



Propositions sociales de la CGPME

2010

SOMMAIRE

- PRÉAMBULE : « CRÉER UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE A L'EMPLOI »

- I. DIMINUER LE COÛT DU TRAVAIL POUR FAVORISER UNE POLITIQUE SALARIALE ACTIVE
 1. Alléger les charges sociales pour relancer l'emploi
 2. Libérer les entreprises des obligations liées aux seuils, notamment celui de 50 salariés
 3. Favoriser l'embauche du premier salarié dans les PME
 4. Garantir davantage de lisibilité dans l'évolution du SMIC

- II. FACILITER LA RELATION EMPLOYEUR-SALARIÉ
 5. Renforcer le dialogue social dans les PME-TPE
 6. Aménager le contrat de travail à temps partiel
 7. Rendre opérationnel le contrat de travail intermittent
 8. Favoriser la mobilité géographique des salariés vers l'emploi disponible en facilitant leur logement
 9. Développer la liaison Éducation-Formation-Emploi

 10. Favoriser aussi bien le maintien dans l'emploi des seniors que leur retour dans l'activité
 11. Inciter au développement du contrat de professionnalisation
 12. Améliorer le cadre juridique des contrats de professionnalisation et d'apprentissage
 13. Mettre en œuvre la Préparation Opérationnelle à l'Emploi
 14. Égalité professionnelle hommes-femmes

PREAMBULE

Le contexte économique et social dans lequel évoluent les petites et moyennes entreprises, les TPE mais aussi les artisans continue à être, en France, contraignant, complexe et coûteux. Charges sociales élevées, lourdeurs administratives, dialogue social contraint, législation du travail rigide ... Les obstacles ne manquent pas, qui freinent ces entreprises dans le développement de leur activité et les pénalisent dans leurs procédures d'embauche.

Pour autant, les petites et moyennes entreprises restent parmi les entreprises françaises les plus créatrices d'emplois.

Qu'en serait-il alors si les différents freins auxquels elles doivent faire face étaient levés ? Certaines de nos demandes ont été prises en compte par les précédents gouvernements, mais nous souhaitons aujourd'hui que la politique en faveur des PME monte en puissance et en finisse avec les contraintes administratives et sociales qui pèsent sur les PME.

C'est pourquoi la CGPME, organisation patronale représentant près de 1 600 000 PME en France, a souhaité présenter dans un même document ses pistes de réflexion pour, d'une part, diminuer le coût du travail et favoriser une politique salariale active (I) et contribuer, d'autre part, à faciliter la relation Employeur-Salarié (II).

Ce nouveau document, actualisé, expose, sur chacune des thématiques abordées, l'état des lieux et propose des mesures concrètes pour favoriser le développement des PME tout en créant un environnement favorable à la création d'emploi. Réduire le poids des charges sociales, alléger leurs obligations liées aux effets de seuil, renforcer le dialogue social, développer la liaison éducation-formation-emploi, inciter au développement du contrat de professionnalisation sont parmi les principales propositions avancées.

- **I. DIMINUER LE COÛT DU TRAVAIL
POUR FAVORISER UNE POLITIQUE
SALARIALE ACTIVE**

1. ALLÉGER LES CHARGES SOCIALES POUR RELANCER L'EMPLOI

■ CONSTAT

Faire baisser le coût du travail reste une priorité pour la CGPME. En effet, au-delà d'un droit du travail contraignant ne les incitant pas à embaucher, les PME subissent le poids extrêmement lourd des charges sociales.

La poursuite de l'allègement des charges sociales est donc une nécessité. A cet égard, il convient de souligner que le dispositif d'allègement général des charges sociales existant, même insuffisant, a déjà eu des effets positifs sur l'emploi.

Le Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE) avait d'ailleurs évalué en 2007 l'effet des allègements de charges existants depuis les années 1990 à environ 250 000 emplois créés ou maintenus avant la réduction du temps de travail. Par ailleurs, le COE avait précisé également que la suppression de ces allègements menacerait « environ 800 000 emplois en quelques années ».

Une diminution des charges sociales pesant sur les PME est d'autant plus une nécessité que ces petites et moyennes entreprises restent le moteur de la création d'emplois en France : en 2007, selon l'UNEDIC, ces PME de moins de 200 salariés ont été à l'origine de la plus grande partie des emplois nets créés (265 000 sur 361 000). En 2008, ces mêmes établissements de moins de 200 salariés ont encore créé 22 800 emplois nets (1) alors que la perte totale, tous établissements confondus, a été de 102 000 emplois (2).

Mais elles subissent de plus en plus les conséquences négatives d'un environnement défavorable, tant en matière de prélèvements sociaux et fiscaux qu'en matière de charges administratives. Il faut rappeler qu'en 1999, soit quelques années auparavant, ces mêmes établissements de moins de 200 salariés créaient près de 300 000 emplois nets.

Il s'agit donc bien, à travers l'amélioration des formules d'allègement de charges sociales, de relancer l'emploi.

Il convient de noter que la mise en place d'un mécanisme de « conditionnalité » des allègements de charges sociales à destination des entreprises, mécanisme issu de la Loi du 3 Décembre 2008 « en faveur des revenus du travail », représente un élément aggravant pour les PME.

(1) Chiffre d'Août 2009

(2) Chiffre de Février 2010

Si nous savons qu'il s'agit, aux yeux des Pouvoirs Publics, d'un élément important de la politique qu'ils veulent développer, nous ne pouvons que confirmer notre scepticisme à l'égard de cette mesure.

La loi doit être respectée, en particulier l'obligation, pour les entreprises qui y sont soumises (c'est-à-dire qui ont des organisations syndicales), de négocier annuellement sur les salaires, **mais il convient de prendre garde aux effets induits que risque d'entraîner ce nouveau dispositif réglementaire qui pourrait s'avérer, à terme, négatif pour l'emploi.**

Beaucoup de dirigeants de PME pourraient en effet être dissuadés d'embaucher par un dispositif qu'ils considèrent comme trop complexe et dont ils ne voient que l'aspect pénalisant et même injuste pour leur entreprise. C'est le cas notamment pour le système de sanctions prévu au niveau de la branche professionnelle.

Compte tenu de tous ces éléments, **la CGPME avance deux suggestions pour améliorer le système d'allègement de charges et propose une piste de réflexion sur la mise en œuvre de la TVA sociale. Elle considère aussi comme nécessaire de modifier le dispositif de « conditionnalité » des allègements de charges.**

■ **PROPOSITIONS**

Afin de réduire les effets négatifs et conjugués du déficit démographique et de l'inadéquation des qualifications professionnelles et pourvoir des emplois qui ne trouvent pas de candidats, nous pensons qu'il faut rendre au travail manuel toute sa place en permettant à ces métiers d'être plus attractifs, notamment au plan salarial.

C'est pourquoi **la CGPME préconise toujours que soit institué un allègement des charges sur les postes salariés correspondant à des métiers ciblés, en tension. L'équivalent des allègements de charges serait inclus dans le salaire, générant ainsi une augmentation du pouvoir d'achat.**

L'effet serait doublement incitatif : en payant moins de charges, l'employeur augmenterait d'autant les salaires.

⇒ En matière de « conditionnalité » des allègements de charges sociales des entreprises, le dispositif de « pénalisation » prévu dans la Loi du 3 Décembre 2008 précitée pour les branches professionnelles dont le premier niveau de minima de la grille salariale est inférieur au montant du SMIC **ne devrait pas s'appliquer aux entreprises des branches concernées dont le premier niveau de salaire pratiqué est au moins égal au montant du SMIC et qui ont respecté, quand elles y sont soumises, l'obligation annuelle de négocier sur les salaires.**

En effet, appliquer indistinctement ce dispositif de « pénalisation » pour toutes les entreprises des branches concernées, y compris celles dont le premier salaire est égal ou supérieur au montant du SMIC et qui respectent la législation sur l'obligation annuelle de négocier, aboutit à sanctionner sans aucune justification des entreprises qui respectent les dispositions de la législation en vigueur.

2. LIBERER LES ENTREPRISES DES OBLIGATIONS LIEES AUX SEUILS, NOTAMMENT CELUI DE 50 SALARIES

■ CONSTAT

- Si l'on veut lever les freins à l'embauche, il est impératif d'atténuer les contraintes administratives et financières liées aux seuils (notamment ceux de 10, 20 et 50 salariés). Ainsi, le passage de 49 à 50 salariés représente un poids important pour les entreprises petites et moyennes. **Le franchissement de ce seuil déclenche 33 (1) obligations administratives supplémentaires et aboutit à majorer le prix de l'heure travaillée de plus de 4 %.**

Il entraîne également l'alourdissement de la charge représentée par les institutions représentatives du personnel et la représentation syndicale. A titre d'exemple, les salariés protégés sont proportionnellement 9 fois plus nombreux et les heures de délégation plus de 6 fois supérieures dans une entreprise de 50 salariés que dans une entreprise de 2 000 salariés.

Les chiffres illustrent parfaitement cette situation : **le nombre des entreprises de 9 salariés est deux fois supérieur à celui des entreprises de 10 salariés. La différence est encore plus marquée entre celles de 49 salariés et celles de 50 salariés (2).**

La Loi quinquennale du 20 Décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle a marqué un premier pas dans le processus d'allègement en prévoyant, notamment dans les entreprises de moins de 200 salariés, la possibilité pour l'employeur de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

En outre, dans les entreprises de moins de 300 salariés, a été créé un rapport unique remis une fois par an par le chef d'entreprise au comité d'entreprise. **Mais il s'agit en réalité d'une compilation de toutes les obligations administratives précédentes. S'il y a désormais unicité de date pour la fourniture des documents, il n'y a cependant pas de véritable allègement sur le plan concret.**

Si cette loi de 1993 a donc permis de franchir un cap, **le processus de rationalisation qu'elle prévoit est cependant incomplet** car il ne diminue pas sensiblement, pour l'employeur, les charges administratives liées en particulier à ce seuil de 50 salariés.

(1) 34 si l'on prend en compte les nouvelles obligations concernant l'emploi des seniors prévues dans la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2009 du 17 Décembre 2008.

(2) Cf. Avis du Conseil économique et social de Juillet 2007 sur « PME et commerce extérieur ».

- Sur un autre plan, plus de 15 congés allant du congé pour bilan de compétences au récent congé pour soutien familial existent actuellement. Les conditions de départ mais également du retour, qui bien souvent varient en fonction de la taille de l'entreprise, font peser une incertitude sur les PME et désorganisent l'activité.

Dans ce contexte, la CGPME formule les propositions suivantes :

■ **PROPOSITIONS**

⇒ **Pour atténuer le seuil « social » de 50 salariés :**

/ La fusion des trois institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - C.H.S.C.T. -) **dans les entreprises de 50 à 300 salariés.**

Une telle fusion permettrait un gain de temps et de moyens non négligeable pour des petites structures, moins à même de répondre à l'ensemble des obligations liées à ce type d'institutions. Enfin, cette fusion ne remettrait nullement en cause les garanties dont bénéficient à ce titre les salariés de ces petites et moyennes entreprises.

/ La simplification des informations économiques, financières et sociales liées au fonctionnement des instances représentatives du personnel que le chef d'entreprise doit fournir.

A ce titre, les mentions obligatoires qui doivent, selon le Code du Travail, figurer dans le rapport annuel **devraient être ramenées de 34 à 10 pour les entreprises ayant entre 50 et 300 salariés.**

Ces modifications devraient passer par la loi, la négociation nationale interprofessionnelle ayant peu de chances d'aboutir sur ce type de sujet.

⇒ **Le plafonnement annuel des crédits d'heures accordés aux représentants du personnel.**

Le total théorique possible des crédits d'heures atteint des proportions exorbitantes. Il peut être, par exemple, de 444 heures annuelles dans une entreprise de 50 à 99 salariés pour un délégué du personnel assumant des fonctions au titre du comité d'entreprise et du CHSCT. De plus, ces crédits d'heures peuvent se cumuler avec ceux découlant des dispositions relatives au conseiller du salarié, au congé de représentation pour les associations. Ils peuvent aussi se cumuler avec ceux prévus par les dispositions relatives aux « conditions d'exercice des mandats locaux » et au congé de solidarité internationale.

Ces différents cumuls d'heures sont très pénalisants pour des petites et même moyennes structures qui ne peuvent se permettre de voir certains de leurs salariés mobilisés aussi largement en dehors de leur activité principale. **C'est pourquoi nous**

préconisons la mise en place d'un plafonnement annuel des crédits d'heures accordés dans le cadre des différentes missions ou congés.

⇒ **La clarification des conditions de départ ou de retour des différents congés.**

Ainsi pour le congé de maternité, nous demandons plus de lisibilité sur les possibilités de départ et de retour afin que la TPE et la PME puissent organiser, dans des délais prévisibles, le remplacement nécessaire de leurs salariées en congé de maternité. Un délai suffisant de prévenance de l'employeur doit être instauré afin que le congé de maternité n'ait aucune incidence négative sur la bonne marche de l'entreprise.

A titre d'exemple, dans le cas où une salariée décide de prendre un congé parental d'éducation à la suite de son congé de maternité, elle peut ne prévenir son employeur qu'un mois à l'avance.

3. FAVORISER L'EMBAUCHE DU PREMIER SALARIÉ DANS LES PME

■ CONSTAT

Embaucher un salarié, c'est une étape importante pour une petite entreprise, entraînant de nombreuses contraintes. L'entrepreneur doit être aidé pour franchir ce cap. Favoriser l'embauche dans les PME est d'autant plus une nécessité que ces entreprises constituent le moteur de la création d'emplois en France. En effet, entre le 1^{er} Janvier 1981 et le 31 Décembre 2008, dans le champ UNEDIC-Pôle emploi, les PME de moins de 200 salariés ont créé près de 3 500 000 emplois nets alors que, dans le même temps, les établissements de 500 salariés et plus en perdaient (nets) plus de 600 000.

Pour autant, plus d'1 620 000 très petites entreprises n'ont pas de salarié. Il est difficile pour une petite structure, comme par exemple un garage ou une auto-école, de créer un premier poste, compte tenu des coûts existants notamment en terme de cotisations patronales.

■ PROPOSITIONS

Dès lors, une disposition favorisant le « déclic d'embauche » apparaît particulièrement nécessaire dans les circonstances actuelles si l'on veut maintenir le flux de création d'emploi dans les TPE.

En particulier, compte tenu du nombre élevé d'entreprises nouvellement créées en France **se pose la question d'une mesure permettant de déclencher l'embauche dans les TPE sans salarié.**

⇒ C'est pourquoi nous prôtons l'idée **d'une incitation à l'embauche pour le premier salarié** au travers d'une **exonération totale de cotisations patronales de Sécurité Sociale**, quel que soit le salaire du premier embauché.

Une telle mesure devrait générer plusieurs centaines de milliers d'emplois.

Convaincus de l'intérêt d'une telle mesure, nous sommes donc prêts à l'adopter à titre expérimental en prévoyant dès l'origine les conditions spécifiques de son maintien futur.

4. OBTENIR DAVANTAGE DE LISIBILITÉ DANS L'ÉVOLUTION DU SMIC

■ CONSTAT

• **Le SMIC** - salaire minimum interprofessionnel de croissance - qui a succédé en 1970 au SMIG - salaire minimum interprofessionnel garanti - (créé par la Loi du 11 Février 1950) **est, qu'on le veuille ou non, un pilier de notre système social.**

• Ceci dit, **différents gouvernements ont voulu faire jouer à ce salaire minimum interprofessionnel un double rôle** : celui de « voiture balai » des rémunérations allouées aux salariés peu ou pas qualifiés et celui de levier d'évolution d'une partie des grilles salariales de branches professionnelles en pratiquant, au-delà de l'application des deux critères légaux d'évolution du SMIC (inflation et moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier), une politique systématique de « coups de pouce ».

Ainsi, entre le 1^{er} Juillet 1997 et le 31 Décembre 2009, c'est-à-dire 13 ans, **le SMIC a connu** une augmentation brute de plus de 43 % et **une augmentation nette** (inflation défalquée) **de plus de 23 %**, ce qui a particulièrement touché les petites entreprises, sachant que près de 30 % des personnes employées dans les petites entreprises de moins de 10 salariés sont payées au SMIC.

Au-delà du seul cas des petites entreprises, ce double rôle qu'on a voulu faire jouer au SMIC a fini par engendrer plusieurs effets pervers :

/ D'abord, la pratique des « coups de pouce » de circonstance a fait que le SMIC a dépassé chaque année un ou plusieurs minima(s) des grilles salariales dans beaucoup de branches professionnelles, obligeant celles-ci à entamer une véritable « course poursuite » pour que le premier ou leurs premiers minima salariaux soient au moins égaux ou supérieurs à ce SMIC.

/ Ensuite, cette mécanique a abouti à « tasser » beaucoup de grilles salariales, les minima du milieu de la grille étant progressivement rattrapés par les minima inférieurs.

/ Par ailleurs, cette hausse du SMIC et donc des premiers minima salariaux a fini par nuire à l'embauche des salariés les moins qualifiés.

On rappellera à cet égard, à titre d'exemple, que d'après la Direction Générale du Travail elle-même, le relèvement de 1 % du SMIC conduit à une baisse de l'emploi des jeunes de l'ordre de 0,1 %.

La CGPME avait donc salué en Juillet 2007 la nouvelle politique qui semblait s'amorcer en matière de revalorisation du SMIC avec, à cette date, l'application des deux critères légaux d'évolution du SMIC et seulement de ces deux critères légaux.

Cette décision marquait en effet un premier pas dans la mise en œuvre d'une nouvelle politique de revalorisation du SMIC, moins pénalisante en matière d'emploi, notamment celui des salariés les moins qualifiés.

Dès lors, la CGPME avait fait, **au-delà de la poursuite de cette politique de revalorisation limitée du SMIC**, deux propositions destinées à favoriser, d'une part, la lisibilité aux yeux des entreprises de l'évolution du SMIC et, d'autre part, une évolution harmonieuse des minimas salariaux de branches.

- **Il s'agissait d'abord de la création d'une commission mixte**, comprenant notamment des experts, chargés d'apporter aux différents acteurs, y compris l'Etat, les éléments permettant une détermination du niveau du SMIC compatible, sur plusieurs années, avec les nécessités de l'économie.

- Parallèlement, les Pouvoirs Publics se seraient engagés sur une période d'une certaine durée à appliquer strictement au 1^{er} Janvier de chaque année les deux critères légaux. En regard, les branches professionnelles auraient pris l'engagement d'une revalorisation régulière des minimas salariaux de branches, de sorte que dans un délai, par exemple de 5 ans, la totalité des minimas salariaux soient au moins équivalents au SMIC.

■ **PROPOSITIONS**

Les dispositions contenues dans la Loi du 3 Décembre 2008 « en faveur des revenus du travail » reprennent pour partie ces propositions.

En effet, hormis l'avancement au 1^{er} Janvier, à compter de l'année 2010, de la date de revalorisation du SMIC, sur lequel la CGPME avait donné son accord, la Loi instaure la mise en place d'un groupe d'experts qui se prononce chaque année sur l'évolution du SMIC.

Au-delà de ce premier pas, sans remettre en cause le principe même du SMIC auquel est attachée la grande majorité des acteurs sociaux et politiques, **la CGPME préconise deux types de proposition :**

⇒ **D'abord, le maintien d'une politique de revalorisation du SMIC, limitée à l'application des deux critères légaux d'évolution;** les « coups de pouce », comme cela était le cas au début de l'instauration du SMIC, n'intervenant qu'à titre exceptionnel. La CGPME a noté avec satisfaction que le Gouvernement a suivi ce principe lors des deux dernières revalorisation du SMIC. **Elle souhaite qu'il en soit ainsi pour les années à venir.**

⇒ **Ensuite, pour conforter cette ligne politique, l'officialisation d'un engagement gouvernemental sur la législature, ou au moins sur une période triennale, d'appliquer strictement au 1^{er} Janvier de chaque année les deux critères légaux d'évolution du SMIC.** Cela donnerait une lisibilité à moyen terme pour les entreprises, notamment les PME, et serait une incitation à l'embauche.

II. FACILITER LA RELATION EMPLOYEUR-SALARIÉ

5. RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES PME-TPE

■ CONSTAT

Selon le bilan de la négociation collective en 2009 émanant du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, un peu plus de 60 000 accords d'entreprise (60445) ont été enregistrés au titre de cette année 2009. Au sein de ce total, les accords au sens strict (signés par des délégués syndicaux ou des élus du personnel) sont légèrement supérieurs à 28 000 (28 185).

Toutefois, la proportion d'accords d'entreprise conclus dans les PME de moins de 500 salariés représente une part tout à fait minoritaire de ces accords comme le montre indirectement le nombre d'accords signés par des élus du personnel (5 981).

En effet, les Confédérations syndicales de salariés, qui en droit français sont pratiquement les seuls interlocuteurs aptes à signer des accords (les possibilités de négociation avec les représentants élus du personnel prévues dans la Loi du 4 Mai 2004 étant limitées), sont peu représentées dans le secteur marchand, particulièrement dans ces entreprises. La difficulté qu'elles ont à reconnaître tant les règles que les résultats de l'économie de marché n'y est pas étrangère.

Le dialogue social est cependant une nécessité, y compris dans les PME. Il convient donc de remédier aux insuffisances actuellement constatées. Pour cela, il faut des propositions qui soient adaptées à la réalité de ces catégories d'entreprises petites et moyennes.

■ PROPOSITIONS

⇒ Après une période d'expérimentation des nouvelles dispositions issues de la Loi du 20 août 2008 (examen postérieur à l'accord limité à un contrôle de légalité), **on pourrait supprimer l'examen postérieur à l'accord signé avec les élus du personnel effectué par la Commission Paritaire Nationale de branche.**

⇒ Par ailleurs, dans les plus petites entreprises, particulièrement celles de moins de 11 salariés, **permettre, en solution alternative à l'accord d'entreprise, le recours au référendum à l'initiative du chef d'entreprise, avec une ratification à la majorité des deux tiers**, comme en matière de participation ou d'intéressement.

Cette dernière proposition est de pleine et entière actualité.

6. AMÉNAGER LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

■ CONSTAT

Contrairement à ce qui est généralement admis, **le taux d'emploi à temps partiel est en France inférieur à la moyenne européenne (qui est de l'ordre de 18 %)**. De plus, **la proportion de salariés à temps partiel a diminué et leur nombre n'a pas connu de progression marquante entre 1999 et 2005**, comme l'écrit l'INSEE lui-même.

Au deuxième trimestre 2008, une enquête de la DARES indiquait qu'**en France 15,5 % des salariés des secteurs concurrentiels¹ - hors agriculture - travaillaient à temps partiel**. Ce taux est très largement inférieur à celui de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Belgique, du Danemark, du Royaume-Uni, de la Suède et des Pays-Bas, qui atteint plus de 20 % (les Pays-Bas culminant à plus de 45 %).

Ce mode de travail à temps partiel concerne davantage les femmes que les hommes. Les chiffres sont sans ambiguïté : 30 % des femmes travaillent à temps partiel contre 5 à 6 % des hommes.

S'agissant plus particulièrement des salariés soumis à un « temps partiel subi », c'est-à-dire les salariés à temps partiel recherchant un autre emploi pour travailler davantage, **le taux communément établi est de l'ordre de 30 %** (du total des salariés employés à temps partiel).

Le « temps partiel subi » concerne essentiellement les femmes entrant dans la catégorie du temps partiel « imposé à l'embauche ». Ce temps est d'ailleurs souvent considéré, selon les propres termes d'une enquête de la DARES d'il y a quelque temps, comme du « temps partiel d'insertion pour des jeunes femmes peu qualifiées ». De plus, selon cette même enquête, près de 30 % des salariés à temps partiel « imposé à l'embauche » peuvent choisir l'organisation de leurs horaires, ce qui limite leurs contraintes. L'on peut donc raisonnablement dire qu'un peu plus de 20 % des salariés employés à temps partiel, dont une large majorité de femmes, sont réellement sous le régime du « temps partiel subi » au sens strict.

Le temps partiel, sous réserve qu'il n'enferme pas les salariés dans une forme de contrat trop rigide, peut permettre au contraire une meilleure conciliation entre les sphères privée et professionnelle mais aussi représenter une période de transition et d'insertion vers un emploi à plein temps (souvent dans la même entreprise).

En tenant compte de cette analyse, la CGPME souhaite réaffirmer sa position de principe : **le travail à temps partiel est un des éléments de souplesse indispensable, tant pour les entreprises que pour les salariés, au bon fonctionnement d'une économie développée.**

¹ Ce taux est nettement supérieur dans le secteur public.

■ PROPOSITIONS

⇒ Nous sommes, sur le principe, favorables à un certain encadrement de l'amplitude de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel (en traitant notamment le problème des interruptions d'activité).

⇒ De même, nous sommes évidemment **attachés à l'application du principe de non discrimination** à l'égard des salariés à temps partiel, conformément à ce que prévoit la Directive européenne sur ce sujet.

⇒ Nous considérons que l'objectif de « conciliation entre le travail à temps partiel et la vie familiale des salariés » est un objectif important.

⇒ Pour ce qui est de favoriser le « temps partiel choisi », nous estimons que **le respect de la priorité d'accès à l'emploi à temps plein** (qui vient de se créer ou de se libérer dans l'entreprise où travaillent des salariés à temps partiel) **est un principe logique**.

⇒ De même, **le développement de la formation professionnelle** pour ces publics de salariés, conformément aux objectifs affichés dans la Loi du 4 Mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, **est hautement souhaitable** puisque ce sont surtout des salariés peu qualifiés qui rentrent dans la catégorie du temps partiel « imposé à l'embauche ».

A cet égard, à l'occasion de la négociation sur la formation professionnelle continue qui a débouché sur l'Accord National Interprofessionnel du 7 Janvier 2009, il a été prévu que **les entreprises, notamment PME, puissent bénéficier d'une prise en charge prioritaire par l'OPCA concerné au titre des périodes de professionnalisation des actions de formation mises en œuvre « au bénéfice... des salariés dans un emploi à temps partiel ».**

⇒ **Nous sommes favorables**, comme cela s'est fait dans certains accords collectifs, **à l'idée de renforcer l'information des salariés à temps partiel** et, sous réserve de l'examen de sa faisabilité pratique dans l'entreprise concernée, à l'idée d'un « bilan de compétence au retour de congé ».

⇒ Favoriser la pluriactivité peut également être une réponse à certains problèmes qui se posent aux salariés travaillant à temps partiel.

Une telle formule, qui existe dans de nombreux pays développés, permettrait de répondre à la demande de pouvoir d'achat supplémentaire formulée par certains de ces salariés.

7. RENDRE OPÉRATIONNEL LE CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

■ CONSTAT

Nombreux sont les emplois qui, dans les petites et moyennes entreprises, notamment dans les secteurs du commerce ou de la prestation de services, sont de nature intermittente. Or, souvent, ces postes ne peuvent être pourvus par des contrats de travail temporaire ou des contrats de travail à durée déterminée car ils correspondent à des emplois permanents.

Il y a plusieurs années a donc été inclus dans la Loi un contrat de travail intermittent pour, notamment, « pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées ».

La mise en œuvre de ce contrat de travail intermittent n'est possible que si elle est expressément prévue :

- par convention ou accord collectif étendu,
- par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet d'une procédure d'opposition.

D'autre part, le contrat de travail intermittent, écrit, doit mentionner notamment la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée annuelle minimale de travail, les périodes travaillées et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Le débat engagé sur l'aménagement des règles régissant le marché du travail et qui a trouvé un début d'aboutissement à travers l'Accord National Interprofessionnel du 11 Janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (repris par la Loi du 25 Juin 2008) ne doit pas occulter un point fondamental : les économies modernes doivent être en mesure de prendre en compte les différentes situations de travail salarié et les spécificités des entreprises. **A ce titre, le contrat de travail intermittent reste un instrument tout à fait utile, en particulier pour les PME. Sa réglementation doit cependant être assouplie pour qu'il puisse être utilisé pleinement par celles-ci.**

■ PROPOSITIONS

Nous proposons deux mesures d'assouplissement :

⇒ Toutes les entreprises qui le souhaitent devraient pouvoir **recourir directement à ce contrat de travail** (c'est-à-dire sans obligation d'accord), sous réserve bien sûr que les emplois permanents concernés comportent par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

En effet, toutes les branches professionnelles ne sont pas en capacité d'aboutir à un accord avec les Confédérations syndicales de salariés de leur secteur professionnel et beaucoup de PME, n'ayant pas de représentation syndicale, ne sont pas en mesure de négocier une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

⇒ **Les mentions incluses obligatoirement dans ce contrat de travail intermittent devraient être simplifiées, au moins pour les entreprises de moins de 50 salariés.**

En effet, dans l'état actuel des choses, les petites entreprises ont du mal à assumer administrativement l'ensemble des mentions obligatoires pour ce contrat. En particulier, celles-ci anticipent difficilement sur le moyen et le long terme leur charge d'activité et ne sont donc pas en mesure, souvent, de remplir précisément les mentions obligatoires sur ce point.

8. FAVORISER LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES SALARIES VERS L'EMPLOI DISPONIBLE EN FACILITANT LEUR LOGEMENT

■ CONSTAT

Depuis de nombreuses années, l'on constate en matière d'emploi un paradoxe étonnant : des propositions d'emploi existent en nombre significatif dans certaines parties du territoire, des personnes ayant la qualification nécessaire pour y répondre sont disponibles, mais ces emplois ne sont pas pourvus car ceux qui pourraient les occuper se heurtent notamment à un obstacle quasi insurmontable, celui du relogement proche du (des) poste(s) disponible(s).

■ PROPOSITION

Dans le cadre de la négociation sur les « mesures d'urgence pour l'emploi », la CGPME a prôné la création d'un nouveau dispositif destiné à favoriser la mobilité des salariés vers l'emploi disponible en facilitant leur (re)logement. Une telle mesure, si elle n'était pas intégrée dans un accord national interprofessionnel, pourrait être reprise dans une loi.

⇒ Concrètement, il s'agirait **de mettre en place un prêt-relais à un taux très faible (ou à taux zéro) au financement duquel pourrait participer, à côté d'autres intervenants, le mouvement « Action –Logement ».**

Il existe déjà divers systèmes incitant à la mobilité des salariés mais ils restent insuffisamment connus et relativement complexes.

Une formule simple et claire de prêt-relais aurait donc son avantage.

9. DÉVELOPPER LA LIAISON ÉDUCATION-FORMATION-EMPLOI

■ CONSTAT

Plus de 300 000 emplois par an ne sont actuellement pas pourvus en France en raison, notamment, de l'inadéquation des formations avec les besoins du marché du travail.

La qualité des formations universitaires au regard des exigences du marché du travail, la valeur des diplômes et leur pertinence pour permettre une insertion professionnelle rapide et adaptée doivent devenir prioritaires. Dans ce but, il est impératif de renforcer les relations entre l'école, l'université et l'entreprise, notamment en développant l'apprentissage et les formations professionnalisantes.

La professionnalisation doit être présente sur l'ensemble du parcours éducatif. Se familiariser avec le milieu entrepreneurial, le milieu artisanal, doit devenir un des objectifs de la formation administrée aux jeunes, de l'école primaire jusqu'à l'université.

Nous voyons plusieurs avantages à mettre l'entreprise au cœur du cursus de formation. C'est ainsi qu'on incitera les jeunes à s'intéresser au monde économique et qu'on permettra aux étudiants de s'orienter professionnellement en connaissance de cause. Enfin, c'est à ce prix qu'on pourra adapter les filières universitaires aux débouchés professionnels.

■ PROPOSITIONS

⇒ **Des modules pourraient être mis en œuvre dans le primaire et le secondaire pour familiariser les jeunes à l'entreprise et à l'entrepreneuriat.** La prise de risque et la création d'entreprise pourraient être abordées à cette occasion et des témoignages de professionnels pourraient être organisés.

⇒ Nous proposons par ailleurs **d'intégrer dans la formation des enseignants et des éducateurs sociaux la connaissance de l'entreprise** en prévoyant des U.V. spécifiques et l'obligation de stages en entreprise, notamment dans une PME.

⇒ Certaines filières ne correspondent pas, au moins en l'état actuel des choses, à un débouché professionnel. Il conviendrait, à tout le moins, que les entretiens d'orientation et d'information soient l'occasion de mises en garde contre les faibles chances d'insertion professionnelle offertes par certaines filières. Pour éviter l'engorgement et le manque de débouchés vers l'emploi, il serait utile de réfléchir à la **mise en place d'un « numerus clausus » s'appuyant sur un organisme de prospective performant.** Une corrélation fine entre la formation des demandeurs d'emploi et le nombre des diplômés en fixerait les limites.

⇒ Dans le cadre de la professionnalisation, **il est proposé que la dernière année de cursus universitaire se fasse en alternance**. Le contrat de professionnalisation apparaît comme un outil pertinent d'insertion professionnelle dans la dernière année de formation.

⇒ Enfin, la CGPME propose que soit offerte la **possibilité de modifier son orientation en cours de formation** : des bilans d'orientation réguliers devraient permettre de vérifier l'adéquation entre les souhaits des individus et leurs potentialités d'insertion professionnelle future.

10. FAVORISER AUSSI BIEN LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS QUE LEUR RETOUR DANS L'ACTIVITE

■ CONSTAT

La question de l'emploi des seniors, c'est-à-dire les personnes âgées de plus de 55 ans, nous préférons quant à nous parler de salariés d'expérience -, est en France un problème global avec une connotation culturelle forte.

L'accroissement de la concurrence internationale et le ralentissement de l'activité ont poussé à réduire les coûts en jouant sur la masse salariale et amené les entreprises, essentiellement les plus grandes, aidées en cela par différents systèmes de préretraite ou encore la dispense de recherche d'emploi, **à privilégier dans l'entreprise la présence des salariés plus jeunes au détriment des seniors.**

Parallèlement, beaucoup de salariés, **dans un contexte également marqué par la dévalorisation de la valeur travail**, se sont progressivement accoutumés à l'idée selon laquelle le maintien dans l'emploi au-delà de 55 ans est exceptionnel.

La notion même de retraite a ainsi pris une connotation nouvelle pour le public des seniors. Pour beaucoup de ces salariés, elle n'est plus considérée comme une période succédant directement à l'activité professionnelle mais **comme une sorte de période intermédiaire entre le monde de l'entreprise et la vieillesse au sens ancien du terme** et donc, forcément, beaucoup plus longue que la retraite telle qu'appréhendée dans les années 50 et 60.

Ces évolutions, dans lesquelles les facteurs intellectuels et psychologiques ont une place importante, ont amené nombre de responsables d'entreprises et de salariés à se persuader que les personnes d'un certain âge n'avaient plus leur place ou une place limitée dans la communauté entreprise.

Cette idée fautive a abouti à une situation extrêmement dommageable en France. Alors que dans les années 1970, le taux d'emploi des plus de 55 ans était de 54 %, ce taux d'emploi des 55-64 ans, selon les dernières statistiques connues, est de l'ordre de 38 %, soit un chiffre inférieur d'environ 5 points à la moyenne européenne, qui, elle, est de l'ordre de 43 %.

Pour autant, cette situation n'est pas, à notre sens, irréversible.

- D'abord, parce que le concept selon lequel les salariés dépassant 55 ans n'ont plus beaucoup de place dans l'entreprise et en auront encore moins dans le futur **est un concept beaucoup moins répandu au sein des PME, dirigeants et salariés confondus, que dans les grandes entreprises.**

Or, plus les années passent, plus, en France, les PME – 1 597 000 établissements de moins de 200 salariés pour 1 860 établissements de 500 salariés et plus – représentent l'écrasante majorité de l'emploi. Un seul chiffre suffit à cet

égard : les établissements de moins de 200 salariés représentent 76,7 % de l'emploi total dans le champ UNEDIC.

- **Ensuite car**, même si cela se fait lentement, **une prise de conscience est en train d'intervenir** : se passer de la présence des salariés d'expérience dans la communauté entreprise est plus qu'une erreur, une faute.

- **De plus, point majeur**, depuis quelque temps, **la valeur travail tend à n'être plus désuète**.

En ce sens, une réaction positive au plan culturel est peut être en train de se faire jour.

- **Enfin, car notre Pays devrait être capable de prendre des mesures favorisant aussi bien le maintien dans l'emploi des seniors que leur retour dans l'activité**, sachant que ces mesures devraient avoir un caractère incitatif et non pénalisant et s'adresser essentiellement aux PME, moteurs de l'emploi.

■ **PROPOSITIONS**

• Dans ce domaine encore, une réglementation très complète a été mise en place à travers les mesures issues du Plan national d'actions concertées 2006-2010 et les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 13 Octobre 2005. Est venue s'y ajouter l'instauration, par la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2009, **d'une pénalité de 1 % des rémunérations ou gains** si ne sont pas respectées les obligations légales concernant l'emploi des seniors.

A cet égard, on rappellera que **la CGPME a demandé et obtenu un « délai technique »** (courant pratiquement jusqu'au 30 Avril 2010) pour un certain nombre d'entreprises qui risquaient de ne pas être couvertes par un accord de branche, un accord d'entreprise ou n'ayant pu mettre en place le plan prévu par la Loi⁽¹⁾.

• **Comme pour l'application de la pénalité de 1 % des rémunérations ou gains, il est encore trop tôt pour « tirer un bilan » réellement exhaustif**. L'on peut toutefois réaffirmer, à titre d'exemple, que **notre Confédération porte un jugement positif sur l'augmentation de la surcote et sur la libéralisation du cumul emploi-retraite, réformes pour lesquelles elle avait plaidé**.

• Par ailleurs, plus globalement, **l'on doit relever que**, du fait notamment des campagnes montrant l'intérêt de garder en entreprise des salariés d'expérience et de certaines des mesures évoquées précédemment, **le taux d'emploi des seniors semble évoluer dans le bon sens**.

Ainsi, entre 2003 et 2008 :

(1) Selon les éléments statistiques disponibles, seulement 163 entreprises vont s'acquitter de cette pénalité, ce qui prouve que des efforts importants ont été faits au niveau des branches professionnelles ou au niveau des entreprises pour respecter les dispositions légales.

- . le taux d'emploi des **55/59 ans** est passé **de 54,5 % à 56,3 %**,
- . celui des **60/64 ans** est passé **de 13,3 % à 16,3 %**,
- . enfin, celui des **55/64 ans** est passé **de 37 % à 38,2 %**.

- Enfin, si, comme le Gouvernement semble l'annoncer, l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite est repoussé à 62 ans, voire à 63 ans, l'on peut légitimement considérer que cette mesure aura un effet « mécanique » incitant un certain nombre de salariés d'expérience à continuer leur activité au-delà de 60 ans.

Il convient donc, pour notre Confédération, de continuer dans la voie qui a été tracée depuis quelques années en remarquant néanmoins que **c'est essentiellement dans les grandes entreprises et groupes que, dans les dernières décennies, la réduction de l'emploi des seniors s'est fait le plus sentir.**

- En dernier lieu, elle estime que s'agissant de la problématique des seniors, l'autre volet de cette question, c'est-à-dire celui relatif à l'embauche des demandeurs d'emploi seniors, ne peut être ignoré.

Leur situation reste en effet mauvaise (en Mars 2010, le taux de chômage des plus de 50 ans a encore augmenté de + 1,1 % en catégorie A et de + 1,5 % en catégories A, B, C).

⇒ **Dès lors, la CGPME suggère une mesure pour favoriser leur réinsertion professionnelle dans les petites et moyennes entreprises :**

Quand l'embauche d'un demandeur d'emploi de 55 ans ou plus est effectuée dans un établissement de moins de 200 salariés sous la forme d'un Contrat Initiative Emploi (CIE), exonérer complètement ce contrat de cotisations patronales de Sécurité Sociale.

Le Gouvernement a répondu (partiellement) à notre attente puisqu'il est prévu dans la Loi portant réforme des retraites une aide à l'embauche pour les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans équivalente à 14 % du salaire brut (dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale), mais à condition que l'embauche s'effectue dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée de plus de six mois.

11. INCITER AU DEVELOPPEMENT DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

■ CONSTAT

- Selon les données fournies fin Décembre 2009 par Pôle Emploi, **le nombre de jeunes de moins de 25 ans demandeurs d'emploi de catégorie A est de 457 900** (en données corrigées des variations saisonnières).

Cela traduit une progression de **17,3 % sur un an**.

Si l'on prend les demandeurs d'emploi de catégories A, B et C le nombre de jeunes de moins de 25 ans présents sur le marché du travail est maintenant de 535 600, cela traduit une progression de 19,7 % sur un an.

Au total, le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans présents sur le marché du travail reste nettement supérieur à 20 % (rappel : 23,2 % fin 2008), ce qui est largement supérieur à la moyenne européenne qui était de 15,4 % fin 2007 (ce chiffre devrait toutefois être révisé à la hausse quand seront disponibles les dernières statistiques).

- Les petites et moyennes entreprises ont réalisé la grande majorité des embauches de jeunes de moins de 26 ans à travers, d'une part, le contrat d'apprentissage⁽¹⁾, d'autre part, le contrat de qualification et d'adaptation puis, depuis l'Accord du 5 Décembre 2003, le contrat de professionnalisation (**145 300 jeunes sur les 177 500 contrats au total en 2008**).

- Dans ces temps de crise, la question du coût de l'embauche, y compris celle des jeunes, est toutefois, plus que jamais, un élément crucial.

■ PROPOSITION

Pour faire suite à une demande de la CGPME le Gouvernement a réinstauré (Décret du 15 Juin 2009) une prime (1 000 ou 2 000 euros selon les cas) pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation réalisée entre le 24 Avril 2009 et le 30 Juin 2010.

Cette prime a donné des résultats très significatifs :

En 2009, malgré la récession, l'embauche de jeunes en contrat de professionnalisation a atteint le chiffre de 123 000 personnes.

En 2010, elle a joué un rôle important dans le « rebond » du 3^{ème} trimestre qui a permis **sur les 9 premiers mois de 2010 d'obtenir un total de contrats de**

⁽¹⁾ 285 000 contrats en 2008, sachant qu'une partie importante des contrats est étalée sur deux ans et même trois ans et donc que la comparaison annuelle avec le contrat de professionnalisation est pratiquement impossible.

professionnalisation jeunes supérieur à celui des 9 premiers mois de 2009 (64 152 contre 61 854).

Lors du Sommet Social du 10 Mai 2010, le Gouvernement a annoncé, notamment du fait des démarches de la CGPME, la prolongation de cette prime jusqu'au 31 Décembre 2010.

Cette prolongation était parfaitement justifiée et nécessaire car la majorité des embauches en contrat de professionnalisation se fait lors des quatre derniers mois de l'année considérée.

⇒ Au-delà de cette prolongation, nous militons activement pour une **pérennisation de cette prime, ce qui permettrait de mettre en œuvre une convergence entre le dispositif d'incitation financière (très important) prévu pour le contrat d'apprentissage et celui prévu pour le contrat de professionnalisation.**

Il s'agit bien d'une convergence car nous sommes totalement hostiles à la fusion de ces deux contrats qui correspondent à des publics et à des objectifs différents et qui, donc, doivent continuer à exister de façon séparée.

12 . AMELIORER LE CADRE JURIDIQUE DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET D'APPRENTISSAGE

1 – Sécuriser le chef d'entreprise et le jeune sur les suites du contrat d'apprentissage/professionnalisation

Beaucoup de chefs d'entreprises petites et moyennes hésitent à effectuer une embauche en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation car ils craignent que le jeune inséré et formé dans ce cadre ne reste pas dans l'entreprise à l'issue du contrat.

⇒ Permettre au chef d'entreprise, dès la signature du contrat, d'offrir au jeune un CDI, et ce sous réserve d'un engagement volontaire à rester dans l'entreprise pour une durée équivalente à celle de la formation.

2 – Instaurer une « Session d'Accès Sécurisée à l'Entreprise » (SAS)

- Le contrat d'apprentissage (relevant de la formation initiale) et le contrat de professionnalisation (relevant de la formation professionnelle continue) sont les deux instruments majeurs de l'insertion professionnelle des jeunes fonctionnant selon le mode de l'alternance.

L'environnement du contrat d'apprentissage, notamment en ce qui concerne les incitations financières, est désormais très favorable.

S'agissant du contrat de professionnalisation, les incitations financières doivent être développées et consolidées, en particulier à travers une **pérennisation de la prime** (1 000 ou 2 000 euros selon les cas) réinstaurée en 2009.

- **Par ailleurs, la double mécanique d'orientation et d'accompagnement des jeunes vers ces contrats doit être approfondie.**

S'agissant du contrat de professionnalisation, l'article 16 de l'Accord National Interprofessionnel du 5 Octobre 2009, qui reprend les dispositions de l'Accord du 7 Janvier 2009, prévoit qu'afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes à faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi, le salarié en contrat de professionnalisation peut bénéficier, avec l'accord de l'entreprise, d'un **accompagnement** spécifique par un tuteur externe lorsqu'il entre dans une au moins des cinq catégories prédéterminées.

A côté de ces éléments, pour traiter **en amont** la double question de l'orientation et de l'accompagnement des jeunes vers le contrat de professionnalisation, le contrat d'apprentissage ou un autre mécanisme d'insertion professionnelle, pourrait être mise en place une formule de « **Session d'Accès Sécurisée à l'Entreprise** » (SAS).

I – LES PRINCIPES

La SAS est un dispositif destiné à « sécuriser » l’insertion professionnelle :

- Pour l’entreprise, en permettant de vérifier la pertinence de la candidature afin de réduire les risques de rupture anticipée de contrat.
- Pour le jeune, en lui permettant de conforter son projet professionnel vers un métier identifié.

La SAS est un outil de développement des contrats d’apprentissage et de professionnalisation :

- Pour le jeune, en lui permettant de découvrir la diversité des voies de formation initiales et continues.
- Pour l’entreprise, en levant les réticences à la pratique de l’insertion professionnelle des jeunes.

- Il ne s’agirait pas de recréer une formule de « stage parking » mais de mettre en œuvre

un concept d’immersion pratique courte en entreprise.

- La SAS serait proposée par l’entreprise intéressée soit en vue d’un recrutement direct sous forme d’un contrat de travail, soit pour tester une candidature spontanée.
- Concrètement, il s’agirait de favoriser la **découverte mutuelle d’une entreprise par un jeune et d’un jeune par une entreprise pour préparer l’insertion professionnelle du jeune** qui pourrait ensuite se traduire par un contrat d’apprentissage ou un contrat de professionnalisation ou encore une autre formule destinée à faciliter l’orientation professionnelle d’un jeune, par exemple stage d’au moins trois mois...
- Ce processus de « contact- préparation » pourrait recevoir l’appui (cf. plus loin) des organisations d’employeurs de branches professionnelles et des organisations d’employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel, notamment en ce qui concerne la convention-type.

II – PROCESSUS PRATIQUE

- L’immersion se ferait à travers une **durée limitée mais suffisante** pour établir un contact et des échanges entre l’entreprise et le jeune selon le découpage suivant :

1^{er} jour : découverte de l’entreprise

- Visite des locaux
- Identification des structures de l’entreprise (direction, services...)
- Connaissance des métiers pratiqués dans l’entreprise

2^{ème} jour (3^{ème} jour) : identification du ou des métier(s) susceptible(s) d'intéresser le jeune et l'entreprise

- Définition du (des) métier(s)
- Compétences requises pour chacun des métiers
- Premier positionnement du jeune par rapport au(x) poste(s) de travail qu'il est susceptible d'occuper.

3^{ème} jour (4^{ème} jour) : identification précise du parcours professionnel du jeune dans l'entreprise

- Formation initiale en contrat d'apprentissage ou formation professionnelle continue en contrat de professionnalisation ou encore sous une autre forme d'insertion professionnelle (cf. précédemment).

4^{ème} jour (5^{ème} jour) : formalisation des étapes pour l'insertion professionnelle du jeune selon la formule choisie conjointement par le jeune et l'employeur.

Cette formalisation se fait si le jeune a manifesté sa volonté claire « d'intégrer » l'entreprise et si l'employeur est favorable à cette candidature (signature de la convention simplifiée mentionnée ci-après).

III – CADRE JURIDIQUE

- Période de 3 à 5 jours consécutifs ;
- **Dispositif fonctionnant selon les termes d'une convention-type simplifiée** définie par la branche professionnelle dont relève l'entreprise ou au niveau national interprofessionnel ;
- **Mise en œuvre de la convention par échanges informatisés** entre le jeune et l'entreprise et, si nécessaire, entre l'entreprise et les structures administratives concernées (Administration du Travail) ;
- **Garantie juridique donnée par l'Administration du Travail de la non responsabilité de l'entreprise** concernée en cas d'accident du travail survenant pendant la période de « Session d'Accès Sécurisé à l'Entreprise » (SAS). Cette garantie figurerait dans la convention-type.

13. METTRE EN ŒUVRE LA PREPARATION OPERATIONNELLE A L'EMPLOI

■ CONSTAT

Le système français de formation professionnelle, déjà l'un des plus complets du monde, a été aménagé par l'Accord National Interprofessionnel du 7 Janvier 2009 repris par la Loi du 24 Novembre 2009.

L'Accord du 7 Janvier 2009 a notamment créé la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) et transformé le Fonds Unique de Péréquation (FUP) en Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

La plupart des textes réglementaires sont parus sauf, il faut le noter, le projet de décret relatif aux OPCA, ce qui dénote une lenteur de l'Administration difficilement compréhensible.

Enfin, la Convention-cadre entre l'Etat et le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) a été signée le 15 Mars 2010.

L'on peut donc dire, même si tout n'est pas terminé, que nous sommes presque au bout du « marathon » des textes.

Est donc venu le temps de l'application.

■ PROPOSITION

A cet égard, toujours afin de favoriser le développement de l'emploi, un point est fondamental pour les PME, **celui de la mise en œuvre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE).**

Cette formule repose sur **l'existence d'une offre d'emploi identifiée déposée à Pôle Emploi par un employeur avec, en regard, un demandeur d'emploi présélectionné** par cet organisme et choisi par le futur employeur en fonction du profil de l'offre qu'il a déposée.

Elle consiste en une formation courte⁽¹⁾ financée obligatoirement par Pôle Emploi et éventuellement par l'OPCA dont relève l'entreprise, dispensée au bénéficiaire, placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, **préalablement à l'entrée dans l'entreprise.**

⁽¹⁾ plafonnée à 400 heures et individualisée

Ces règles issues de l'Accord du 7 Janvier 2009 sur la formation professionnelle signé par l'ensemble des organisations Partenaires Sociales et transposées dans la Loi du 24 Novembre 2009 sont parfaitement claires. **Dès lors, aucune modification ne doit y être apportée.**

Dans ces conditions, Pôle Emploi doit assumer très rapidement sa triple fonction en la matière :

- **la prescription de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi** dans le cadre de sa mission d'aide à la recherche d'emploi pour les demandeurs d'emploi,
- **la présélection** avec l'entreprise concernée **du demandeur d'emploi** susceptible de bénéficier de la POE en regard de l'offre d'emploi identifiée,
- **la prise en charge financière** totale ou au moins majoritaire **de la formation dispensée à ce bénéficiaire.**

14. EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES - FEMMES

La CGPME est résolument hostile à la mise en place d'une politique de quotas, qui plus est inapplicable dans les PME. Elle rejette toute sanction qui aurait, à nouveau, pour résultat d'opposer les catégories de salariés les unes aux autres. A l'inverse, la Confédération souhaite inciter positivement les entreprises à s'engager en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

1) Inciter positivement les entreprises à s'engager :

- Instauration d'un bonus :

l'année où l'objectif de parité

- dans le personnel,
- dans les instances représentatives,
- dans les instances dirigeantes,

est atteint, bonus financier pour l'entreprise.

- Mise en place d'une « attestation égalité professionnelle »

Si respect d'un cahier des charges en 3 points :

- Egalité salariale,
- Embauche diversifiée,
- Conciliation vie professionnelle / vie privée.

L'entreprise s'auto-attribuera gratuitement cette attestation qui pourra faire l'objet d'une communication. Un contrôle à posteriori, par une instance indépendante sera possible.

2) Concilier vie personnelle – 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 TPE / PME. Des mesures sont à prendre pour accompagner ceux qui s'engagent.

- Réduction de cotisations familiales à due proportion des dépenses engagées en faveur de la conciliation vie professionnelle – vie personnelle, et ce dans la limite de 1% de la masse salariale.
Exemple : crèche, rémunération prolongation congés enfants malades...

3) Encourager l'entrepreneuriat au féminin

Les femmes constituent 47% de la population active. Mais seulement 30% des chefs d'entreprises sont des femmes. Alors que 27% des entreprises sont, au plan

national, transmissibles dans les 15 ans, il convient de se mobiliser pour encourager l'entrepreneuriat au féminin.

- Ouvrir une antenne APCE spécialisée,
- Garantir un accès égal hommes – femmes et faire la promotion des métiers en déficit.