

Développer un libéralisme responsable



**Propositions
du CJD
dans le cadre des
élections 2007**

PROPOSITIONS POUR UN LIBÉRALISME RESPONSABLE DANS LE CADRE DES ÉLECTIONS DE 2007



Il est difficile, en France, de se revendiquer libéral. Le mot fait peur et sert d'épouvantail. Mais ce qui nous fait peur et que nous refusons, nous, jeunes dirigeants d'entreprise, ce sont autant les conservatismes de tous bords qui se liguent pour figer notre pays dans un passé révolu que les excès du capitalisme financier qui joue avec nos entreprises.

C'est pourquoi nous souhaitons être les porteurs d'un libéralisme responsable, voie sur laquelle nous nous sommes engagés depuis plusieurs années. Il traduit aujourd'hui cette volonté de mettre "l'économie au service de l'homme" qui nous habite depuis l'origine de notre mouvement, il y a presque 70 ans.

Ce qui nous apparaît essentiel, dans le libéralisme, c'est l'idée de liberté, liberté de penser, d'apprendre, de choisir, d'agir, de circuler, d'entreprendre. Mais, comme la quille du bateau fait contrepoids à la force du vent dans les voiles, la liberté doit être équilibrée en permanence par la responsabilité. Être responsables, c'est assumer les conséquences de nos actes, être aptes à corriger nos erreurs et, ce faisant, avoir le souci des autres, du monde qui nous entoure et des générations futures. Ce libéralisme responsable est, pour nous, le souffle dont nous avons besoin pour préparer l'avenir.

Nous sommes un vieux pays, c'est notre richesse. Essayons de ne pas devenir un pays de vieux, une société d'assistés, car ce sera notre ruine. Pour affronter la complexité d'un monde

ouvert, rude et passionnant, nous devons en effet faire preuve d'enthousiasme, de responsabilité, et cesser de rejeter constamment nos difficultés sur les autres. Nous avons également besoin de changer nos modes de pensée : aux oppositions systématiques, nous devons préférer le dialogue et la négociation, au court-termisme ambiant, une vision à long terme, à la peur des contraintes, la recherche d'opportunités nouvelles.

Des échéances électorales majeures pour notre pays vont avoir lieu prochainement. Pour éviter que, comme trop souvent par le passé, les questions économiques et entrepreneuriales soient traitées à la légère, nous souhaitons participer aux débats qu'elles suscitent en soumettant aux candidats onze propositions concrètes réparties en cinq grands chantiers qui nous semblent aujourd'hui prioritaires au regard de ce libéralisme responsable et de notre point de vue de chefs d'entreprise.

Ces priorités traduisent notre volonté de parier sur l'avenir, sans frilosité et de défricher des voies nouvelles pour l'entreprise ainsi que pour les femmes et hommes qui la font vivre. Elles reposent sur le projet de construire une société de confiance qui donne sa chance aux acteurs de terrain et dépasse l'obsession du contrôle ; une société de la connaissance qui privilégie la formation et l'innovation pour assurer le développement des personnes, autant que le développement économique et social ; et une société durable où l'économie a toute sa place, rien que sa place.

Thomas Chaudron, Président national du CJD 2006-2008

CINQ AMBITIONS ET ONZE PROPOSITIONS

1. Arrêter d'opposer les nécessités économiques à tout le reste, et en particulier à la protection sociale.

L'économie n'est pas l'ennemie de l'emploi ou de l'environnement, de la culture ou de la justice sociale, encore moins de l'éducation. La performance globale d'une société tient au contraire à un juste équilibre entre ces différents domaines. Et l'entreprise est, jusqu'à preuve du contraire, l'institution la plus apte à créer des richesses pour assurer la prospérité commune. On ne gagnera pas contre elle, et en particulier contre les PME, la bataille de l'emploi ; on ne maintiendra pas sans elle un système de protection sociale pérenne et de qualité.

1.1 Préserver notre système de protection sociale par l'instauration d'une contribution sociale sur la consommation (CSCO)¹

Depuis l'après-guerre, le financement de notre système de protection sociale pèse essentiellement sur les revenus du travail, pénalisant son coût, alors même que le nombre des actifs ne cesse de baisser et les besoins de croître, tant en quantité qu'en qualité. L'instauration de la CSCO permet d'élargir l'assiette des prélèvements sociaux en transférant comptablement une partie des charges sociales sur le prix de vente des produits et services. Pour ceux fabriqués en France, le prix reste inchangé, les entreprises reportant la baisse de ces charges sur leur prix avant CSCO.

En dépassant les rafistolages incessants du système actuel, cette mesure améliore la compétitivité des entreprises françaises dans la compétition mondiale, car elle s'applique aux produits importés et allège le coût de nos exportations. La CSCO tire donc parti de notre déficit commercial structurel pour assurer la pérennité d'un système de protection sociale et de qualité.

¹voir rapport du CJD, mai 2006 : "Une fiscalité sociale au service de la compétitivité et de l'emploi".

1.2 Mieux prendre en compte les nouveaux cycles de vie professionnels par la mise en place d'un "capital points".

Actuellement, tous les dispositifs d'accompagnement du parcours professionnel sont financés séparément entre formation, retraite et chômage. La généralisation du "capital points", en fusionnant ces dispositifs, permet à chacun de gérer de manière plus fluide ses différents temps de vie en accordant des droits de tirage à la personne : les points acquis sont utilisables tout au long de la vie, aussi bien pour la formation que pour les périodes de chômage, la retraite ou les années sabbatiques. Chacun démarre sa vie active avec un capital initial et l'enrichit ou le dépense selon ses projets ou son parcours.

Le principe du capital point nécessite cependant des correctifs de solidarité :

- > le capital de départ est inversement proportionnel au niveau d'étude initial (les hautes études permettant par la suite de gagner plus de points) ;
- > des points supplémentaires sont attribués pour les activités citoyennes, le bénévolat, les congés parentaux, l'éducation des enfants...;
- > la pénibilité du travail est également prise en compte pour l'attribution des points.

2. Encourager les entreprises à se comporter de manière responsable.

Nombre de chefs d'entreprise sont conscients que de trop grandes inégalités peuvent faire naître des conflits sociaux et hypothéquer l'avenir. Mais, face à une concurrence qui ne s'embarrasse pas des mêmes préoccupations, ils ne peuvent pleinement respecter les critères de responsabilité sociale que si cette démarche est véritablement reconnue et accompagnée par l'État et la société. Il faut que nos concitoyens comprennent qu'on ne peut pas en même temps s'insurger contre les délocalisations, demander des augmentations de salaire et

acheter toujours moins cher. En développant le principe de la performance globale dans nos entreprises, nous, jeunes dirigeants, sommes déjà engagés sur la voie de l'entreprise responsable.

2.1 Créer un label “entreprise responsable”

Les entreprises qui respectent les critères de la RSE (responsabilité sociale et environnementale) et du développement durable, et honorent leurs obligations légales et administratives, se voient attribuer un label “entreprise responsable”, déclinables pour leurs produits et services. Ce label est décerné par des agences de notation spécialisées, cofinancées par l'État et les entreprises. L'État assure la promotion des entreprises labellisées auprès des consommateurs.

2.2 Favoriser le développement des PME “entreprises responsables”.

Pour développer le tissu économique et combler notre déficit en PME performantes, les PME labellisées bénéficient d'un certain nombre d'avantages significatifs qui les encourageront à obtenir ce label tout en restant compétitives. Par exemple, seules les entreprises labellisées sont éligibles aux différentes aides financières et allègement de charges, elles profitent d'une garantie bancaire (Sofaris) plus élevée et moins chère, elles entretiennent des relations simplifiées et confiantes avec l'administration, elles ont un accès privilégié aux marchés publics.

3. Investir sur les jeunes générations.

Il est inacceptable de laisser autant de jeunes sur le bord de la route au risque d'hypothéquer la survie même de notre pays. Nous voulons nous mobiliser pour renforcer leur formation et leur culture économique, mieux les intégrer dans nos entreprises, comprendre leurs attentes, leur offrir de nouvelles formes de travail et leur donner confiance pour qu'ils puissent pro-

gressivement prendre les commandes d'une société qu'ils ont à inventer et construire.

3.1. Développer la connaissance des métiers et l'en- vie d'entreprendre chez les jeunes avec le contrat EPEE.

Malgré de récents efforts et des dispositifs comme le stage de découverte en entreprise pour les élèves des collèges, les liens école-entreprise sont encore très ténus. Et les élèves ont une profonde méconnaissance de l'univers professionnel, voire une image négative. Cela ne facilite pas leurs choix et leurs orientations. Pourtant, le monde économique et entrepreneurial est riche d'opportunités et chacun peut y trouver sa place.

Sur la base de ce qui existe déjà, le contrat EPEE (École, parents d'élèves, entreprise) a pour but de renforcer les passerelles entre l'École et l'entreprise et d'offrir aux élèves la possibilité de découvrir la plus grande variété possible de métiers et de styles d'entreprises.

Au niveau des collectivités locales et des établissements concernés, ce contrat engage notamment les entreprises labellisées "responsables" à ouvrir leurs portes aux élèves et aux professeurs en formation pour des stages courts, les écoles à accueillir des "professeurs associés" venant de l'entreprise et les parents d'élèves à s'informer sur les parcours professionnels pour leurs enfants.

Le CJD, qui a déjà pris beaucoup d'initiatives en ce sens, peut être le porteur d'une expérimentation nationale du contrat EPEE.

3.2 Donner à l'école et aux jeunes plus de moyens pour poursuivre leurs études grâce à l'entreprise

L'Éducation nationale manque de moyens. Or, l'école et l'université forment les futurs actifs et "produisent" le savoir et les connaissances qui sont aujourd'hui la matière première dont se nourrissent nos sociétés "immatérielles". Il serait logique

que les entreprises puissent financer directement ces institutions qui fondent l'économie de la connaissance. Elles ne peuvent le faire aujourd'hui que de manière indirecte et compliquée, sous le soupçon de vouloir mettre l'école au service de l'entreprise. Il est donc indispensable de clarifier et d'encourager les financements privés, notamment en simplifiant le système des Fondations.

Par ailleurs, dans le prolongement du contrat EPEE, les entreprises proposent des bourses aux élèves ou aux étudiants pour financer leurs études. En contrepartie, comme cela existe pour certains concours de la fonction publique, les étudiants s'engagent à travailler un certain nombre d'années dans les entreprises qui ont financé leurs études.

Cette aide concrète est un moyen, pour les entreprises, d'accompagner les futurs collaborateurs dont elles auront besoin, et pour les étudiants de bénéficier d'une tranquillité matérielle.

4. Faire des contraintes environnementales une opportunité nouvelle de développement et d'innovation.

Il serait dangereux d'aborder la diminution des ressources disponibles et la lutte contre le réchauffement climatique dans un esprit malthusien. Nous y voyons au contraire l'occasion d'une remise en cause salutaire de nos modes de vie gaspilleurs en même temps que la possibilité d'innover, de développer des technologies propres et économes et de créer ainsi de nouveaux marchés générateurs d'une croissance renouvelable. Nous ne devons pas laisser échapper cette occasion et nous laisser dépasser par nos voisins, comme cela est déjà arrivé pour d'autres domaines technologiques.

Le CJD est à ce jour la première organisation professionnelle à avoir signé le pacte écologique de Nicolas Hulot.

4.1. Faire de la France un pôle de compétitivité national en matière de développement durable

En mobilisant ses énergies et ses intelligences autour de la recherche, de l'innovation et des marchés du développement durable, la France retrouvera en Europe et dans le monde, une forme de leadership intellectuel et moral qu'elle a aujourd'hui perdu. Il lui faut pour cela investir massivement dans tous les domaines environnementaux : transport, construction, traitement des déchets, écoconception.

Les entreprises créées dans ces secteurs, dites “entreprises dromadaires” bénéficient d'un dispositif de soutien spécifique, analogue au dispositif mis en place pour les actuelles “entreprises gazelles”

Ce projet national implique le public et le privé, les grands groupes comme les PME, les filières de formation, les centres de recherche, et s'inscrit dans une vision à moyen et long terme, avec des objectifs chiffrés.

4.2 Instituer le 1% développement durable

Les entreprises consacrent 1% de leur résultat net à des actions de développement durable (réduction des consommations, économies d'énergie, bilan carbone, formation des salariés à l'écoconception, etc...). Ces actions apparaissent en annexe du bilan et sont un des critères d'attribution du label “entreprises responsables”.

Mais elles ne se limitent pas à l'entreprise en elle-même. Celle-ci, en tant que cliente, s'oblige à étudier l'impact environnemental de sa relation commerciale avec ses fournisseurs et ses sous-traitants afin de ne pas externaliser ses contraintes et ses nuisances.

Les entreprises qui ne dépenseraient pas ce 1% minimum pour des actions propres seraient contraintes de verser 3% de leur résultat à un centre de recherche en développement durable de leur choix ou à un fonds destiné à la création et au développement d'entreprises dromadaires.

5. Passer de la défiance à la confiance

État, entreprises et syndicats ne sont toujours pas parvenus à être les “partenaires sociaux” qu'ils prétendent être. Leurs relations restent essentiellement fondées sur le conflit. Cela n'a plus aucun sens et nous paralyse. Nous affirmons que l'affrontement doit laisser place à une dynamique participative pour que se développe un dialogue social constructif avec les représentants des salariés et un rapport de confiance entre entreprises et administration. Nous en appelons à une société fondée sur la confiance mutuelle entre les personnes et les institutions, plutôt que sur le contrôle ou la défiance.

5.1 Accorder le droit à l'expérimentation sociale

Le dialogue social est aujourd'hui victime de la rigidité des lois et des règles du Code du travail et du fait qu'elles s'appliquent uniformément à tous . Le droit à l'expérimentation sociale permet, au niveau de l'entreprise et d'un bassin d'emploi, pour une période donnée, de sortir du cadre législatif strict afin de négocier avec les partenaires des accords locaux mieux adaptés à la réalité du terrain. Le droit à l'expérimentation devient ainsi une source d'innovation en matière d'organisation du travail et d'application des “lois-cadres”, tout aussi essentielle que l'innovation en matière de produits et services.

5.2 Renforcer l'administration dans son rôle de conseil

La relation entre entreprises et administration est frappée du double sceau de la preuve et du contrôle, tandis que la complexité et l'accumulation des textes rendent leur application difficile. La réforme sur la simplification et l'allègement des contraintes administratives doit aboutir à privilégier le rôle de conseil et d'accompagnement des entreprises par l'administration. Les directions générales des impôts et les douanes ont déjà fait un premier pas dans ce sens. La création d'un guichet unique servant d'interface avec toutes les institutions

serait un symbole fort de cette relation nouvelle. Le label “entreprise responsable” est assorti d'une certification de bonne pratique administrative autorisant la simplification des démarches et le recours à des déclarations sur l'honneur.

Dans le même temps, il est essentiel que les organismes de contrôle de l'État prennent en compte les enjeux économiques de leurs décisions pour la pérennité des entreprises. Et que soit respecté le principe de présomption d'innocence à l'égard de l'entreprise et de ses dirigeants.

5.3. Simplifier le contrat de travail pour une flexibilité sans précarité

C'est autour du contrat de travail que se développe la méfiance entre salarié et employeur, l'un ayant peur d'être licencié trop facilement, l'autre d'avoir des difficultés à licencier en cas de conjoncture défavorable.

Nous souhaitons la mise en place d'un “contrat générique”, s'appliquant à toutes les entreprises publiques et privées, sans distinction de seuil, alimentant le “capital points” et assurant ainsi les garanties de base du salarié. Chacun pourra en bénéficier, quels que soient son âge, son métier ou ses qualifications. Au-delà de ce cadre de sécurité professionnel, le salarié négocie les formes de son contrat avec l'employeur : durée, horaires, avantages divers...

CJD - 19 avenue George V - 75008 Paris

Tél : +33 1 53 23 92 50 - www.cjd.net

Contacts presse :

Michèle Buinet et Raphaële Fonsagrives

+33 1 53 23 92 56 / 57

