**Grand débat des entrepreneurs du Rhône**

**Lundi 4 mars 2019**

**Contribution de la commission économique :**

Parmi les nombreux points remontés par les entrepreneurs, celui de la **FISCALITE** tient une place majeure.

1. **UN CONSTAT : LES ENTREPRISES FRANCAISES SONT SURTAXEES :**

Les entreprises françaises ont subi une explosion des prélèvements obligatoires et sont surimposées.

La France est la championne de la dépense sociale et tout particulièrement des prélèvements obligatoires, selon toutes les principales données statistiques officielles (OCDE, INSEE, Eurostat). Les entreprises françaises subissent la plus forte pression fiscale au sein de l’Union européenne (UE) et de la zone euro. Elles sont clairement surtaxées par rapport à leurs principales concurrentes étrangères. En proportion de la valeur ajoutée, les prélèvements obligatoires représentent environ 24 % (sans compter les cotisations salariées qui, d’une certaine façon, taxent aussi le travail), un niveau record en Union européenne, plus de 10 points supérieurs à celui de l’Allemagne.

Cela s’explique essentiellement par le coût du travail en France et le poids des impôts sur les facteurs de production :

-  la France a le taux le plus élevé des prélèvements sur le facteur travail. Les charges patronales sont particulièrement pénalisantes : le coût du travail horaire en France était de 6,6 euros plus élevés que la moyenne de la zone euro début 2018 (surcoût de plus de 20 %).

-  la France se singularise en Europe par le poids des impôts sur les facteurs de production : ces impôts (foncier, salaires…) payés par nos entreprises représentent près de 3 % du PIB français en 2016, contre 1,6 % en moyenne dans la zone euro. Parmi ces impôts, ceux perçus par les collectivités locales, qui sont importants, augmentent plus rapidement que la valeur ajoutée ou la masse salariale.

-La différence de situation entre les entreprises allemandes et les entreprises françaises est considérable : les prélèvements obligatoires (cotisations patronales, impôts de production, IS, déduction faite des crédits d’impôts et dégrèvements) atteignent 24,3 % de la VA en France contre 14 % en Allemagne en 2017. Et pour les entreprises de l’industrie manufacturière, les prélèvements obligatoires en France en 2016 atteignent même 27,9 % de la VA, contre 17,2 % en Allemagne.

**Un poids particulièrement important pour les grandes entreprises :**

En France, 100 entreprises contribuent à 13 % de la valeur créée en France et emploient plus de 2 millions de salariés (chiffres juin 2018). Ces entreprises supportent à elles seules plus de 19 % des prélèvements obligatoires sur les entreprises : soit 17 % de l’impôt sur les sociétés, 18 % des impôts et des prélèvements sociaux sur le travail et 21 % des principaux impôts sur les facteurs de production. Cela représente un montant de 58 milliards d’euros (nets de crédits d’impôts) pour les recettes publiques. Enfin, les grandes entreprises, notamment celles du CAC 40, produisent de l’ordre de 80 % à l’étranger.

1. **CELA IMPACTE LEUR COMPETITIVITE :**

Le poids des impôts en France, notamment les impôts de production, est un handicap majeur à la compétitivité des entreprises françaises et à leur capacité à exporter. C’est aussi un facteur pénalisant pour l’attractivité de la France. Le poids de la fiscalité s’ajoute à d’autres entraves à la compétitivité. D’après le rapport Global Competitiveness du World Economic Forum pour 2018, la France ne se situe qu’à la dix-septième place. L’Allemagne se situe au troisième rang (les États-Unis au premier). Il est urgent de travailler à une refonte des prélèvements obligatoires en France, notamment un abaissement sensible des impôts de production afin de remettre les entreprises françaises à niveau en termes de compétitivité. S’élevant à près de 41 milliards d’euros en 2017, les impôts locaux sur les entreprises constituent l’essentiel des impôts de production sur les entreprises et représentaient davantage que l’impôts sur les sociétés en 2017.

1. **QUELLES SOLUTIONS PROPOSER pour relancer la compétitivité et créer de la croissance ?**
* Abaisser le coût du travail, essentiellement en baissant les impôts plutôt qu’en augmentant les salaires
* Faire de la pédagogie sur les sujets d’économie (et ce dès le plus jeune âge): expliquer comment se crée la richesse et quelle est la valeur ajoutée d’une entreprise
* Donner de la visibilité et de la stabilité aux règles que le gouvernement va fixer

**Contribution du GT « Innovation »**

**THEME : EDUCATION & INNOVATION**

**OBJECTIF / OBJET DE LA PROPOSITION :**

**Favoriser l’éducation à l’innovation :**

* **au cours de la scolarité (pré- comme post- baccalauréat**
* **en PME / PMI / ETI.**

* **Constat (pourquoi cet objectif ?) :**
* Méconnaissance, qui se traduit par la non-prise en compte, de l’Innovation autre que technique : beaucoup (trop) de monde pense qu’Innovation = Recherche & Développement technologique (sciences dites « dures ») : or l’Innovation peut être sociale, sociétale, porter sur les usages, etc., tout en étant le fruit d’une démarche scientifique (sciences dites « molles ») ;
* L’innovation n’est pas l’apanage d’une seule personne / d’une seule catégorie de personnes, les scientifiques / chercheurs (quel que soit le domaine scientifique (sciences « dures » / sciences « molles ») : elle peut aussi être collective, fruit de la mise en commun, par des collaborateurs occupant des fonctions différentes, voire très éloignées de celles dédiées à la R&D, au sein de l’entreprise ; autrement dit, tout le monde au sein de l’entreprise (surtout en présence d’entreprises de petite taille) peut être innovant, avoir de bonnes idées, pas seulement les équipes R&D ;
* Mais, il y a (trop) rarement dans l’organisation de ces entreprises PME / PMI / ETI un espace à la fois physique, mais surtout temporel (temps dédié) pour mettre en valeur la créativité, l’innovation ou pour promouvoir une démarche d’innovation en leur sein ;
* Une conséquence pratique de cette situation est que, très souvent, l’innovation / la démarche d’innovation procède de la contrainte (la « demande client » / « demande terrain » / « remontée du terrain ») : une démarche d’innovation n’est souvent mise en place que pour répondre à un besoin pré-identifié, et trop rarement pour elle-même, en tant que telle ;
* Une des origines profondes de cette difficulté est par ailleurs que, pendant la scolarité, et ce dès le plus jeune âge, nous n’apprenons pas à apprendre à innover ; l’apprentissage / le réapprentissage de la curiosité fait défaut dans la panoplie de compétences que la scolarité prétend donner, à tous ses stades ;
* **Recommandation (comment répondre à ce besoins / ce constat ?) :**
* Création d’espaces temporels et physiques dans l’entreprise / dans le cursus scolaire pour permettre aux collaborateurs non spécifiquement dédiés à la R&D et aux étudiants de réfléchir tous azimuts à de possibles innovations
* Permettre aux petits entrepreneurs de dégager du temps pour mener ce type de réflexion
* Favoriser la transmission/transversalité des compétences au sein de l’Entreprise
* Intégrer l’apprentissage de l’Innovation (apprendre à innover) comme l’un des apprentissages clefs du parcours éducatif (ce qui permettra, de surcroît, de sensibiliser dès leur plus jeune âge, les futurs innovateurs, aux aspects collatéraux (protection de l’innovation, financement, etc.) ; mettre en place un partenariat Education Nationale / Entreprise, avec un parcours obligatoire pour les enseignants et les chefs d’entreprise
* **Solutions concrètes :**
* Développer / accompagner la formation à l’innovation au sein de l’entreprise :
	+ Mettre en place au sein des PME / PMI / ETI un Comité de l’Innovation (sur le modèle de ce qui existe en matière de représentation du personnel par exemple, sans le cloisonnement lié à l’existence des collèges, pour permettre le « brassage » d’expériences et de compétences dans l’entreprise) ;
	+ Pour financer ce temps, et éviter que l’entrepreneur n’objecte qu’il ne peut consacrer des ressources de manière régulière à ce type d’exercice, fut-il très intéressant et porteur de développement potentiel, mise en place d’un crédit d’impôt, plafonné à 10 ou 20 K€ par entreprise, ayant pour contrepartie la formalisation par l’entreprise d’un rapport annuel synthétique présentant les démarches initiées pour favoriser l’innovation en son sein, les travaux et réflexions menés dans le cadre de ces démarches, les résultats éventuellement obtenus (en termes de confidentialité , ce document pourrait ne contenir que des informations formelles quant à la tenue de ces réunions, s’il devait rentrer dans le fond des sujets abordés il devrait alors être confidentiel, à disposition le cas échéant des agents de contrôle par exemple type DIRECCTE) ; ce crédit d’impôt permettrait de financer l’amorçage d’une démarche mieux structurée d’innovation au sein de l’entreprise, et aurait par conséquent une durée de vie limitée (par exemple 3 ans), partant du constat qu’au bout d’un certain temps, la démarche en elle-même doit normalement être naturellement intégrée dans les processus de l’entreprise et n’a donc plus besoin d’être financée, l’objectif étant atteint ; ce crédit d’impôt serait ciblé sur les TPE / PME / PMI, mais plus petites que les PME dite « communautaires » (i.e. moins de 250 salariés et CA < 50 M€ de CA ou bilan < 47 M€)
* Mise en place d’un Module Innovation durant la scolarité, sur la base d’un partenariat conventionné Education Nationale / entreprises impliquant :
	+ une mise en situation des enseignants et des chercheurs, par le biais de stages en entreprise (1 jour par trimestre par exemple, sur plusieurs années), pour les sensibiliser au monde de l’entreprise ;
	+ en contrepartie (réciprocité), présence d’une journée par trimestre du chef d’entreprise / de collaborateurs au sein de classes à l’image du dispositif « Actions Ecole-Entreprise » déployé par le MEDEF en collaboration avec certains rectorats.

**THEME : TPE / PME ET INNOVATION**

**OBJECTIF / OBJET DE LA PROPOSITION :**

**Favoriser l’accès des tpe / pme au financement et à la protection de l’innovation**

* **Constat (pourquoi cet objectif ?) :**
* L’innovation, sous toutes ses formes, provient dans la majorité des cas de TPE / PME qui sont souvent, dans un second temps, rachetées par des « majors » du secteur, qui n’ont pas eu leur agilité pour développer cette innovation ;
* Or, les TPE / PME / PMI sont souvent (très) mal informées des possibilités qui s’offrent à elles en matière de financement et de protection de l’innovation (sur ce second point, trop souvent la réflexion est limitée au dépôt d’un brevet, ce qui n’est pas nécessairement la solution de protection la plus appropriée) ; (précisons ici que nous parlons bien des TPE/PME et non des startups qui ont une richesse d’outils et de leviers non accessibles pour les autres entreprises)
* Le plus souvent, la raison de cette situation, préjudiciable aux chefs d’entreprises innovants, n’est pas à rechercher dans une ignorance complète de l’existence de dispositifs d’accompagnement, mais dans d’une part, le manque de temps pour les rechercher et les étudier, d’autre part, la profusion de propositions de toutes sortes, venant de nombreux acteurs publics ou privés du secteur ;
* **Recommandation (comment répondre à ce besoins / ce constat ?) :**
* Aider le dirigeant d’entreprise à gagner du temps dans cette réflexion sur ces deux points, pour lui permettre de l’initier (car il y renonce souvent en considérant le temps qu’il devra y consacrer ne serait-ce que pour identifier les bons interlocuteurs) ;
* Créer un « guichet unique » de l’innovation (via la Caisse des Dépôts et Consignations ?) ayant pour objectif d’orienter le dirigeant auprès des acteurs à même de répondre à ses interrogations / demandes sur ces sujets ; il ne s’agit pas de répondre à la place de tout ce qui existe déjà et fonctionne, plus ou moins bien selon les cas, mais plus simplement d’aider le dirigeant à s’y retrouver dans un maquis de propositions, de lui « flécher » un parcours ;
* **Solutions concrètes :**
* Déployer l’accélérateur BPI France dédié aux ETI au niveau des PME / PMI / TPE
* Double point d’attention, conditionnant l’efficacité de la solution :
	+ Sensibiliser (formations internes ?) les équipes BPI France au fait que l’Innovation ne se limite pas à la R&D fondamentale ou technique, mais inclut l’innovation sociale, sociétale, etc. ;
	+ Doter BPI France en moyens complémentaires appropriés ;
	+ Créer un guichet unique ayant pour vocation d’informer et d’orienter les dirigeants vers les solutions de financements ad hoc.

**Déjeuner « mandataires économiques et sociaux » du 22 janvier 2019 et « commission sociale » du 23 janvier 2019 :**

* **Restaurer le paritarisme :**

Mis à mal au fil du temps, l’idée est de prôner le retour à un paritarisme strictement égalitaire : 50% employeurs/50% salariés

Les illustrations de cette dérive sont multiples : Organismes sociaux (avec l’ouverture des conseils au monde associatif et aux personnalités qualifiées, qui fausse le jeu), conseil des universités et des établissements d’enseignement supérieur.

C’est toute la question de la reconnaissance du monde économique dans les instances de gouvernance.

Paradoxe : La tendance est partout à l’Etatisation (santé, retraites, logement, formation professionnelle…) alors que la présence du monde économique est partout plus nécessaire que jamais.

* **Redonner toute leur place aux corps intermédiaires :**

Malmenés ces derniers temps, les corps intermédiaires ont révélé leur rôle à l’occasion de la crise des gilets jaunes.

Comment restaurer et conforter ce rôle ?

Redonner toute leur place aux corps intermédiaires permettra à l’Etat de :

* Se recentrer sur ses missions régaliennes
* Disposer d’interlocuteurs pertinents avec lesquels dialoguer
* **Affirmer la responsabilité des entreprises dans les transformations de la société :**

L’entreprise est la seule issue économiquement performante et socialement valorisante pour une croissance responsable et équitable (L. FIARD, Discours des vœux – 14.01.2019)

« Le MEDEF engage sa réforme et se dote d’une raison d’être » (Communiqué MEDEF du 15.01.2019)

Thématiques : Europe, développement durable, RSE, nouveau management associant et impliquant plus les salariés (solidarités nouvelles impliquant les salariés. Ex : « L’entreprise des possibles »)

* **Promouvoir l’emploi sous toutes ses formes :**

Paradoxe : Un taux de chômage à 10% avec des offres non pourvues en très grand nombre (300 000 emplois non pourvus en 2018), de nombreux métiers en tension, et des difficultés de recrutement sans précédent

Abaisser le coût du travail : Un impératif !

La flexibilité est aussi une nécessité : Aberration de la taxation des contrats courts (impact négatif sur l’emploi)

Quelques pistes :

* Contrepartie financière des clauses de non concurrence
* Rendre effective la clause de dédit formation (qui joue pour l’Etat, et qui est très difficile à mettre en œuvre dans le secteur privé)
* Promouvoir les métiers du numérique
* Encourager l’alternance (VIP Stage et Alternance)
* **Innover en faveur de l’emploi, du logement et de la mobilité des salariés :**

« Le MEDEF salue l’engagement des concertations concernant les problématiques de pouvoir d’achat, de transport et de logement dans les territoires » (Communiqué MEDEF du 07.12.2018)

« Action Logement mobilise 9 milliards d’euros pour le logement et la mobilité des salariés » (Communiqué Action Logement du 10.01.2019)

Initiatives territoriales :

* « Un job, un logement, un transport »
* Initiatives d’entreprises en illustration (revitalisation de territoires, co-voiturage, développement du télétravail…)
* **Réformer la santé au travail :**

A côté des organismes de prévention et de contrôle (CARSAT), reconnaissance de l’offre de service du secteur privé et de la télémédecine

Ouverture à la médecine de ville

* **S’attaquer à l’absentéisme, véritable fléau pour les entreprises et la société :**

« Arrêts de travail : L’effort doit être collectif » » (Communiqué MEDEF du 17.10.2018)

Impact au niveau de la société : Illustration à travers le témoignage de JP GITENAY (impact du coût des arrêts de travail sur les ratios de solvabilité du 4ème GPS de France).

A côté de la promotion du bien-être au travail, promouvoir aussi les valeurs du travail, de l’engagement, de l’effort, du mérite, de la reconnaissance et de la persévérance.

Promotion de certains leviers à la disposition des entreprises : Formule de calcul de l’intéressement et de la participation, contre-visite médicale (SESAME)

* **Dénoncer le statut et abolir les privilèges des « intouchables » :**

Inspecteurs du travail, médecins et médecins inspecteurs du travail…ont dans certains domaines « droit de vie et de mort » sur les entreprises, et notamment les plus petites d’entre elles.

Pour autant, leur « statut » leur confère une indépendance totale, y compris vis-à-vis de leur propre hiérarchie, faisant d’eux des intouchables (Convention OIT, secret médical).

En outre, cette indépendance se double souvent d’un parti-pris idéologique totalement contraire à la neutralité de la fonction, sans évoquer la collusion avec certaines organisations syndicales de salariés, parfois extrémistes (INTEFP, DIRECCTE).

Les conséquences sont très lourdes pour les entreprises. Soumises au bon vouloir des contrôleurs, elles payent souvent le prix fort (notamment à travers l’impossibilité de se séparer d’un salarié protégé ou de changer de médecin du travail).

Alors qu’ils ont pour mission de contrôler et de conseiller les entreprises, certains agents ignorent délibérément cette seconde mission.
Cette « exception française » nous distingue des pays anglo-saxons où les agents de l’administration se comportent en véritables partenaires des entreprises (quand ils ne sont pas des agents de renseignement de leur pays, dans le cadre.

Il faut aller plus loin que la seule logique de la reconnaissance du droit à l’erreur (immédiatement compensée par l’introduction de la notion d’abus de droit).

Il faut une relation basée sur la confiance.

**Déjeuner « Entr’Adhérents » du 24 janvier 2019 :**

* **Formation économique des jeunes dès l’école :**

Dans le primaire et au collège, retour aux fondamentaux : Maîtrise de la langue française, de la lecture, de l’écriture et du calcul.

Le plus tôt possible, aider les jeunes à révéler leur potentiel : qui ils sont ; ce qui les motive ; leurs désirs

Connaissance de l’entreprise : Aller « au contact » ; saisir toutes les occasions de découvrir l’entreprise.

Au lycée : Développer la culture économique des élèves :

* Comment se crée la richesse
* Bilan et compte de résultat
* Micro-entreprises (modèle EPA)
* **Formation économique des agents des collectivités publiques :**

Constat : Inculture économique des agents des collectivités publiques. Nécessité de les « professionnaliser » (culture business)

Pour cela, proposition de piocher dans les compétences des entreprises du tissu local.

Développer la mise en réseau et les partenariats public/privé à échelle locale

Idée (à creuser) de maisons des entreprises, comme il existe des MJC

* **Formation managériale des dirigeants :**

Evolution considérable des entreprises et de la société ces quarante dernière années (travail des femmes, nouvelles générations, transformation numérique, RSE...)

Le rôle du dirigeant a considérablement évolué. Les attentes des salariés aussi.

Nécessité d’une formation (obligatoire ?) des dirigeants à ce nouveau rôle, notamment management intergénérationnel, nouvelles formes de travail (auto-entrepreneuriat, contrat de mission, télétravail…) et nouveaux modes de management (mise en situation).

* **Faire respecter la loi sur les délais de paiement :**

Aujourd’hui la loi existe imposant le respect de délais de paiement.

Problème : Elle n’est pas appliquée, notamment par les grands donneurs d’ordre et les collectivités publiques.

Conséquence : Les PME sont lourdement impactées dans leur trésorerie, et parfois mises en difficulté.

Suggestion : Juste, faire respecter la loi ! Impact bénéfique pour les entreprises (coût des relances de facturation)

* **Impact des normes sur l’activité économique : Trop de normes !**

Illustration par un cas concret : Par une application créative et extensive du RGPD, l’administration (DDPP) en arrive à interdire à une entreprise de recouvrement de créances d’exercer son cœur de métier. Poursuites pénales à la clé…

* **Développement des entreprises : En finir avec l’excès de frilosité des banques :**

Dans le discours, les banques s’affichent volontiers « aux côtés des entreprises » (favorables à l’initiative et à la prise de risque, accompagnement du développement…)

Dans les faits la réalité est toute autre…

* **Retraite et dépendance : Des réformes urgentes**

Enjeu de la réforme des retraites : Sauver la retraite par répartition, ni plus, ni moins.

Dans le contexte de la crise des gilets jaunes, prendre conscience que les retraites concernent l’avenir de nos enfants, et ne sont autres que du pouvoir d’achat différé.

Urgence de prendre en compte les conséquences du vieillissement de la population : Création et financement d’un risque « dépendance » (5ème risque sécurité sociale).

Coût d’une EPHAD : De 1.500 € à 4.000 € par mois en moyenne pour une durée de vie moyenne en EPHAD entre 3 et 4 ans. En 2020, 50% des femmes seront centenaires…

* **L’entrepreneur et le territoire :**

L’aménagement du territoire, en France, est porté par les élus et urbanistes autour de la dualité ville/périphérie. Il est illusoire de croire qu’en cherchant un équilibre à cette dualité nous pourrions aboutir à une quelconque solution car en réalité chaque territoire est différent et chaque territoire, indépendamment de son échelle, détient son propre potentiel dont il peut tirer sa richesse.

Les entreprises qui composent nos territoires n’ont qu’un souhait, interagir avec les hommes et les lieux dans lesquels ils s’inscrivent. Ils sont les garants du lien avec les réalités sociétales dont dépend la pérennité de leur entreprise mais pas seulement. Cette implication territoriale permet un positionnement concurrentiel par la confiance et la légitimité et une motivation accrue de ses salariés, vecteur de fierté et de proximité ou l’obtention de financements publics lisibles.

Pour cette raison l’entreprise est un formidable levier d’innovation et de décloisonnement entre tous les acteurs de la société civile dont les territoires doivent s’emparer pour engager les défis environnementaux à venir. Dans ce nouveau paradigme, l’image de l’entreprise et l’image du territoire sont mêlées et font sens commun au profit d’un écosystème local gagnants-gagnants.

Exemple : Les alvéoles gigantesques de la base sous-marine pendant la deuxième guerre mondiale accueillent désormais en complète reconversion des entreprises de pointe autour de la mer et la voile mais également de la recherche ou de l’objet; Gitana, Banque populaire, Sailor bag, Tara expedition, mélange également la culture (musée Tabarly et cité de la voile) et les institutions d’excellence (IFREMER).

Mais cette perspective nécessite de repenser les approches et rendre lisible l’action des entreprises en mettant en adéquation projet de territoire, attractivité économique et enjeux environnementaux. Aujourd’hui, nous faisons le souhait que ce grand débat national permette de repositionner au cœur de notre société un lien fort entre territoires et entreprises qu’ils soient d’échelle modeste (territoires ruraux et PME) ou plus denses (grandes agglomérations et grand comptes). Nous proposons à l’échelle locale, la création de pôle d’innovations territoriales/entrepreneuriales/sociétales. Sous forme de laboratoire ou de cluster, l’objectif serait de réfléchir aux interactions (open innovation) possibles, à partir d’un territoire, de sa constitution physique et humaine, de ses potentiels géographiques, historiques et de ses ressources.

**Réunion « GT Servir » du 29 janvier 2019 :**

* **Réduire la fracture territoriale**

Regroupement des services publics (Poste, SNCF, EDF…) : Pousser l’idée de guichets uniques dans les territoires ruraux et « quartiers politique de la ville (QPV) ».

Cf : Expérimentation PIMMS (points d’information multiservices sur le territoire de la Métropole).

Avantages : Mutualisation, médiation, réduction de la fracture numérique, développement du lien social…

**Dans la même logique, problématique de l’accès aux soins dans ces mêmes territoires :**

1ère étape de consultation par les pharmaciens, opticiens et infirmières libérales (revalorisation du DU infirmier).

Avantages : Pallie les déserts médicaux, favorise le développement de la télémédecine, valorise la profession d’infirmier(e)).

* **Réduire les disparités entre Régions en conférant plus de pouvoirs aux Régions :**

IDF et la Région Bretagne ont la même fiscalité, alors que le coût de la vie entre ces deux régions est sans rapport.

Solution : Renforcer l’autonomie et le pouvoir de décision des Régions afin d’adapter la fiscalité et les tarifs publics au contexte local (exemple de l’Allemagne)

* **Développer le « social business » :**

Dans le prolongement des dispositions des lois HAMON (limitation de la lucrativité) et PACTE (modification de l’objet social des entreprises), développer les structures juridiques type SAS avec clause sociale ou SARL inscrite dans le champ de l’ESS.

Avantages : Répond à la quête de sens et favorise l’engagement des collaborateurs, notamment les jeunes

* **Former les managers aux nouvelles attentes des collaborateurs**

Importance du bien-être au travail, sens, respect, bienveillance, quel que soit le niveau.

Sensibilité aux nouvelles formes de travail (télétravail notamment, qui nécessite toutefois de disposer d’un espace dédié et d’une connexion Internet de qualité)

Susciter la prise de conscience des entrepreneurs.

* **Aller dans le sens d’une vraie simplification administrative**

Objectif : Diminution des coûts directs et indirects, notamment grâce à la digitalisation

* **Règlementer les pratiques bancaires :**

Imposer des délais d’acceptation des prêts (en réponse à l’inertie des banques)

Augmenter le niveau de délégation donné aux directeurs des agences locales

Développer les structures à même de donner un avis indépendant à la banque (Ex : Rhône Développement Initiative, projet « Finançons-nous », voire création d’une structure ad hoc conjointement entre le MEDEF et la CPME)

* **Soutien et promotion des dispositifs d’aide à la création/reprise d’entreprise**

Sont visés les dispositifs ACCRE ou ARCE, jugés particulièrement incitatifs et efficaces pour encourager les demandeurs d’emploi à créer ou reprendre une entreprise

(Cf. site [www.afecréation.fr](http://www.afecréation.fr))

Mise en place de formations des créateurs durant les deux années où ils bénéficient de l’aide.

Promouvoir, rendre gratuites et digitaliser ces formations de qualité actuellement dispensées par les CCI/CMA. Les rendre obligatoires ?

* **Développer et institutionnaliser les cursus entrepreneuriaux au sein des écoles et universités**

Les incubateurs dans les écoles répondent parfois à un phénomène de mode…

**Déjeuner « mandataires formation » du 5 février 2019 :**

* **Instaurer un bouclier fiscal :**

Qu’il s’agisse de la fiscalité des particuliers ou des entreprises, celle-ci ne devrait pas excéder 30%.

Au-delà, il faut considérer que la fiscalité est confiscatoire, ce qui altère la confiance et le dynamisme économique.

* **Restaurer la valeur du travail :**

Il faut inciter au travail (et non à l’assistanat).

L’écart entre travail et non-travail est trop faible.

Conséquence : Défaut d’incitation et de motivation au travail

* **De l’utilité des contrats courts, type CDD :**

Le secteur de l’évènementiel a besoin des CDD.

Conséquence désastreuse d’une taxation de ces contrats pour ce secteur d’activité.

* **Problématique « logement » et phénomène des « travailleurs pauvres »**

Les partenaires sociaux d’ACTION LOGEMENT ont dégagé une enveloppe de 9 milliards d’euros.

L’occasion de se pencher sur la question des « travailleurs pauvres » qui, bien que travaillant, ne peuvent se loger.

Quel pouvoir du MEDEF au sein d’ACTION LOGEMENT ?

* **Faire de la place au monde économique dans les instances de gouvernance des établissements d’enseignement supérieur, qu’ils soient publics ou privés**
* **Faire de la pédagogie sur la création de richesse et la valeur ajoutée d’une entreprise**

Comment se crée la richesse ? Quelle valeur ajoutée de l’entreprise ?

Règle d’or : Toute personne qui travaille doit gagner plus que toute personne qui ne travaille pas. Encourager le travail, et non l’assistanat.

Le chômage et la maladie sont des risques, pas des droits.

Fiscalité, nom savant donné aux prélèvements

* **Plus d’entreprise, moins d’Etat**

Fortes inquiétudes au regard de la nationalisation en marche (France compétences…)

Supprimons l’ENA

* **L’impôt pour tous**

Chaque français devrait payer un impôt en proportion de ses facultés contributives, même modestes

Effets positifs : Renforcement de la cohésion nationale ; responsabilisant (Ex : Handicap International ne donne jamais gratuitement)

* **Urgence d’instituer une culture économique dès le plus jeune âge**

L’inculture économique des français est désastreuse, et lourde de conséquences

L’éducation et la formation sont le plus bel investissement que puisse faire une nation.

Donner aux jeunes une solide culture économique permettrait d’éviter que l’on dépense des sommes colossales pour rattraper ceux qui sont tombés dans l’ornière du décrochage scolaire, puis de l’assistanat.

Mieux vaudrait investir massivement ces sommes dans l’éducation et la formation afin d’éviter qu’ils tombent dans cette ornière

* **Faire de la pédagogie économique**

Encourager l’investissement

Cesser de fiscaliser la réussite : L’ISF a généré 42 000 départs de France ces dix dernières années (autant de contribuables qui ne participeront plus à la création de richesse en France)

* **Communiquer sur les réussites afin d’effacer le pessimisme ambiant**

Par exemple, communiquer sur les résultats de la suppression de l’ISF

* **Impact de la fiscalité/règlementation environnementale sur l’activité dans le secteur de la chimie**

Salaire moyen dans la chimie : 3 500 €

75% de l’activité à l’international

Attention aux risques liés à une fiscalité/réglementation qui deviendrait dissuasive et orienterait l’investissement vers l’étranger et réduirait l’attractivité de la France

Savoir capitaliser sur les belles réussites du territoire

* **Réapprendre le civisme**

Rétablissement du service national

Mission éducative : Culture civique et économique

Remettre le travail, l’entreprise et l’entrepreneuriat au cœur

Maîtriser la fiscalité et son utilisation

**Divers :**

* **Réformer l’assurance chômage et réprimer les abus de droit liés à l’usage de la rupture conventionnelle** :

Comme entrepreneur de PME un de mes gros soucis pour me développer est le RAPPORT AU TRAVAIL et les problèmes de RECRUTEMENT :

Comment se fait-il que nous ne trouvions plus de candidats pour nos postes même parfois peu qualifiés ?

Autre souci :

Les ruptures conventionnelles devenues un droit pour les salariés qui en demandent de plus en plus régulièrement pour se libérer de l’emploi et être couverts par l’assurance chômage, si l’entreprise refuse c’est donc … un ABANDON DE POSTE que nous subissons ! avec les conséquences d’une surcharge de travail pour les salariés qui restent, un surcout pour l’entreprise, etc…

La rupture conventionnelle était conçue comme un « divorce » à l’amiable, les deux parties doivent s’accorder.

Si l’entreprise souhaite la proposer il est normal que cela lui coute (indemnités de RC, recrutement, formation ...), par contre si un salarié souhaite changer de vie sans projet précis ou souhaite ne plus grader son poste, il est totalement anormal que l’entreprise et la société civile aient à assumer un choix personnel.

Il est URGENT de reformer les conditions d’attribution de l’assurance CHOMAGE, qui est devenu un outil, un statut, pour une partie de la population ; et qui n’a plus sa place en l’état.

Certains candidats refusent des CDI, et demandent des CDD pour accéder au chômage.

D’autres abandonnent leur travail sans aucune sanction !

C’est une grande pénalité pour ceux qui en ont réellement besoin, est-il normal qu’un jeune aujourd’hui ne prenne pas d’emploi alors que nous en cherchons tous ?

J’espère que ce constat sera partagé, nous avons du travail en France, et les PME veulent embaucher mais ne trouvent pas de candidats !

* **Simplification des procédures judiciaires :**

Je vous adresse la copie du mail que j'avais adressé en 2018 au Ministère (Choc de simplification)

La proposition que je faisais venait de la pratique entreprise en PME comme DAF/DRH avec notamment :

- cette pratique "insupportable" des avocats de remettre les conclusions au dernier moment pour interdire aux avocats de la partie adverse de pouvoir répondre

- comme peu de juges se montrent intransigeants sur cette pratique "mauvaise" alors ils prononcent un renvoi

-  conséquence 1ere = perte de temps des avocats à aller à cette audience de renvoi (même si de plus en plus d'audiences se feront non plus in situ mais par visio conférence)

- conséquence 2nde : les avocats facturent les entreprises (et les particuliers si concernés) les honoraires pour ces audiences de renvoi

- conséquence 3eme : la durée de procédures inacceptable

L'expérience montre qu’un avocat a besoin de 10 jours calendaires mini pour répondre aux conclusions adverses

D'où la proposition du délai de 15 jours avec alors impossibilité d'une audience de renvoi sauf à prouver qu'il y a un motif réel laissé au jugement des juges (Ex ; si nécessité à faire faire des expertises complémentaires)

Il y a là un double avantage :

1- réduction de la durée des procédures

2- désengorgement des tribunaux

3- réduction du coût pour les parties

Je vous adresse un sujet de simplification des procédures judiciaires souhaitées par beaucoup d'entreprises.

C'est à titre personnel que je m'adresse à vous pour vous indiquer une mesure de simplification qui semblerait à priori simple pour limiter l'engorgement des tribunaux (quel que soit la juridiction) : l'interdiction aux avocats de remettre des conclusions 48 heures avant toute audience mais obligation de les faire parvenir 15 jours calendaires minimum avant toute audience.
En effet tant sur le plan professionnel (Entreprises, CPH, TC, ...) que sur le plan des citoyens, la conséquence immédiate est la tenue de l'audience pour une demande de renvoi (qui est la seule solution du fait de l'incapacité d'analyser les nouveaux éléments de la partie adverse et d'y répondre).

A l'audience sont mobilisés les avocats des 2 parties plus selon le dossier les représentants des parties.
Attendre dans un hall de tribunal plusieurs heures parfois pour 3 minutes d'audience (les audiences numériques ne sont pas encore généralisées) et le prononcé d'un renvoi = perte de temps pour tout le monde y compris les greffes des tribunaux + des frais d'honoraires d'avocats pour les parties

Cette pratique serait la recherche d'une plus grande efficacité car elle obligerait les avocats à une très grande préparation de l'audience qui aurait très peu de chance d'être reportée.
Les Tribunaux (Rapporteurs, juges, ...) auraient eu le temps de consulter les conclusions et pièces remises et les débats en seraient plus sereins.

Surtout la durée des actions en justice seraient réellement plus courtes et les justiciables s'en ressentiraient "soulagés" grandement

Cette proposition émane du constat de 25 ans de fonction en entreprise et où le nombre de renvois pour ce simple motif = 50% des audiences constatées ............ un taux qui pourrait être divisé par 2 au moins.

Et aussi une note d'honoraires pour les justiciables qui en serait allégée, du travail en moins pour les greffes ................  enfin du bon sens  .........  sauf si, et c'est tout à fait normal, des arguments juridiques précis et forts (je ne suis pas juriste) montraient une erreur dans cette proposition