Les 40 mesures proposées en 2012 par la CPME (ex-CGPME) ont-elles été suivies d'effets ?

A l'heure où les livres blancs fleurissent à l'intention des candidats à l'élection présidentielle la CPME effectue un petit retour en arrière.

En effet, en 2012, notre organisation, soucieuse d'améliorer la situation des PME françaises, avait proposé 40 mesures à mettre en œuvre durant le quinquennat 2012-2017. Ces mesures visaient aussi bien à sécuriser l'environnement des PME qu'à épauler leurs salariés.

Cinq ans après, en 2017, force est de constater qu'au-delà des discours et des incantations le bilan est mitigé. Seule 9 mesures sur 40 ont été réellement mises en place tandis que 12 autres patinent. Quant au reste il faudra encore attendre…

Force de proposition et d'action la CPME accentuera ses efforts pour qu'en 2022, les propositions qu'elle formulera prochainement soient toutes mises en œuvre.

1 - INSCRIRE DANS LA CONSTITUTION LE PRINCIPE DE NON-RÉTROACTIVITÉ

Le Parlement a inscrit dans la Constitution le principe de précaution afin de garantir l'effectivité de son application, et ce au nom de la protection des Français.
La non-rétroactivité des textes, sauf en cas de dispositions plus favorables, était jusqu'à présent un principe de droit. Plusieurs évènements récents, tant en ce qui concerne une instruction fiscale sur l'intéressement que la remise en cause des garanties apportées aux entreprises du secteur photovoltaïque, ont montré que ce principe est aujourd'hui remis en cause.
Ni les Français, ni les entreprises ne peuvent vivre sous le coup d'une menace permanente d'un texte venant contester a posteriori des décisions pourtant juridiquement entérinées. Pour les chefs d'entreprise, c'est une question de confiance.
L'instabilité juridique n'est pas supportable.

➡ La CGPME souhaitait voir inscrit dans la Constitution française le principe de non-rétroactivité des textes législatifs et réglementaires.

😐 **Légère avancée**. Dans la suite des assises de la fiscalité des entreprises qui se sont tenues au printemps 2014, le Gouvernement s'est engagé à conduire une politique d'amélioration des conditions dans lesquelles les règles fiscales s'appliquent aux entreprises, tant dans leur contenu que dans leur processus d'élaboration. Une charte datant de fin 2014 pose le principe de non-rétroactivité en matière fiscale.

2 - STOPPER L'INFLATION LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

En 2005, le seul Code du Travail comportait 2 632 pages ; 5 ans plus tard, et malgré une recodification censée le simplifier, ce même code tient en 3 231 pages, soit un accroissement de plus de 20% ! Impossible pour le chef d'entreprise d'assimiler toutes ces règles qu'il doit pourtant appliquer. Et ce n'est qu'une petite partie de l'iceberg

➡ La CGPME réclamait l'application d'un principe simple consistant à décider que tout nouveau texte soit "gagé" sur la disparition d'un autre texte. En outre, à l'issue d'une période à déterminer tout texte n'ayant pas fait l'objet d'une étude d'impact justifiant de son utilité tomberait en désuétude.

☹ **Cette demande n'a pas été entendue et est toujours valable.**

3 - RATIONALISER LES AIDES AUX ENTREPRISES

Le nombre cumulé des dispositifs d'aides publiques aux entreprises à l'échelon européen, national ou territorial avoisine les 6000. Le maquis de ces aides est plus que touffu et la politique du saupoudrage n'est sans doute pas la plus efficace. Dans le même temps, la pression fiscale sur les entreprises augmente alors même qu'une partie des recettes sert à financer les aides.

➡ La CGPME proposait que soit menée, avec l'appui des organisations interprofessionnelles, une véritable étude d'impact sur l'efficience des aides existantes. L'objectif serait de supprimer les aides inutiles en réaffectant leur coût pour moitié à la compétitivité des entreprises, sous forme de diminution des prélèvements, et pour moitié au paiement de la dette.

☺ Des groupes de travail ont été mis en place en 2013 sur le sujet, notamment au sein du conseil national de l'industrie et un autre dans le cadre de la Modernisation de l'Action Publique (MAP). Tous les acteurs ont été réunis autour de la table pendant quelques mois pour passer en revue l'ensemble des aides.
Le CIMAP de juillet 2014 a décidé que les aides aux entreprises devaient être rationalisées en supprimant les doublons et les dispositifs se révélant inéquitables ou inefficaces.

4 - SUPPRIMER LES INSTANCES PUBLIQUES OU PARA-PUBLIQUES AUX MISSIONS REDONDANTES OU CONTRADICTOIRES

De nombreuses instances dénommées, selon les sujets, "groupes de réflexion", "commissions", "Hautes Autorités" sont régulièrement créées par les Pouvoirs Publics. Certaines de ces instances ont parfois des missions contradictoires. Ainsi, il n'y a pas si longtemps, la DATAR avait pour objectif d'inciter les entreprises à s'implanter en Régions tandis que l'Agence pour l'Implantation des Entreprises (AIE) en Ile-de-France s'évertuait à faire... exactement le contraire.

➡ La CGPME suggérait de recenser de manière exhaustive l'ensemble des instances publiques ou parapubliques afin de détecter les missions contradictoires ou redondantes et de prendre les mesures qui s'imposent.

☹ **Rien de concret**

5 - ALLÉGER DURABLEMENT LE COÛT DU TRAVAIL

Le Comité d'Orientation pour l'emploi (COE) estime que l'arrêt brutal du dispositif d'allègement général des cotisations patronales sur les bas salaires (réduction Fillon) se traduirait par la suppression de 800000 emplois. Et pourtant de nombreuses voix s'élèvent pour remettre en cause ce dispositif, ce qui aurait pour effet de renchérir considérablement le coût du travail.

➡ La CGPME soutenait l'idée d'intégrer définitivement cet allègement de charges dans le barème des cotisations de sécurité sociale, la part employeur devenant progressive en prenant en compte le niveau de salaire, jusqu'à 1,6 fois le SMIC.

☺ **Ce qui a été obtenu** : Ajoutés à la « réduction générale Fillon » le CICE créé en 2013 et le volet « allégement des charges sociales » du Pacte de Responsabilité applicable depuis 2015.

6 - SÉCURISER LE CADRE JURIDIQUE DE LA RELATION DONNEURS D'ORDRES/ SOUS-TRAITANTS

L'Enquête IFOP "Comment faire grandir les entreprises ?" réalisée pour la CGPME et l'Ordre des Experts Comptables indique que 70% des chefs d'entreprise considèrent difficile de gérer la relation avec les grandes entreprises / donneurs d'ordres, cette proportion étant croissante au fur et à mesure que la taille des entreprises interrogées diminue. Cela est d'autant plus délicat qu'un grand nombre de PME sont en situation de dépendance économique. Ce déséquilibre entraîne des abus auxquels il convient de mettre bon ordre.

➡ La CGPME réclamait :
- L'instauration d'un préavis de rupture anticipée du contrat de sous-traitance déterminé en fonction de la stabilité et de la durée de la relation commerciale ;

- Une corrélation entre le montant des investissements exigés du sous-traitant et la durée du contrat ;
- La reprise à sa charge par te donneur d'ordres, en cas de rupture avant l'échéance, des machines et des stocks ;
- La protection de la propriété industrielle en incluant des clauses contractuelles protégeant les compétences et savoir-faire dans les contrats de sous-traitance

☺ L'article 126 de la loi Hamon du 17 mars 2014 relative à la consommation a créé l'obligation de la conclusion d'un contrat écrit en matière de sous-traitance pour tout achat de produits manufacturés, fabriqués à la demande de l'acheteur en vue d'être intégrés à sa propre production, dans certaines circonstances (décret n°2016-237 du 1er mars 2016). L'article L441-9du Code de commerce prévoit désormais une liste de clauses qui doivent être obligatoirement mentionnées dans le contrat (le prix, l'objet de la convention, les règles régissant la propriété intellectuelle, etc.).

7 - TENDRE VERS UNE PROGRESSIVITÉ DE L'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS

Selon le Conseil des Prélèvements Obligatoires ICPOJ, le taux de l'IS atteint 30% en moyenne dans les entreprises de moins de 10 salariés tandis qu'il ne dépasse pas 8% dans les groupes de plus 2000 salariés. Cette situation entraîne des distorsions de concurrence inacceptables.

➡ La CGPME estimait nécessaire l'application d'un régime identique à toutes les entreprises par le biais d'un barème de fixation des taux par tranche de chiffres d'affaires

☺ A la demande de la CGPME d'une baisse significative de l'IS, le PLF 2017 s'est engagé sur la baisse du taux d'impôt sur les sociétés pour atteindre 28 % en 2020. Reste à tenir le cap.

8 - ÉTABLIR UNE NOTATION FINANCIÈRE SPÉCIFIQUE POUR LES ETI

Les investisseurs jugent souvent insuffisantes les informations sur les ETI. Ils préfèrent se baser sur des cotations ou des normes de bilan, type COFACE ou Banque de France, peu adaptées aux ETI dont la part immatérielle est souvent supérieure à la moyenne.

➡ La CGPME préconisait la mise en place d'une notation spécifique ETI prenant en compte l'évolution du C.A., des capitaux propres, de la part internationale et des dépenses de Recherche et Développement.

☹ **Aucune évolution notable**

9 - ÉTENDRE LE CHAMP DU RESCRIT AU DOMAINE SOCIAL

Les chefs d'entreprises confrontés à la complexité grandissante du droit du travail sont parfois amenés à interroger les pouvoirs publics, et notamment l'Inspection du Travail, sur la conduite à tenir. L'Inspection du Travail se refuse bien souvent à répondre par écrit laissant peser une incertitude juridique même en cas de bonne foi avérée.

➡ La CGPME demandait que le champ du rescrit soit étendu dans le domaine social. L'absence de réponse écrite de l'administration du travail, au-delà d'un certain délai, vaudrait acceptation.

☺ **Cette demande a été entendue** : depuis le 1er Janvier 2016, le dispositif de rescrit social a été étendu à l'ensemble des cotisations et contributions sociales dues par les employeurs (Ordonnance du 10 Décembre 2015).

10 - LIMITER L'ACCÈS AUX SEULS POUVOIRS PUBLICS DES COMPTES DES ENTREPRISES PUBLIÉS AUPRES DES GREFFES DES TRIBINAUX DE COMMERCE

Pour des raisons de confidentialité de nombreuses entreprises rechignent à déposer leurs comptes auprès des Greffes des Tribunaux de Commerce, courant par là même le risque de se voir sanctionner.

➡ La CGPME jugeait utile de limiter l'accès aux seuls Pouvoirs Publics des comptes des entreprises déposés auprès des Greffes des Tribunaux de Commerce.

☺ L'ordonnance n°2014-86 du 30 janvier 2014 a posé ce principe pour les TPE. Mis en place par un décret et un arrêté du 15 octobre 2014. Ce dispositif a été étendu sous certaines conditions a des entreprises de moins de 50 salariés.

11 - OFFRIR LA POSSIBILITÉ D'UNE NOUVELLE CHANCE

Les défaillances d'entreprises ont fait un bond de plus de 20%, au plus fort de la crise. De nombreuses PME se sont vues contraintes de déposer le bilan en raison d'un ralentissement brutal de l'activité. Ces chefs d'entreprises lorsqu'ils ont fait l'objet d'une liquidation judiciaire, sont ensuite marqués au fer rouge par la Banque de France qui, de fait, rend pendant 3 ans toute nouvelle chance impossible.

➡ La CGPME suggérait que ne soient inscrites au fichier Banque de France que les seules liquidations ayant fait l'objet de poursuites judiciaires ; que la Banque de France soit tenue d'informer les établissements financiers lorsque les informations recueillies sur le chef d'entreprise n'appellent plus de remarque particulière (indicateur 000).

😐 Même s'il y eu des progrès en la matière avec la disparition en 2013 de la cotation 040 (fichant les dirigeants ayant fait l'objet d'un jugement de liquidation judiciaire durant les trois dernières années), les pouvoirs publics n'ont pas accédé à toutes ces demandes.

12 - AMÉLIORER LA CONFIANCE DANS LES PROCÉDURES ÉLECTRONIQUES

Les procédures électroniques ne doivent pas seulement progresser au sein du territoire français mais également dans l'ensemble de l'Union Européenne. Or, la signature électronique n'intervient pas sous la même forme dans tous les États-membres.

➡ La CGPME prônait l'harmonisation entre les Etats-membres d'une signature électronique sécurisée ainsi que d'un certificat électronique, véritable carte d'identité infalsifiable.

☺ La signature électronique s'est dotée d'un cadre légal avec la directive européenne 1999/93/CE en 1999, et plus récemment la réglementation eIDAS, entrée en vigueur le 1er juillet 2016 simultanément dans les 28 pays de l'Union Européenne. Ce cadre juridique assure à l'utilisateur la légalité du processus de signature électronique et de la signature de son contrat.

13 - FACILITER LA DISPENSE DE CONSTITUTION DE GARANTIES LORS DE LA PHASE NON CONTENTIEUSE

Un chef d'entreprise qui conteste de bonne foi une mesure fiscale peut se voir contraint de constituer des garanties pour pouvoir bénéficier effectivement d'un sursis de paiement.

➡ Pour la CGPME, il était logique qu'en cas de sursis de paiement, une dispense totale de constitution de garanties soit accordée pendant la phase non contentieuse.

☹ **Rien n'a été obtenu à ce jour.**

14 - CLARIFIER LE DISPOSITIF DU CRÉDIT IMPÔT EXPORT

Le crédit d'impôt export est fiscalement incitatif mais reste peu utilisé en raison des incertitudes qui subsistent quant aux dépenses réellement éligibles. De plus, alors que l'exportation nécessite un engagement des entreprises sur la durée, le crédit export, contrairement au Crédit Impôt Recherche, n'est pas renouvelable et s'éteint dès sa première utilisation. Dans le même temps, une enquête récente indique que 82% des entreprises considèrent difficile de mener une réelle démarche de prospection à l'international. Il convient donc de tout mettre en œuvre pour l'encourager.

➡ La CGPME estimait indispensable d'inclure dans les dépenses éligibles au titre du crédit impôt export, les salaires et les charges des salariés dédiés à l'export ; d'ouvrir la possibilité de renouveler le crédit impôt export sur au moins un exercice supplémentaire pour soutenir les efforts des PME dans la durée.

☹ **Pas d'avancée.**

15 - INSTALLER UNE FISCALITÉ RÉDUITE À L'EXPLOITATION DES BREVETS EN FRANCE

Les produits de cession ou de concession de brevets bénéficient d'une taxation réduite, pas les produits tirés de l'exploitation directe des brevets. Par conséquent, les entreprises sont enclines à céder leurs brevets plutôt qu'à les exploiter en propre.

➡ La CGPME incitait les Pouvoirs Publics à mettre en place un taux réduit sur la marge pour les entreprises qui exploitent en propre

☹ **Pas de résultat.**

16 - VEILLER AU RESPECT PAR LES COLLECTIVITES LOCALES DES RÈGLES EN MATIÈRE DE DÉLAIS DE PAIEMENT

En dépit des dispositions légales visant à réduire les délais de paiement, de nombreuses PME restent confrontées à des comportements abusifs notamment de la part des collectivités locales. IL leur est cependant difficile d'obtenir le paiement automatique des intérêts de retard. Elles craignent d'être, par la suite, écartées des marchés. Or, 83% des chefs d'entreprises considèrent déjà que, dans le cadre des appels d'offres publics, les grands groupes sont privilégiés par les Pouvoirs Publics.

➡ La CGPME souhaitait la création d'un corps de contrôle des acheteurs publics afin d'assurer du respect des délais de paiement et, le cas échéant, du paiement des intérêts de retard

😐 Le champ de contrôle de la DGCCRF a été étendu aux entreprises publiques soumises aux règles de la commande publique. Elles pourront désormais être sanctionnées, au même titre que les entreprises privées. En revanche, pas d'évolution pour l'Etat et les collectivités publiques.

17 - EXCLURE DE L'ASSIETTE DE LA TLPE LES AFFICHAGES RENDUS OBLIGATOIRES PAR LA LOI OU PAR L'ACTIVITÉ MEME DE L'ENTREPRISE

La Taxe Locale sur la Publicité Extérieure (TLPE) frappe de manière inéquitable les entreprises situées sur des communes ayant voté sa mise en place.
Certaines collectivités poussent le zèle jusqu'à taxer de simples dispositifs d'affichages obligatoires par exemple sur un chantier. D'autres n'hésitent pas à assujettir les logos ou panneaux indiquant simplement le nom de l'entreprise sur ses propres bâtiments, bien loin d'une quelconque publicité.

➡ La CGPME réclamait la non application de la TLPE aux dispositifs :
- rendus obligatoires par une loi ou un règlement ;
- indiquant juste l'emplacement du lieu de l'activité.

😐 Une circulaire du 13 juillet 2016 a précisé les conditions d'application de la TLPE excluant de l'assiette taxable tout affichage rendu obligatoire par la Loi

18 - RÉACTIVER LA PROVISION POUR FLUCTUATION DU COURS DES MATIÈRES PREMIÈRES

Les hausses des coûts ou des prix des fournisseurs sont aujourd'hui la première préoccupation des chefs d'entreprise selon le dernier "Baromètre du financement" réalisé par l'IFOP pour la CGPME et KPMG.
Les PMI sont d'autant plus exposées aux fluctuations permanentes des cours, qu'en France la simple différence comptable entre la valeur du stock à l'ouverture et à la clôture de l'exercice est, si elle est positive, considérée comme un profit et à ce titre intégrée au résultat imposable. En clair, le seul fait d'entreposer une matière première, même si c'est uniquement en vue de la transformer, vous expose à être taxé si les cours flambent.

➡ La CGPME proposait de réactiver la provision pour fluctuation du cours des matières premières permettant aux PME d'opérer un véritable lissage de la variation des prix affectant les stocks de base indispensables à la poursuite de l'exploitation.

☹ **Pas de résultat à ce jour.**

19 - INSTAURER UN RÉGIME FAVORABLE DE TVA AU PROFIT DU SOUS-TRAITANT

Le sous-traitant doit s'acquitter du paiement de la TVA sans même avoir encaissé les sommes dues par le donneur d'ordre. Cela fragilise davantage encore la trésorerie d'entreprises bien souvent menacées.

➡ La CGPME suggérait que le paiement de la TVA nette due soit différé jusqu'à l'encaissement effectif des sommes qui sont dues au sous-traitant. Une liquidation trimestrielle de TVA serait également un soutien actif au rétablissement de petites entreprises fragilisées par la crise.

☹ **Pas de résultat à ce jour.**

20 - FACILITER LA RÉSILIATION DES ASSURANCES MULTI-RISQUES SOUSCRITES PAR LES TPE

La Loi Chatel de 2005 a rendu obligatoire pour les assurances, l'information des particuliers afin de faciliter la résiliation des contrats à reconduction tacite. Les entreprises, quelles que soient leur taille, ne bénéficient pas des mêmes dispositions. Or, une TPE s'apparente clairement à un risque de même nature que celui applicable aux particuliers.

➡ La CGPME souhaitait que les TPE puissent bénéficier des mêmes informations que les particuliers et ce afin de retrouver la liberté réelle de changer de compagnie d'assurances. Elle recommande donc une extension de la Loi Chatel à tous les contrats multirisques souscrits par des professionnels de moins de 11 salariés.

☹ **Pas d'évolution.**

21 - SUPPRIMER LES COMMISSIONS INTERBANCAIRES DE PAIEMENT (CIP) POUR LES PETITES TRANSACTIONS

Lorsqu'une transaction est réglée par carte bancaire, la banque prélève une commission couvrant les risques de fraude, d'insolvabilité et le coût d'entretien des infrastructures bancaires. Il s'agit des Commissions Interbancaires de Paiement (CIPI qui comprennent notamment des éléments proportionnels à la transaction qui ne tiennent pas compte des coûts réels supportés par la banque pour la fourniture de ses services. Ces pratiques impactent la compétitivité des commerçants et vont à l'encontre de la transparence des frais bancaires. Elles créent, de surcroît, un déséquilibre entre les différentes formes de commerces, les commerçants de proximité étant souvent contraints de fixer un montant minimal de transaction par carte.

➡ La CGPME demandait la suppression des Commissions Interbancaires de Paiement (CIP) pour les transactions inférieures à 30 €.

😐 Les commissions n'ont pas été supprimées mais le Gouvernement et les banques ont pris des engagements en pour diminuer ces coûts. Les ministres de l'Economie, des Finances et du Numérique ont ainsi annoncé en juin 2015 qu'"*afin d'encourager les commerçants et les artisans à accepter davantage les paiements par cartes, la commission interbancaire de paiement sera abaissée en moyenne d'ici la fin de l'année de 0,28% à 0,23% de la valeur de transaction ; à terme, elle sera fixée à 0,2% de la valeur de la transaction pour les cartes de débit et 0,3% pour les cartes de crédit; la partie fixe de cette commission qui pénalise fortement les petits montants sera supprimée*."

22 - RÉÉQUILIBRER LES AVANTAGES ENTRE LES AUTO-ENTREPRENEURS ET LES PME DE MOINS DE 20 SALARIÉS

Toute personne créant une entreprise est toujours effrayée de se voir réclamer un chapelet de cotisations en tous genres alors même qu'elle n'a pas démarré son activité, ni engrangé le moindre euro de commande. Les Autoentrepreneurs, eux, se voient appliquer un prélèvement fiscal et social libératoire calculé à partir du chiffre d'affaire réalisé.

➡ La CGPME demandait que l'on offre aux PME de moins de 20 salariés la possibilité de bénéficier d'un prélèvement fiscal et social unique libératoire, calculé à partir d'un taux forfaitaire sur le chiffre d'affaire réalisé

☹ **Cette option de rééquilibrage n'a pas été obtenue.** L'augmentation des seuils pause en effet des difficultés pour beaucoup.
Toutefois, le différentiel entre les régimes a été atténué du fait :

- de la fusion des régimes de l'autoentrepreneur et du microsocial,
- de l'obligation de réaliser un stage préparatoire à l'installation pour les artisans,
- de l'obligation de s'inscrire au registre des métiers ou du commerce et des sociétés,
- qu'ils soient assujettis aux frais de chambre,

Enfin, ils ne peuvent bénéficier d'un droit à la formation qu'à condition qu'ils déclarent un chiffre d'affaires et versent les cotisations afférentes

23 - INSTAURER LE DISPOSITIF "GROUPEMENT ETI "

Créer des Entreprises de Taille Intermédiaire ne se décrète pas. De nombreuses raisons fiscales, sociales mais également culturelles, expliquent le faible nombre de "grosses PME" en France. Aider les entreprises à se regrouper afin d'exploiter leurs synergies et atteindre la taille critique leur permettant d'accéder à des marchés plus importants, de se développer à l'international et de conduire des programmes plus structurés, voilà l'objectif. Ainsi, par exemple si 4 PME se regroupent autour d'un projet à l'export, te bénéfice du crédit d'impôt pour dépenses de prospection commerciale qui bénéficie à l'une, doit pouvoir profiter aux autres.

➡ La CGPME proposait l'instauration du dispositif "groupement ETI". Ni fusion, ni GIE, ce groupement réunirait autour d'un projet plusieurs PME en leur permettant de bénéficier à la fois de potentialités offertes aux ETI et des dispositifs réservés aux PME

☹ A la demande de la CGPME un groupe de travail a été mis en place fin 2013 début 2014 par la DGE, la médiation du crédit et le ministère des Finances.
Rien de concret n'en est encore sorti (La Ministre Fleur Pellerin a quitté le gouvernement juste à la fin des travaux).

24 - METTRE EN PLACE UN TAUX RÉDUIT D'IMPOT SOCIÉTÉS SOUS CONDITION D'AFFECTATION EN FONDS PROPRES

Renforcer ses fonds propres est une condition importante du développement des entreprises, le recours à l'autofinancement étant notamment utile en période de restriction de l'accès au crédit. Le renforcement des fonds propres des PME profite à la croissance et à l'emploi. La CGPME formule une proposition simple plébiscitée par 86% des chefs d'entreprises (sondage IFOP -comment faire grandir les entreprises ?" Mai 2013

➡ La CGPME proposait que les PME puissent bénéficier d'un taux réduit d'IS à 19% sur les bénéfices qu'elles s'engagent à incorporer dans leur capital.

☹ **Pas de résultat à ce jour**

25 - AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ DES PME A LA COMMANDE PUBLIQUE

La commande publique représente un vecteur clé de création d'emplois et de croissance pour les entreprises situées notamment en régions. Or seul 35% de la commande publique profite directement aux PME qui constituent pourtant l'immense majorité des entreprises françaises. L'enjeu est donc d'améliorer l'accessibilité des PME à la commande publique.

➡ La CGPME réclamait :
- La création d'un portail national d'annonces légales ;
- La publication d'un "Code de la commande publique" réunissant, en un seul document tous les textes, actuellement éparpillés, que l'on doit connaître pour répondre à un appel d'offre public ;
- Un accès privilégié avec des démarches allégées pour les PME ayant satisfait aux exigences d'une démarche de certification environnementale.

😐 Publication dans un seul document des textes suite à la transposition des directives européennes en matière de marchés publics le 26 février 2014.

26 - MULTIPLIER LES OPÉRATEURS FERROVIAIRES DE PROXIMITÉ (OFP)

De plus en plus de PME rencontrent des difficultés logistiques du fait du désengagement de la SNCF pour des raisons financières. Les entreprises implantées dans des territoires à faible densité sont pourtant essentielles au maintien de l'attractivité de ces zones.
Par la mutualisation des envois et l'organisation de convois massifiés, des entrepreneurs sont prêts à reprendre le flambeau en apportant au rail une adaptabilité et une présence commerciale territoriale. Mais cela implique un changement de posture du rail qui doit accepter d'être prestataire de traction ferroviaire de trafics dont il n'a pas la maitrise commerciale.

➡ La CGPME souhaitait que l'on soutienne les Opérateurs Ferroviaires de Proximité pour redynamiser les territoires ruraux.

☹ **Pas encore fait.**

27 - INCITER LES PME À RECYCLER LEURS DÉCHETS

La Taxe d'Enlèvement des Ordures Ménagères (TEOM) ne cesse d'augmenter. Elle représente des montants non négligeables pour les TPE du commerce et de l'artisanat. Le volume des déchets collectés est rarement pris en compte et certaines entreprises sont redevables de la taxe alors qu'elles sont situées dans une zone où le service d'enlèvement des ordures ne fonctionne pas. Pire encore, des PME qui ont recours à un service privé d'enlèvement des déchets et qui participent à la valorisation de ceux-ci via le recyclage, se voient assujettis à la TEOM. Rétablir un lien entre collecte des déchets et TEOM serait pourtant de nature à inciter les PME à recycler leurs déchets.

➡ La CGPME demandait :

- La prise en compte automatique du volume des déchets collectés dans le calcul de la TEOM ;
- La suppression du paiement de la TEOM, de plein droit, pour les entreprises qui ont recours à une société privée ;
- Une exonération pour les locaux situés dans les zones où il n'y a pas de service d'enlèvement des ordures.

😐 Il y a eu des avancées sur la prise en compte automatique du volume des déchets collectés dans le calcul de la TEOM ;
Par contre les deux points ci-dessous sont encore d'actualité :

- La suppression du paiement de la TEOM, de plein droit, pour les entreprises qui ont recours à une société privée ;
- Une exonération pour les locaux situés dans les zones où il n'y a pas de service d'enlèvement des ordures

28 - AIDER LES PME À RÉDUIRE LEUR IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Face à la multiplication des obligations réglementaires dans le domaine de la préservation de l'environnement, les PME rencontrent des difficultés tant pour financer les investissements nécessaires que pour suivre et intégrer l'évolution de la législation. La rénovation de l'outil de production pour en réduire l'impact environnemental exige la mise en place d'aides spécifiques. La Commission européenne a reconnu cette nécessité en autorisant les aides transitoires aux investissements des PME pour se conformer à de nouvelles normes communautaires - et ce, à concurrence d'un niveau maximal de 15% brut des coûts éligibles".

➡ La CGPME jugeait utile :
- L'instauration d'un taux réduit de TVA sur les matériels permettant de réduire l'impact environnemental des entreprises (ex : équipements permettant de réduire la consommation d'eau ou d'énergie) ;
- L'incitation à l'embauche d'un salarié "développement durable" à temps partagé, par le biais d'un modèle de contrat ouvrant droit à une aide financière.

☹ **Cette demande n'a pas été entendue.**

29 - PROTÉGER LE COMMERCE DE PROXIMITÉ CONTRE L'INSÉCURITÉ

40% des vols à main armée concernent actuellement les commerces de proximité, soit en moyenne 6 attaques par jour en France. Plus vulnérables que les banques, ils constituent des cibles faciles. Il est maintenant temps de réagir.

➡ La CGPME réclamait :
- Le développement systématique de la vidéo-protection aux abords des commerces ayant fait l'objet d'une agression ;
- Une formation spécifique des forces de sécurité aux problèmes du commerce ;
- L'affectation de policier en civil pour les commerces classés "à risques";
- La mise en place de systèmes d'alerte rassemblant les professionnels d'un même secteur.

😐 Dans le nouveau contexte de terrorisme ces questions de sécurité sont plus prégnantes ce qui explique que la vidéo surveillance s'est développée, notamment à l'initiative des communes ces dernières années.
Par ailleurs, si toutes les propositions n'ont pas été retenues, il est à noter que des référents suretés et des référents prévention ont été mis en place sur le terrain par la Gendarmerie et la Police. Ils sont spécialement formés et attentifs à ces problématiques.

Enfin des systèmes d'alerte via les SMS et des réseaux communautaires ont été mis en place dans certains départements.
Seul le point 3 n'a donc pas été repris en tant que tel.

30 - ALLER PLUS LOIN SUR LES PROCESSUS DE RUPTURES D'UN COMMUN ACCORD

La rupture conventionnelle, issue d'une négociation interprofessionnelle à laquelle la CGPME a activement contribué, a permis de diminuer sensiblement le nombre de conflits prud'homaux, à l'avantage des salariés et des employeurs. Il est possible d'aller plus loin.

Employeurs et salariés doivent pouvoir à la signature du contrat de travail initial, sur une base contractuelle librement consentie, avoir la possibilité de déterminer de part et d'autre les conséquences d'une éventuelle rupture contractuelle. A l'issue de sa période d'essai, le salarié se verrait reconnaître par l'employeur choisissant cette nouvelle forme de contrat, des conditions spécifiques en termes de maintien de salaires mais également de droits attachés au contrat de travail. L'employeur bénéficierait en contrepartie d'une sécurité juridique en étant assuré, dans l'hypothèse d'une rupture du contrat de travail, de ne pas encourir de procédure prud'homale susceptible de menacer la pérennité même d'une petite entreprise. Ces nouveaux contrats seraient enregistrés à l'inspection du travail pour éviter toute remise en cause ultérieure.

➡ La CGPME proposait une nouvelle forme de contrat de travail offrant davantage de visibilité à l'employeur comme au salarié en cas de rupture contractuelle.

☹ **Cette demande n'a pas été entendue.**

31 - CRÉER UN "CHÈQUE PREVOYANCE" FACULTATIF

Pour des raisons de coûts et de capacité de l'entreprise à les supporter, les salariés de PME et ceux des grandes entreprises ne bénéficient pas toujours des mêmes avantages, notamment en termes de prévoyance. It y a donc lieu, lorsqu'aucun accord de branche n'existe, d'inciter les patrons de PME à s'engager en faveur de leurs salariés, au travers d'une nouvelle forme de régime collectif facultatif.

➡ La CGPME suggérait la création d'un "chèque prévoyance", alimenté par le salarié et abondé par l'employeur, en franchise de charges sociales.

☹ **Cette demande n'a pas été entendue à proprement parler** mais l'Accord National Interprofessionnel du 11 Janvier 2013 repris par la loi du 14 Juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi va plus loin en prévoyant la mise en place obligatoire de la couverture complémentaire des frais de santé à compter du 1er Janvier 2016. A un détail près, pas de franchise de charges sociales. Et obligatoire !

32 - ENCOURAGER LA CRÉATION DE CENTRES DE TÉLÉ-TRAVAIL DE PROXIMITÉ

Trop de salariés, notamment dans les grandes métropoles françaises sont contraints de passer du temps dans les transports pour accéder à leur lieu de travail. A l'inverse, des villes au cadre de vie agréable mais à l'activité économique réduite fleurissent aux alentours. Il est pourtant possible, et une expérience pilotée par l'UDAF 60 le montre, de permettre aux salariés administratifs de travailler dans un cadre adapté spécialement conçu à cette fin, à proximité de leur lieu de vie, un à quatre jours par semaine tout en gardant le lien avec l'entreprise.

Parallèlement, l'entreprise réduit sa surface tout en offrant de meilleures conditions et en contrôlant le temps de présence de ses salariés.

➡ La CGPME était favorable à la création de centres de télétravail de proximité.

☺ **Demande partiellement entendue.** Une discussion interprofessionnelle devrait prochainement s'engager sur le sujet du télétravail.

33 - FAVORISER LA MOBILITÉ GEOGRAPHIQUE DES SALARIÉS VERS L'EMPLOI DISPONIBLE

Un des principaux obstacles à la mobilité professionnelle est le fait de posséder sa résidence principale et de se trouver confronté à des difficultés d'achat/revente. Dès lors, il convient de mettre en place des solutions pour lever cet obstacle et éviter les surcoûts liés aux crédits relais.

➡ La CGPME militait en faveur de la mise en place d'un crédit relais à taux zéro et de l'absence de pénalités de remboursement anticipé, en cas de mobilité professionnelle subie.

☹ **Cette demande n'a pas été entendue.**

34 - ADAPTER LES SERVICES DE L'EMPLOI AUX BESOINS DES ENTREPRISES

La réorganisation de Pôle Emploi a conduit notamment à personnaliser le suivi des entreprises par secteurs professionnels et géographiques. Pour autant, certains conseillers se voient confier un -portefeuille- comprenant à la fois des très petites et très grandes entreprises. Par ailleurs, l'APEC, Agence pour l'Emploi de Cadres, suit le placement des cadres mais ses attributions, ne permettent pas de prendre en compte les jeunes diplômés ayant vocation à postuler à des fonctions d'encadrement.

➡ La CGPME suggérait que les services de l'emploi intègrent pleinement la spécificité des TPE/PME dans leur mode d'organisation. De même, un élargissement des missions de l'APEC aux jeunes diplômés serait opportun

☺ **Cette demande a été entendue** : l'Accord National Interprofessionnel du 12 Juillet 2011 relatif à l'Association pour l'Emploi des Cadres prévoit que l'accès aux services de l'APEC est ouvert aux jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur ainsi qu'à tout étudiant ayant suivi un premier cycle de l'enseignement supérieur.

35 - PRENDRE DES MESURES CIBLÉES SUR LES EMPLOIS NON POURVUS

La France compte plus de 2 millions de personnes sans emploi. Parallèlement, selon Pôle Emploi en 2010, plus de 250000 postes ont été proposés pendant un an sans être pourvus. L'inadéquation des compétences par rapport aux postes proposés trouvera sa réponse dans une adaptation des formations à court terme par la POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) et, à plus long terme, par une véritable prospective d'évolution des métiers. Un effort immédiat peut néanmoins être fait en partant de l'offre proposée plutôt que de la situation du demandeur d'emploi.
Ainsi il conviendrait d'inciter les demandeurs d'emplois à se tourner vers des postes identifiés, non pourvus depuis plus d'un an, et ce dans l'intérêt de la collectivité tout entière.

➡ La CGPME préconisait de mettre en place une prime forfaitaire spécifique de 1200€ versée à l'issue de sa période d'essai au salarié, pour toute reprise d'un emploi en CD' ayant fait l'objet d'une offre régulièrement déposée à Pôle Emploi depuis plus d'un an.

☹ **Cette demande n'a pas été entendue** : aujourd'hui la France compte 3 760 000 (DOM compris) personnes sans emploi. Parallèlement, selon Pôle emploi en 2015 ; on compte près de 190 000 offres non pourvues.

36 - AIDER À MIEUX CONCILIER VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale restent trop souvent des obstacles à un plein épanouissement professionnel. L'organisation à mettre en place pour y remédier représente un coût financier inabordable pour les PME qui doivent donc être accompagnées. Dans le même temps des mesures simples peuvent être prises pour assouplir, par exemple, le congé paternité ou autoriser les solidarités entre salariés ou salariés/employeurs au sein des entreprises.

➡ La CGPME proposait de :
- Réduire les cotisations familiales à due proportion des dépenses engagées en faveur de la conciliation vie professionnelle/vie familiale (ex : crèche, entreprise, rémunération prolongée en cas de congés pour enfants malades...) ;
- Autoriser le fractionnement du congé paternité ;
- Exonérer de charges sociales les prêts sans intérêt consentis par un employeur à un salarié sous condition d'information de l'inspection du travail ;
- Permettre la cession des droits affectés sur un compte épargne temps, sous réserve de l'accord de l'employeur, à un salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant malade ou handicapé

☺ **Cette demande a été entendue** : S'agissant de la cession des droits affectés sur un compte épargne temps, la Loi du 9 Mai 2014 prévoit qu'un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité…

37 - ALIGNER LA SITUATION DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS HANDICAPÉS SUR CELLE DES SALARIÉS

Les entreprises de plus de 20 salariés se doivent de comptabiliser parmi leur effectif un quota de 6% de personnes subissant un handicap. A défaut ces entreprises sont redevables d'une contribution à l'AGEFIPH.

Cette mesure qui vise à favoriser l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap pourrait utilement être complétée tout en poursuivant te même objectif.

Les travailleurs indépendants handicapés ne peuvent en effet actuellement être pris en compte pour la part du temps consacré, et facturé, à une entreprise.

➡ La CGPME souhaitait que les travailleurs indépendants handicapés bénéficient des mêmes avantages que les salariés des entreprises. Ils doivent donc pouvoir être intégrés dans les effectifs pris en compte par les entreprises au titre du quota obligatoire.

☺ **Cette demande a été entendue** : l'article L.5212-6 du code du travail, qui prévoit notamment pour les entreprises assujetties, les modalités de mise en œuvre partiel de cette obligation d'emploi de salariés en situation de handicap (en passant par exemple des contrats avec des entreprises adaptées, des Centres de distribution de travail à domicile, ou des établissements ou services d'aide par le travail) a été modifié en conséquence par l'article 272 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015: un employeur peut désormais s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L.5212-13 du code du travail.(Cf. Art L.5212-6 4° du CT)

38 - AMÉLIORER L'EFFICACITÉ DES CONTRATS EN ALTERNANCE

Les petites entreprises sont à l'origine d'une large majorité des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Ce type de contrat est un outil irremplaçable. Son cadre juridique pourrait être amélioré, dans l'intérêt de l'entreprise et des personnes concernées, par le biais d'une immersion pratique courte en entreprise pour préparer l'insertion professionnelle. Par ailleurs, certains métiers sont gênés dans le recrutement d'apprentis par l'impossibilité actuelle d'adapter les horaires à ceux des autres salariés ce qui au sein d'une équipe pose des difficultés pratiques.

➡ La CGPME préconisait :
- d'inventer une Session d'Accès Sécurisée (SAS) à l'entreprise, par le biais d'une convention-type permettant au jeune de découvrir l'entreprise et le métier, et à l'entreprise de vérifier la pertinence de la candidature, et ce afin de réduire les risques de rupture anticipée ;
- d'adapter les horaires des apprentis en fonction du type d'activité professionnelle, par exemple en mensualisant le temps de repos.

☹ **Cette demande n'a pas été entendue.**

39 - MIEUX, ASSOCIER LES SALARIÉS AUX RÉSULTATS

La CGPME milite activement auprès des PME afin de multiplier les accords d'intéressement dans les petites entreprises. La proximité entre le chef d'entreprise et ses salariés passe, en effet, par un partage des résultats dans un cadre volontaire prenant en compte les autres exigences et en particulier celles liées aux investissements. Dans la pratique, il est d'usage de distribuer des primes, formule jugée plus souple et moins complexe à mettre en œuvre.

Par ailleurs, les débats récents sur le partage de ta valeur ajoutée ont mis en lumière la méconnaissance de l'opinion publique mais également des politiques sur les mécanismes existants. Ainsi la participation, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, doit être réformée pour lui redonner du sens tant vis-à-vis des entreprises que des salariés. Personne n'est actuellement en mesure de savoir en quoi la somme qui lui est versée est en rapport avec les résultats de l'entreprise.

➡ La CGPME réclamait :
- Un assouplissement de la durée minimale de mise en place d'un accord d'intéressement qui doit pouvoir être renouvelable tous les ans ;

- Une modification du mode de calcul de La réserve spéciale de participation (RSP) afin de lui redonner du sens par rapport aux résultats de l'entreprise.

☹ **Cette demande n'a pas été entendue.**

40 - CRÉER UN COMITÉ DES SALARIÉS ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour lever les freins à l'embauche, il est impératif d'atténuer les contraintes administratives et financières liées aux seuils. Il est, par exemple, à noter que proportionnellement les heures de délégations sont 6 fois supérieures dans une entreprise de 50 salariés que dans une entreprise de 2000 salariés. Aussi il serait utile, sans remettre en cause les garanties dont bénéficient les salariés des PME, de rationaliser les instances représentatives du personnel.

➡ La CGPME proposait dans les entreprises de moins de 300 salariés, la fusion des trois instances représentatives du personnel (Délégués du Personnel, Comité d'Entreprise, CHSCT) en un "Comité des salariés et des conditions de travail".

☹ **Cette demande n'a pas été entendue.** La loi Rebsamen prévoit que peut être mise en place pour les entreprises ayant entre 50 et 299 salariés une délégation unique du personnel pouvant inclure des délégués du personnel, le comité d'entreprise et désormais le CHSCT. Mais il est à noter que la baisse globale des représentants du personnel est compensée par une augmentation du nombre d'heures de délégations.