



2006 - 2012

Plus d'entreprises
Plus de croissance
Plus d'emploi



Notre valeur ajoutée c'est l'homme

www.cgpme.fr



Notre valeur ajoutée c'est l'homme

www.cgpme.fr

*C*onfrontée à une globalisation qui remet en cause les schémas économiques traditionnels, la France doit aujourd'hui s'adapter à cette nouvelle donne.

Notre économie a déjà fait la preuve de son adaptabilité. Les PME, fer de lance de l'économie française, disposent de bien des atouts. Leur taille leur permet une plus grande réactivité et leur dynamisme est propice à saisir les opportunités offertes par les nouveaux marchés. Forte d'une main d'œuvre qualifiée, d'une technologie avancée, d'infrastructures adaptées et d'un cadre de vie agréable, la France a bien des atouts.

Pour autant les PME restent fragiles. Contraintes par un droit du travail qui freine l'embauche, elles subissent de plein fouet le poids des charges sociales. L'accès au financement est bien souvent problématique et la gestion de trésorerie toujours délicate. La fiscalité reste également un obstacle au développement d'entreprises, par ailleurs mal considérées.

Aussi, en 2005, la CGPME proposait des mesures concrètes s'appuyant sur une réflexion globale. De la réforme de la taxe professionnelle à l'alignement des plus values mobilières sur les plus values immobilières des particuliers, bon nombre de nos propositions ont été retenues.

Il nous faut aujourd'hui garder le cap.


Parce que les TPE/PME sont les seules aptes à relever le double défi de la croissance et de l'emploi, la Confédération a enrichi son projet autour de plusieurs objectifs :

- > Mettre l'entreprise au cœur de la Société*
- > Favoriser l'embauche et mieux récompenser le travail*
- > Innover pour préparer l'avenir*
- > Dynamiser la création et faciliter la transmission d'entreprises*
- > Accompagner la croissance des PME.*

Le patron de TPE/PME proche de ses salariés et risquant ses biens propres pour développer son projet, bien loin des caricatures dont il peut faire l'objet, se bat au quotidien pour faire vivre son entreprise en France.

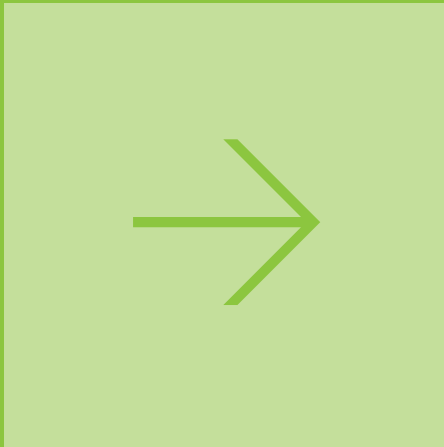
L'accompagner est notre devoir et notre intérêt à tous car, faut-il le rappeler, il ne peut y avoir de politique sociale sans création de richesse.

En ce sens, mettre en place un véritable plan pour la croissance durable des PME, sorte de Small Business Act (SBA) à la française, renforcerait, en leur donnant davantage de visibilité, la compétitivité de nos entreprises dans un environnement international qui récompense l'audace et non l'immobilisme.



*Jean-François ROUBAUD
Président de la CGPME*

5
OBJECTIFS



55
MESURES
NOUVELLES

METTRE L'ENTREPRISE AU CŒUR DE LA SOCIÉTÉ

■ LES MESURES

L'effort, le travail et le partage font aujourd'hui figure de valeurs désuètes. A l'heure où l'on se préoccupe davantage de ses loisirs que de son travail, il est important de rappeler que la vie professionnelle est également facteur d'épanouissement personnel.

Intégrer la professionnalisation tout au long du parcours éducatif est donc une nécessité. L'orientation doit résulter d'un choix fait en connaissance de cause. Pour cela il faut revaloriser les métiers manuels, multiplier les passerelles entre l'école et l'entreprise, entre les jeunes et les seniors.

La réalité de la PME doit être connue de tous.

Dans une petite entreprise, le patron embauche pour développer son activité et non pour licencier. Son salaire est rarement à la mesure des risques personnels qu'il prend et des sacrifices qu'il consent.

La bonne image des PME auprès des Français est non seulement affaire de taille mais surtout d'engagement et d'exemplarité de ses dirigeants.

Mettre l'entreprise au cœur de la société est donc de notre responsabilité.

- 1/** *Instituer pour les parlementaires, ainsi que pour les hauts fonctionnaires des ministères et administrations concernés, une immersion renouvelable d'une journée en PME, au cours de laquelle ils assureraient, avec lui, toutes les tâches quotidiennes d'un patron de PME.*
- 2/** *Organiser avec l'Education nationale, dans les collèges, un circuit de découverte des métiers avec visite de sociétés, et favoriser ainsi des passerelles entre les écoles et les entreprises.*
- 3/** *Réhabiliter la prise de risque et faciliter le rebond après un échec, par l'allègement des sanctions pesant sur le dirigeant, par la réduction de 5 à 3 ans des notations négatives après dépôt de bilan (hors condamnations pénales), par l'extension au dirigeant failli ayant cautionné les dettes professionnelles sur ses biens personnels, de la procédure de rétablissement personnel.*





- 4/** Permettre aux seniors volontaires de consacrer, avec l'accord de l'entreprise bénéficiant d'allègements de charges, une partie de leur temps à la promotion de leur secteur d'activité auprès des étudiants de la filière.
- 5/** Créer un fonds d'investissement alimenté par une souscription, notamment auprès des grandes entreprises, et destiné à sélectionner et financer des actions de sensibilisation et de promotion de l'esprit d'entreprise (feuilleton télévisé, programmes de vulgarisation économique, campagnes de communication, etc.)
- 6/** Donner le label "grande cause nationale" et obtenir le soutien financier des pouvoirs publics aux campagnes de valorisation des métiers qui représentent des offres d'emploi non satisfaites.
- 8/** Intégrer la connaissance de l'entreprise au parcours des enseignants et éducateurs sociaux, en y prévoyant des UV spécifiques et l'obligation de stages en entreprise, notamment en PME.
- 9/** Réfléchir à la mise en place d'un numerus clausus dans la formation supérieure, s'appuyant sur un organisme de prospective performant, et permettant d'éviter que les jeunes ne s'engagent en trop grand nombre dans des filières ne débouchant pas nécessairement sur l'emploi. Une corrélation fine entre la formation des demandeurs d'emploi et le nombre des diplômés en fixerait les limites.
- 10/** Offrir la possibilité de modifier en cours de formation son orientation professionnelle : des bilans d'orientation réguliers devraient permettre de vérifier l'adéquation entre les souhaits des individus et leurs potentialités d'insertion professionnelle future.

POUR INTEGRER LA PROFESSIONNALISATION AU PARCOURS EDUCATIF :

- 7/** Se familiariser avec l'entreprise et l'entrepreneuriat à l'école, par une approche de la prise de risque et de la créativité dans le primaire avec des cours théoriques et des témoignages de professionnels dans le secondaire.

FAVORISER L'EMBAUCHE ET MIEUX RECOMPENSER LE TRAVAIL

Les PME restent les moteurs de la création d'emploi. Leur ancrage territorial leur permet d'irriguer l'ensemble du tissu économique de la France.

Pourtant de nombreux chefs d'entreprise, notamment dans les TPE, n'embauchent pas car ils redoutent que l'embellie de leur carnet de commande ne soit pas durable.

C'est la raison pour laquelle le Contrat Nouvelles Embauches (CNE), en apportant davantage de souplesse à l'employeur, a permis la création de nombreux emplois, sans pour autant remettre en cause les autres formes de contrat, et en particulier le CDI classique.

Dans le même esprit, il convient maintenant de développer de nouvelles formes de travail comme la parasubordination et d'assouplir, ou d'étendre, certaines formules existantes.

Faire baisser le coût du travail reste une priorité. La question de la mise en œuvre d'un nouveau dispositif d'allègement de charges sociales, applicable à l'ensemble des salaires, doit être reposée.

En outre, à côté de l'apprentissage, il convient d'utiliser à plein les dispositifs existants, en particulier le contrat de professionnalisation.

De même, si l'on veut lever les freins à l'embauche, il est impératif d'atténuer les contraintes administratives et financières liées aux seuils sociaux.

Il est à souligner que si la France compte près de 3 millions de demandeurs d'emplois, 300 000 emplois restent, chaque année, non pourvus faute de candidats.

Déficit démographique et inadéquation de la qualification professionnelle ne suffisent pas à expliquer ce paradoxe.

Certains types de postes, en particulier ceux qui réclament un travail manuel, attirent moins. Ces métiers doivent redevenir attractifs, y compris au plan salarial. Il en va de l'intérêt de la collectivité toute entière.

Dans la même optique, ceux qui le souhaitent devraient avoir la possibilité de travailler davantage en gagnant plus. Les salariés, comme les dirigeants, doivent pouvoir bénéficier des fruits de leurs efforts, favorisant ainsi une meilleure cohésion au sein de l'entreprise.

■ LES MESURES

- 11/** *Créer un abattement à la base sur l'assiette des cotisations patronales de Sécurité Sociale, au moins sur les 200 premiers euros de tous les salaires, pour réaliser un allègement des charges sociales effectif jouant sur l'ensemble de la grille des salaires.*
- 12/** *Pour permettre au contrat de professionnalisation d'atteindre sa pleine efficacité, appliquer, outre l'exonération de cotisations patronales de Sécurité Sociale existante, le système de prime incitative (200 euros par mois la première année, 100 euros la deuxième année), sans condition d'appartenance des bénéficiaires à des publics spécifiques.*
- 13/** *Réfléchir à une harmonisation de l'ensemble des contrats de travail pour apporter souplesse et sécurisation à l'entreprise et au salarié.*
- 14/** *Afin de favoriser des embauches adaptées aux besoins des PME, ouvrir la possibilité de recourir directement, c'est-à-dire sans obligation de signer un accord de branche ou un accord d'entreprise, au contrat de travail intermittent destiné à "pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées".*
- 15/** *Dans le même esprit, mettre en place un nouveau contrat de travail correspondant à une durée de projet (lancement d'un produit, démarrage d'une usine...), sur le modèle du « contrat de mission à l'export », sans obligation de signer un accord de branche ou d'entreprise.*
- 16/** *Réduire les effets de seuil qui constituent un frein à l'embauche :*
- *Diminuer de 34 à une dizaine le nombre d'obligations administratives liées au seuil social de 50 salariés, et ce dans les entreprises de moins de 200 salariés.*
 - *Lisser les obligations liées au franchissement du seuil financier de 10 salariés (formation continue, logement, transport) : versement de 25 % de la charge totale à partir de 10 salariés, 50 % à partir de 15 salariés, 75 % à partir de 17 salariés, 100 % à partir de 20 salariés.*
- 17/** *Favoriser l'application réelle dans les PME des assouplissements aux 35h prévus par la Loi du 31 mars 2005 en permettant de recourir (notamment pour la formule de temps choisi), en l'absence de représentation syndicale, à la négociation avec les représentants élus du personnel (membres élus du comité d'entreprise, délégués du personnel).*





- 18/** Exonérer de cotisations patronales de Sécurité Sociale la rémunération correspondant aux quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35^{ème} heure.
- 19/** Rendre les mécanismes d'intéressement (qui sont exonérés de charges sociales) plus attractifs pour les PME :
- Ouvrir la possibilité, pour les PME entre 50 et 250 salariés, de choisir librement entre la mise en place d'un système d'intéressement ou le dispositif légal de participation.
 - Ouvrir la possibilité de signer un accord d'intéressement pour une durée d'un an (et non pas de trois ans comme actuellement).
 - Etendre le bénéfice de l'intéressement et de la participation à l'ensemble des dirigeants sociaux, salariés comme non salariés, et éventuellement aux conjoints collaborateurs.
- 20/** Revaloriser les salaires dans les filières de travail manuel, en exonérant l'employeur de cotisations patronales de Sécurité Sociale s'il verse directement l'équivalent au salarié.

INNOVER POUR PRÉPARER L'AVENIR

Les mesures actuelles en faveur de l'innovation, notamment industrielle, vont dans le bon sens mais n'intègrent pas toutes la dimension PME. Encourager les grands groupes et les grands programmes est nécessaire, ne serait-ce que pour faciliter la sous-traitance aux PME ; les pôles de compétitivité constituent une avancée notable, et le programme pour le développement des entreprises de croissance dites « gazelles » est intéressant.

Mais les PME innovantes souffrent de plusieurs faiblesses : difficultés de financement, mais aussi difficultés d'accès aux marchés. Elles n'ont souvent ni la taille ni les références qui permettent de garantir la transaction avec les donneurs d'ordre, en général, et les grandes entreprises, en particulier. Elles ne peuvent assumer les contraintes administratives liées à l'insertion dans les pôles de compétitivité ou la protection de la propriété industrielle dans ce cadre.

Les « PME », au-delà du secteur High Tech, ont également besoin d'être soutenues dans leur démarche innovante, car elles aussi portent la croissance de demain.

■ LES MESURES

POUR FAVORISER LE FINANCEMENT DE L'INNOVATION :

- 21/** *Développer, à l'initiative de l'Etat, un dispositif simple d'accès destiné à sécuriser, par garantie ou caution, la relation contractuelle entre PME innovantes et donneurs d'ordre.*
- 22/** *Créer un "prêt environnement" permettant aux entreprises innovantes en la matière ou confrontées à de lourds investissements pour répondre aux nouvelles mesures environnementales, de bénéficier d'un prêt OSEO-BDPME à taux faible, d'un différé de remboursement et d'une garantie Sofaris.*
- 23/** *Simplifier le dispositif extrêmement contraignant du crédit impôt-recherche.*
- 24/** *Ratifier l'Accord de Londres sur le Brevet européen pour réduire le coût du brevet en supprimant l'obligation de traduction intégrale.*
- 25/** *Mettre en place un prêt spécifique à l'acquisition de TIC sur le modèle du PCE d'OSEO, et étendre le crédit d'impôt, en faveur des PME s'équipant en nouvelles technologies, à l'acquisition d'ordinateurs.*

POUR FAIRE ENTRER L'INTELLIGENCE ECONOMIQUE DANS LA PRATIQUE DES PME :

- 26/** *Proposer des formations concrètes à l'intelligence économique au sein même de l'entreprise, prenant en considération les spécificités de chaque secteur d'activité.*
- 27/** *Transposer dans le droit français la directive 2004/48/CE relative au respect des droits de la propriété intellectuelle qui prévoit la prise en considération des bénéfices injustement réalisés par le contrefacteur dans l'évaluation du préjudice.*
- 28/** *Etendre à l'ensemble du territoire le principe d'un pôle judiciaire en matière de propriété intellectuelle sur le modèle de celui créé en 2006 au TGI de Paris, avec formation des magistrats à cette notion.*
- 29/** *Etablir une cellule d'alerte sur la contrefaçon au niveau départemental, et ce afin de repérer rapidement les signaux de contrefaçon.*



DYNAMISER LA CREATION ET FACILITER LA TRANSMISSION D'ENTREPRISE



POUR OUVRIR DAVANTAGE LES POLES DE COMPETITIVITE AUX PME :

- 30/** Choisir un médiateur « PME pôle de compétitivité » par site retenu : apporter ainsi un soutien à l'accomplissement des formalités administratives et à la protection de la propriété intellectuelle nécessaires, et représenter les PME participantes au sein de la gouvernance de ces pôles.
- 31/** En fonction de la participation effective des PME aux pôles de compétitivité, leur ouvrir l'accès aux subventions réservées jusqu'ici, dans ce cadre, aux grandes entreprises industrielles. Obtenir à cet effet la caution morale des collectivités locales en faveur des PME concernées.

Devenir Chef d'entreprise, c'est prendre en main son destin pour créer son propre revenu mais surtout pour réaliser soi-même, et de manière autonome, son projet. C'est également vouloir assumer ses choix en n'hésitant pas à prendre des risques personnels.

Pour autant, le créateur d'entreprise ne doit pas se heurter à des murs infranchissables et il est impératif de l'aider en particulier dans sa recherche de financement.

De même, tout doit être mis en œuvre pour faciliter la transmission d'entreprise. Il y a là un enjeu majeur pour le tissu économique français, près de 600 000 entreprises étant à transmettre au cours de la prochaine décennie.

Quelle que soit la forme qu'il revêt, l'entrepreneuriat est un choix personnel dont les répercussions collectives, notamment en terme d'emplois, exigent une mobilisation de la société toute entière.

■ LES MESURES

- 32/** *Créer un Plan d'Epargne Initiative alimenté jusqu'à la majorité du jeune par les parents et les proches permettrait de financer un projet d'entreprise ou un projet associatif. Ce plan bénéficierait d'incitations fiscales et/ou d'un abondement de l'Etat (égal à 50 % du montant épargné plafonné à 15 000).*
- 33/** *Etendre la garantie sociale du Chef d'Entreprise (GSC) à l'entrepreneur individuel, afin de lever un frein à la création et de faciliter le rebond en cas d'échec (sous réserve du maintien d'un délai de carence).*
- 34/** *Dans le cadre de l'essaimage, permettre à un créateur d'entreprise d'avoir un seul client, notamment son ancien employeur, sur une durée maximale de quatre ans, sans requalification URSSAF en contrat de travail. En contrepartie, il aurait au bout de deux ans l'obligation de suivre une formation commerciale pour développer sa clientèle.*
- 35/** *A l'instar de l'Italie où 1,4 million de personnes sont employées sous ce statut, créer un nouveau statut mixte entre le travail salarié et le travail indépendant : la parasubordination. Ce statut invente une forme d'externalisation qui traduit une collaboration coordonnée et continue.*
- 36/** *Aligner les mesures de soutien à la transmission (aides au démarrage, prêts et garanties) sur les mesures de soutien à la création, afin de présenter la transmission comme une véritable alternative à la création.*
- 37/** *Mettre en place un outil harmonisé d'évaluation des entreprises afin de sécuriser l'acte de reprise.*

ACCOMPAGNER LA CROISSANCE DES PME

La France ne compte que 5 000 entreprises de plus de 250 salariés.

Cela n'est pas le fait du hasard. Il reste aujourd'hui difficile pour une PME de se développer. Le manque de fonds propres explique pour partie ce problème.

Faciliter l'accès au financement tout en orientant la fiscalité vers la croissance serait une première réponse.

Mais face à la menace de délocalisation de la création de richesse, il est indispensable d'aller plus loin et de rendre véritablement attractif l'investissement dans l'économie nationale.

Accompagner la croissance des PME c'est aussi permettre au dirigeant de se consacrer au seul développement de son entreprise, en le libérant de contraintes administratives coûteuses et inutiles.

Le développement des PME est également conditionné par un meilleur accès à la sous-traitance, aux marchés publics et à l'exportation. La solidarité interentreprises ne doit pas se limiter au seul regroupement d'entreprises, elle doit aussi se traduire par la garantie de relations commerciales équitables quelle que soit la taille des différents partenaires.

En outre, un statut unique de la PME en éliminant les effets de seuil serait indéniablement facteur de croissance.

■ LES MESURES

POUR UN ACCES AU FINANCEMENT FACILITE :

- 38/** Améliorer le concept des contrats d'assurance-vie dits "contrats DSK" afin d'inciter fiscalement les ménages à les contracter, pour réorienter une partie de leur épargne vers les sociétés non cotées. Cette incitation fiscale pourrait viser le contrat à l'entrée et/ou à la sortie.
- 39/** Créer un mécanisme de déductibilité totale de l'impôt sur la fortune pour financer un investissement dans une PME, sous réserve d'un engagement dans la durée.
- 40/** Créer un prêt PME sous l'égide d'OSEO : pour des crédits de faible montant (< à 50 000 €), avec une garantie SOFARIS de 70 %, sans contrainte de montant de cofinancement ni d'ancienneté de l'entreprise.
- 41/** Promouvoir les sociétés de cautionnement mutuel professionnel : s'appuyant sur l'avis de la profession à laquelle est rattachée la PME, elles favorisent la réussite des projets par la double analyse financière et technique et dispensent ainsi la plupart du temps le chef d'entreprise de donner sa caution personnelle à la banque. Favoriser l'éclosion d'un organisme à destination de l'ensemble des PME.

POUR UNE FISCALITE QUI NE PENALISE PAS LA CROISSANCE DE L'ENTREPRISE :

- 42/** Généraliser la progressivité de l'impôt sur les sociétés en fonction du chiffre d'affaires.
- 43/** Inciter les dirigeants à affecter les bénéfices de l'entreprise en fonds propres en les exonérant de l'impôt sur les sociétés ou en les taxant à taux réduit.
- 44/** Harmoniser le délai de prescription en matière de déclaration d'impôt sur la fortune (ISF), en ramenant, comme en matière d'impôt sur le revenu ou des sociétés, ce délai à 3 ans.

POUR UNE ADMINISTRATION PLUS SIMPLE ET PLUS EFFICACE :

- 45/** Alléger le contenu de la fiche de paie avec suppression du détail des cotisations patronales (remplacé par un récapitulatif annuel), regroupement des lignes, unification des taux (il existe, à titre d'exemple, pour la CSG et la CRDS, deux taux pour la retenue déductible et la cotisation non déductible). Créer un taux moyen unique à prélèvements constants simplifierait les calculs.





- 46/** Favoriser le recours à la dématérialisation des procédures par une gratuité de la certification et de la signature électronique.
- 47/** Redéfinir et réduire le nombre d'autorisations administratives (au nombre de 1 387 actuellement) que le patron de PME peut être amené à solliciter. Réduire le délai d'obtention de ces autorisations par une rationalisation des services de l'Etat.

POUR UN ACCES FACILITE AUX MARCHES IMPORTANTS :

- 48/** Créer dans toutes les administrations un service d'information sur les appels d'offres permettant aux PME, qui disposent de beaucoup moins de moyens humains et techniques que les grandes entreprises, de bénéficier des données nécessaires.
- 49/** Développer la technique de l'allotissement, pour permettre aux PME d'accéder aux marchés les plus importants.
- 50/** Dans l'esprit de l'établissement de relations commerciales équitables, travailler à :
- une automaticité du paiement des intérêts de retard pour les débiteurs, en particulier l'Etat et les collectivités locales non respectueux des délais accordés,

- une liste des établissements publics mauvais payeurs,
- des « chartes de bonne conduite » entre donneurs d'ordre et sous-traitants, par secteur d'activité.

- 51/** Affirmer, pour soutenir les PME à l'exportation, la solidarité interentreprises (parrainage de PME par de grands groupes avec notamment conseils et mise à disposition de services sur place, portage de projets à l'export).
- 52/** Favoriser la constitution de GIE, afin de permettre aux PME de se regrouper pour optimiser leur candidature à un appel d'offres. Ces GIE auraient la durée de vie de l'exécution du marché et devraient se constituer sans contrainte superflue, dans le respect des règles de transparence et du droit des sociétés.
- 53/** Favoriser les consortiums d'entreprises pour développer l'exportation des PME, en étendant le crédit d'impôt export aux entreprises se regroupant via un contrat, sans création de structure juridique type GIE ou association .





POUR UNE CROISSANCE SEREINE DES PME :

54/ *Créer, sur le modèle de celui de l'artisan ou de l'agriculteur, un statut spécifique et unique de la PME de 1 à 250 salariés. Ce statut permettrait de favoriser la souplesse du passage de la TPE à la petite, puis à la moyenne entreprise. Le principe de subsidiarité s'appliquerait dans le bon sens avec priorité au contrat sur la Loi.*

Ce statut intégrerait aussi la possibilité de signer des accords avec les représentants élus du personnel (délégués du personnel, membres élus du comité d'entreprise), là où il n'y a pas de délégués syndicaux. Il faciliterait également la mise en place de dispositifs spécifiques.

En instituant, pour ces entreprises de 1 à 250 salariés, une assiette fiscale unique pour l'IS, il s'inscrirait dans une perspective européenne en facilitant, à terme, l'harmonisation fiscale que souhaite la CGPME. Il permettrait enfin de disposer d'outils statistiques fiables sur les PME.

55/ *Pour éviter de paralyser l'économie et le fonctionnement des entreprises de notre pays, garantir en cas de grève la continuité des services publics, en particulier dans les transports et à la Poste.*



Notre valeur ajoutée c'est l'homme

Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
10, terrasse Bellini - 92806 Puteaux Cedex - Tél : 01 47 62 73 73 - Fax : 01 47 73 08 86
www.cgpme.fr



FAISONS L'EUROPE DES PME

Pour une croissance pérenne
sur notre continent



Notre valeur ajoutée c'est l'homme

www.cgpme.fr

Pourquoi est-il urgent de faire l'Europe des PME ?

Parce que notre vision ne peut se cantonner à nos frontières hexagonales : nos frontières sont aujourd'hui européennes. **Notre marché domestique, c'est l'Europe**, et la plupart des réglementations qui nous régissent sont conçues à Bruxelles.

A la CGPME, **nous voulons inciter nos entreprises à s'approprier ce grand marché, comme le font nos voisins d'Outre-Rhin.**

A la CGPME, nous sommes pénétrés d'une conviction : **ce grand marché constitue une chance pour nos PME.** Lors d'une de nos récentes études Ipsos (mai 2006), plus de 70% des patrons de PME français interrogés étaient d'ailleurs en accord avec cette affirmation.

Et à ceux qui refusent encore cette ouverture, nous répétons que les PME doivent intégrer l'Europe à leur mode de fonctionnement, que ce grand marché est aujourd'hui une réalité qui doit devenir leur cadre de vie, leur champ d'activités.


L'Union européenne à 25, ce sont **462 millions d'habitants**, 7,2 % de la population mondiale et 20,6 % de la richesse mondiale : **autant de consommateurs, de chercheurs, de main d'oeuvre, de partenaires pour nos PME.**

La croissance de notre pays est aujourd'hui inférieure à la croissance moyenne des pays de l'UE. Les PME françaises ont donc tout intérêt à la création d'une Europe des PME : elles ont tout à gagner à s'unir.

L'Europe des PME doit suivre, et même précéder, l'Europe politique.

Nous ne demandons pas de soutien, pas d'aides : nous voulons un environnement favorable à notre développement, nous voulons des règles harmonisées, **nous voulons l'égalité des chances sur notre continent : dans l'espace unique qui se crée, profitons des expériences des uns et des autres pour progresser ensemble.**

Aussi, avons-nous pris le parti de fixer des objectifs.



Jean-François ROUBAUD
Président de la CGPME



FAVORISER LA CULTURE DE L'ENTREPRENEURIAT ET L'ESPRIT D'ENTREPRISE

LES BONS EXEMPLES EUROPÉENS

1/ Promouvoir l'esprit d'entreprise dès le plus jeune âge : le Royaume-Uni

L'expérience du programme « Scottish enterprise » : une stratégie globale de formation à l'esprit d'entreprise dès l'école primaire a été mise au point à l'échelle de la région. Ainsi, du plus jeune âge à l'adolescence, une série de programmes couvre les différents stades du cycle éducatif.

Au niveau national, l'apprentissage du monde du travail est placé au centre de l'enseignement britannique, notamment pour les 14/15 ans, âge décisif des premières orientations : sur l'année, les collégiens reçoivent ainsi l'équivalent de 5 journées de formation à l'entreprise.

Enfin, il existe un réel réseau de partenariat éducation/entreprise : des programmes pour les élèves de 14 ans et plus mais aussi, précision essentielle, pour leurs enseignants, afin de leur donner une expérience directe du monde du travail privé. L'université de Strathclyde, par exemple, propose un cursus d'exercices pratiques à l'égard des professeurs : établir un business plan, prendre des décisions de gestion... les enseignants se familiarisent avec les compétences d'un entrepreneur et appliquent cette expérience de l'esprit d'entreprendre, à l'éducation.

2/ *Les passerelles école / entreprise pour favoriser la circulation des savoirs et l'esprit d'entreprendre : les Pays-Bas*

Des pépinières d'entreprises sont mises en place au sein même de lycées professionnels. Une expérience est menée depuis les années 1990 : des étudiants créent une entreprise pendant l'année scolaire et la gèrent sous la responsabilité d'un tuteur. Ils peuvent continuer à la faire vivre à la fin de l'année, mais ce n'est pas l'objectif premier : il s'agit de développer chez eux une mentalité d'entrepreneur, même si la réalisation ne survient que des années après.

3/ *La gestion prospective des formations : la Suède*

Le Swedish National Market Board et Statistics Sweden font des prévisions à long terme sur les travailleurs dont le marché du travail va avoir besoin, en tenant compte des évolutions démographiques, des choix d'orientation des étudiants, des prévisions de croissance.

Objectifs : que les enseignements proposés par l'université soient fondés sur les demandes du marché du travail ainsi que les attentes des étudiants, et que les étudiants prennent conscience des liens entre éducation et emploi.

Singularité du programme suédois : le gouvernement, s'appuyant sur ces études, met en place des campagnes pour inciter les jeunes à s'intéresser aux matières débouchant sur l'emploi. En janvier 2003, par exemple, le gouvernement a créé un comité des mathématiques visant à changer l'attitude des jeunes à l'égard de cette matière et à accroître leur intérêt à tous les niveaux.

1/ *E-administration : les exemples danois, suédois et autrichiens*

Au Danemark, le site Internet dédié aux entreprises contient l'ensemble des formulaires des administrations publiques intéressant le secteur privé. Parallèlement, le système EasyPay est un nouveau système simplifié de gestion des salaires.

En Suède, le guide de l'entrepreneur est un portail Internet sur lequel les jeunes entreprises peuvent communiquer directement avec les administrations et recevoir des réponses d'experts en moins de 48h. Il contient également un guide interactif pour choisir la forme légale de leur entreprise.

En Autriche, un site Internet gouvernemental offre aux entrepreneurs des informations concises sur les procédures administratives. Les procédures peuvent être accomplies en ligne, de même que la déclaration d'impôts locaux. Ce site présente également des informations sur la gestion des entreprises.

FORMATION : REpondre AU DEFi DEMOGRAPHIQUE ET A LA REVOLUTION TECHNOLOGIQUE

1/ Informer au niveau régional sur les propositions de formation professionnelle : le Danemark

Les salariés se formant en alternance ne peuvent pas s'éloigner de leur lieu de vie et de travail, et les offres de formation sont souvent liées au type de bassin d'emploi. Le Danemark a ainsi ouvert des centres d'orientation régionaux, offrant des informations à la fois sur les formations initiales et sur les programmes pour adultes.

2/ L'adéquation entre l'offre et la demande : l'Italie

Le programme Net-quality, interactif, identifie les besoins des petites entreprises en termes de formation, puis les meilleures pratiques. Grâce à ce programme, 16 modules de formation ont pu être créés pour les salariés déjà en entreprise, dans l'industrie du tourisme.

3/ Un programme englobant la totalité de la démarche, le label « Investor in people » : la Grande-Bretagne,

Ce label correspond au standard britannique qui définit les méthodes et bonnes pratiques pour le développement des compétences et des qualifications, en lien avec la stratégie de développement de l'entreprise. Il incite les entreprises à mettre en œuvre une démarche prospective, mais aussi à évaluer leurs actions.

Il a été développé dans les années 90 par un groupe de travail composé des représentants des employeurs et des salariés, et d'experts.

Pour obtenir le label, il faut répondre à une approche triple englobant la planification, l'action et l'évaluation, et fournir une réflexion sur les liens entre la stratégie de développement de l'entreprise et la gestion des ressources humaines.

39 000 entreprises sont à ce jour labellisées.

FAIRE DES PME LES CO-ACTEURS DE LEUR DESTIN, PAR DES MESURES ADAPTEES

1/ Une procédure législative stricte à étendre à l'échelon des réglementations européennes : le *Small Business Impact Assessment* : la Suède

Des comités d'enquête nommés par le gouvernement préparent la législation, et les PME suivent l'ensemble du processus préparatoire. Ainsi, the Simplex Team analyse tous les projets de loi et de réglementation. Chaque proposition étant considérée comme pouvant avoir des répercussions sur les PME, cet impact doit être étudié et communiqué par the Simplex Team avant toute présentation au Parlement. L'avis n'est que consultatif, mais public.

La procédure du *Small Business Impact Assessment* :

*A - Le gouvernement désigne une commission, dont la tâche est limitée, et qui doit identifier les problèmes et options se posant en cas d'application d'une nouvelle loi. Cette commission doit travailler en liaison avec les parties concernées. Le rapport de la consultation est publié dans les trois mois, et indique le *Small Business Impact Assessment*.*

B - En tenant compte des résultats de cette consultation, le gouvernement développe des propositions légales qu'il proposera au Parlement. The Simplex Team en mesure les conséquences sur les PME.

C - Quand la loi est adoptée, des détails sont parfois réglés dans des ordonnances gouvernementales ou au sein d'agences. Ces détails, s'ils ont des effets sur les PME, sont sujets aux mêmes contraintes d'études de leur impact que la loi.

FAVORISER L'ACCES AUX GRANDS MARCHES

1/ *Un service pour encourager l'accès aux marchés européens : la Suède*

Le National Board of Trade (NBT) a été créé pour être le point de contact incontournable des entreprises rencontrant des difficultés à exercer leurs droits sur le marché unique. Il est obligé de traiter leurs plaintes dans les 4 mois, et n'a pas le droit de les renvoyer vers une autre autorité.

Le NBT a par ailleurs conduit deux investigations en ce qui concerne la libre circulation des services. Il en a conclu que l'échange des services avait un potentiel de croissance considérable, puisqu'ils ne constituent que 20 % des échanges entre pays membres. Les obstacles à lever sont principalement liés à l'absence de coopération administrative entre les Etats.

Il serait utile de se saisir de ces conclusions pour amorcer une harmonisation réglementaire et administrative.

LES PROPOSITIONS DE LA CGPME

MIEUX LEGIFERER ET ALLEGER LES FORMALITES ADMINISTRATIVES

Il est désormais largement acquis que la croissance européenne, l'emploi et la compétitivité internationale dépendent largement de la capacité des institutions à mieux réglementer.

Il est incontestable que la Commission européenne a amélioré ses méthodes de consultation et a introduit une plus grande transparence dans ses travaux. Néanmoins, la CGPME estime qu'il y a encore une réelle nécessité d'approfondir le dialogue entre les institutions européennes et les représentants des PME, tant en termes de délais que de mécanismes de consultation. De même, elle attend du Parlement européen la plus grande vigilance possible afin d'éviter toute réglementation inutile.

Parmi les moyens suggérés par la CGPME figurent :

- 1/ La consultation systématique des représentants des PME avant et pendant l'élaboration du programme de travail annuel élaboré par la Commission européenne.**
- 2/ La mise en place d'une consultation pré-législative, très en amont quant aux besoins détectés et aux objectifs visés, avant même la publication de tout document de consultation qui comporte déjà des orientations relativement définies. Les consultations menées donnent trop souvent l'impression que la Commission européenne « oriente » les débats, ne tient**

pas suffisamment compte des arguments contraires avancés et poursuit la procédure engagée en dépit de tout. Les auditions et les consultations ne doivent pas uniquement servir à justifier une réglementation déjà décidée.

- 3/ La réalisation d'études d'impact rigoureuses associant les PME, utilisant une matrice SWOT (force/faiblesse/opportunités/menaces). Tout l'intérêt d'une étude d'impact est de faire en sorte que les PME perçoivent le plus tôt possible les conséquences d'une nouvelle législation. Il est important que les études d'impact ne soient pas uniquement confiées à des cabinets de consultants indépendants. Elles doivent impérativement être élaborées en concertation étroite avec les organisations représentatives des PME qui sont plus à même de fournir des données concrètes et précises.**
- 4/ La mise en place de groupes de travail par secteurs professionnels en s'assurant d'une représentation adéquate des PME.**
- 5/ Un délai de 12 semaines minimum devrait être respecté par la Commission européenne afin de permettre aux organisations des PME de consulter leurs entreprises adhérentes. Trop souvent, les délais impartis (8 semaines dans le meilleur des cas) ne permettent pas aux organisations représentatives de recueillir l'avis de leurs adhérents.**

- 6/** *La consultation par Internet est utile mais ne doit pas être exclusive car les PME individuelles n'y participent pas et seules les grandes entreprises disposent des ressources humaines suffisantes pour s'impliquer dans ce processus. Par manque de moyens, les PME n'ont pas la possibilité d'analyser en amont les répercussions à long terme de la législation envisagée alors qu'elles peuvent fournir utilement des exemples concrets quant aux difficultés qu'elles rencontrent. En outre, les questions posées sont souvent très complexes, s'appuient sur des documents volumineux et techniques, nécessitent de disposer de l'expertise requise, ce qui n'encourage pas l'implication directe des PME. Pour ces raisons, le « Business Test Panel » est effectivement peu utilisé par les PME.*
- 7/** *Le Parlement européen pourrait se voir confier le soin de veiller à une transposition stricte des directives européennes dans les droits nationaux afin d'éviter toute surcharge réglementaire et tout écart entre les 25 Etats membres.*

Une réflexion est actuellement menée par l'Union européenne sur la possibilité de mettre en place un tel statut avec la Société Privée Européenne (SPE) qui viendrait compléter la forme juridique de la société européenne (SE), transposée en droit français par la loi du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie.

La CGPME soutient cette démarche. En effet, les PME souffrent pour la plupart d'un déficit de moyens et d'expertise qui freine leur développement à l'export. Une première étape primordiale dans le développement des PME à l'exportation serait d'harmoniser les règles juridiques, fiscales et sociales les régissant. Trop de divergences constitutives d'obstacles à l'établissement, à la vente ou à la prestation de services dans d'autres Etats persistent.

La CGPME préconise :

- 1/** *Une réelle souplesse juridique : les dirigeants français recherchent le maximum de souplesse pour la constitution et l'exploitation de leur entreprise. Cette tendance se traduit notamment à l'occasion du choix de la structure juridique destinée à régir le fonctionnement de l'activité (en France, 55,5 % des entreprises sont constituées sous forme individuelle).*

A l'image de la croissance des créations d'entreprises intervenues à la suite du vote de la loi française pour l'initiative économique, l'élaboration d'un statut de la PME européenne permettrait, à n'en pas douter, de faire évoluer favorablement les données sur l'activité entrepreneuriale.

De plus, un statut juridique souple est un élément important d'attractivité territoriale et l'Union européenne ne doit pas se priver d'un tel mécanisme.

C'est pourquoi, la CGPME est favorable à l'élaboration d'un « statut allégé ». Les autres solutions préconisées sont proches des statuts préexistants en France ou imposent des conditions qui peuvent paraître lourdes pour des PME, telles que le recours à un capital social minimum de 15.000 € pour la société européenne simplifiée ou de 25.000 € pour la SPE.

En outre, une simple harmonisation avec renvoi vers les droits nationaux serait à l'origine d'une certaine insécurité juridique, avec le risque d'un traitement jurisprudentiel différencié dans chaque Etat membre.

Le statut devrait toutefois être aménagé afin d'intégrer des règles minimales, notamment en matière de comptabilité (afin d'intégrer les résultats des négociations en cours sur les nouvelles normes comptables), de droit social ou de responsabilité envers les tiers et les créanciers. De même, il semble dangereux de faire échapper à ce statut les règles liées aux procédures collectives et de manière générale, de nature à contrevenir aux stipulations d'ordre public.

De plus, il conviendrait que les bénéficiaires de ces dispositions ne soient pas uniquement des entreprises à vocation internationale mais toutes les PME. Ceci permettrait de ne pas accroître les distorsions de concurrence entre acteurs économiques d'un même territoire ou commerçant sur un même site.

Enfin, un tel statut devrait s'appliquer en priorité aux PME.

2/ Une harmonisation fiscale nécessaire : *un des premiers obstacles au libre échange réside dans le manque d'harmonisation réglementaire et en particulier fiscal (pour 71,4 % des entreprises consultées).*

Il convient donc de développer une meilleure homogénéité des prélèvements entre les différents membres de l'Union. A cet effet, la CGPME souhaite que pour les entreprises, les Etats de l'Union puissent recourir à une base d'imposition commune, l'objectif étant d'aboutir, à terme, à un taux d'imposition similaire pour tous les pays européens.

Il est indispensable que la fiscalité des entreprises évolue, et la mise en place d'une harmonisation de l'impôt sur les PME en est un élément incontournable.

3/ Un volet social complexe à mettre en œuvre : *il convient de trouver un équilibre entre la souplesse réclamée par les dirigeants d'entreprises et les droits des salariés. Dans l'immédiat, un compromis semble complexe à trouver. C'est pourquoi, il convient de favoriser le développement de l'acquis communautaire et de se diriger vers une plus grande harmonisation sociale.*

Par ailleurs, la Confédération rappelle que les PME souhaitent limiter la représentation des salariés dans les instances dirigeantes des entreprises. Il s'agit d'éviter toute lourdeur dans leur fonctionnement.

En tout état de cause, il convient de se diriger au plus tôt vers un statut harmonisé tant au plan juridique, fiscal que social. En effet, créer un statut souple en imposant des règles sociales rigides le viderait pour partie de son intérêt.

RESTRUCTURATIONS : UN NOUVEAU VISAGE POUR LES PME A L'HEURE DE LA GLOBALISATION

Le phénomène de la globalisation provoque de profonds changements structurels et amène les entreprises à envisager des restructurations, mutations, délocalisations si elles veulent se maintenir à un niveau compétitif.

Face à la globalisation, la PME doit conserver ses atouts pour domestiquer son marché intra-communautaire, c'est-à-dire produire de la qualité. Toutefois, dans un tel contexte de merchandising agressif, la PME doit se renforcer pour imposer ses produits, d'où la nécessité de se regrouper et de partager ses connaissances.

Les PME doivent aussi relever le défi de l'internationalisation de leurs activités.

Au-delà de la législation, c'est un changement de mentalité qui doit guider l'entrepreneur d'aujourd'hui afin de conquérir demain.

La CGPME propose de :

1/ Promouvoir les regroupements de petites entreprises *au niveau européen et en particulier dans les zones transfrontalières (sans création de structures juridiques), afin qu'elles atteignent une taille critique pour entrer sur le marché international,*

- 2/** Encourager l'utilisation des moyens mis en place comme les TIC (protection des inventions par voie électronique, dématérialisation des marchés publics, etc.) pour conquérir de nouveaux marchés,
- 3/** Profiter des outils à grande échelle que sont les pôles de compétitivité en s'associant aux projets d'autres structures.

Ces objectifs passent bien évidemment par une évolution rapide des législations notamment en matière de fiscalité où les PME doivent avoir le même niveau de pression fiscale et les mêmes contraintes.

"DECROCHER" PLUS DE MARCHÉS PUBLICS EUROPEENS

Dans le cadre de l'Accord OMC sur les Marchés Publics (AMP), les Etats-Unis et le Canada ont demandé à bénéficier d'une exemption au principe de non-discrimination et ont obtenu la possibilité de réserver des marchés « aux petites entreprises et aux entreprises détenues par des minorités ».

Dans le cadre des futures négociations, au sein de l'OMC, portant sur l'AMP, la CGPME a formulé le souhait que soit examinée, au niveau européen, la faisabilité d'une clause réservant une partie des offres publiques aux PME européennes.

Dans la même logique, il convient de mettre en place les outils qui permettent aux PME de « décrocher » davantage de marchés publics sur le plan communautaire. En effet, hormis la situation où la PME expose des références ou un degré d'innovation technologique propre au marché, il est très difficile de contracter au niveau européen.

Or, la CGPME estime que par principe, la PME a vocation à répondre à tous les types de marchés, notamment les marchés de l'UE, même les plus innovants.

Que ce soit dans le domaine des marchés de défense ou de projets plus innovants, les PME sont confrontées à des obstacles inhérents à leur nature pour « décrocher » des marchés : leur petite taille et le manque d'assurance quant à leur pérennité.



Afin de pallier ces obstacles, la CGPME propose :

- 1/ D'améliorer et d'encourager la constitution de sociétés type « GIE communautaire »** afin de permettre aux PME de se regrouper pour optimiser leur candidature et ainsi accéder aux contrats européens. Au-delà des règles de droit, c'est une méthode qui doit être encouragée dans les PME.
- 2/ D'adapter les outils de financement tels que les fonds d'investissement pour soutenir les PME dans les marchés publics européens,** et ainsi valoriser leurs candidatures auprès de l'UE.
- 3/ D'instaurer un « certificat de recommandation »** qui serait délivré par les donneurs d'ordre publics français afin de mettre en avant les compétences des PME dans leurs candidatures aux marchés publics européens.
- 4/ De former les PME aux appels d'offres des marchés publics européens.** Plus encore au niveau communautaire, la méthode et la forme de la candidature revêt une importance déterminante. Outre la nécessité d'être rompu aux procédures dématérialisées, il convient aussi de maîtriser le « langage » communautaire. Des modules de formation à ces méthodes, sous forme d'échanges entre les entreprises européennes, pourraient être mis en place.



Notre valeur ajoutée c'est l'homme

Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
10, terrasse Bellini - 92806 Puteaux Cedex - Tél : 01 47 62 73 73 - Fax : 01 47 73 08 86
www.cgpme.fr