

LE MENSUEL DE LA FONDATION iFRAP

SOCIÉTÉ CIVILE

Enquêter pour réformer N° 154

ETI

LES CONTRAINTES

FISCALES

ET SOCIALES QUI LES

DÉTOURNENT

DE LA FRANCE

Février 2015 - 8 €

 FONDATION
iFRAP

FONDATION POUR LA RECHERCHE
SUR LES ADMINISTRATIONS ET
LES POLITIQUES PUBLIQUES

ETI : LES CONTRAINTES FISCALES ET SOCIALES QUI LES DÉTOURNENT DE LA FRANCE

Le secteur industriel de la France est avec 12,6 % du PIB le plus faible de l'Europe à 14. Certes, tous les pays en question ont subi une désindustrialisation marquée entre 2000 et 2010, mais la France est dans le peloton de tête, avec - 5,1 %¹. Les trois pays, qui vont faire l'objet du « *benchmark* » auquel nous allons nous livrer à partir de l'examen de deux groupes industriels français, font nettement mieux : pour l'Allemagne avec 23,7 %, ce n'est pas une surprise, mais ça l'est plus pour le Royaume-Uni avec 15,7 et 16,6 % pour la Belgique.

En ce qui concerne l'emploi, une étude récente de l'Association des moyennes entreprises patrimoniales - Entreprises de taille intermédiaire (ASMEP - ETI) nous fait découvrir que, si les ETI montrent, surtout contrairement aux grandes entreprises, une certaine résilience avec un solde net de 90 000 emplois créés entre 2009 et 2014, cette résilience s'émousse fortement depuis deux ans puisque, de 30 000 emplois en 2010, ce solde est tombé à un peu plus de 5 600 emplois en 2014 après 7 400 en 2013.

Les 6 propositions de la Fondation iFRAP :

- Réformer le modèle social français pour soulager les entreprises en fixant un maximum de 30 % du PIB de dépenses de protection sociale, en égalisant les cotisations sociales patronales et salariales et en supprimant les charges reposant sur la masse salariale ;
- Basculer les taxes sur la production sur l'IS ;
- Revoir la progressivité des cotisations sociales ;
- Réformer le dialogue social en supprimant le monopole syndical dans les élections des délégués du personnel et du CE et en réduisant le nombre d'IRP ;
- Remédier à la pénurie de main-d'œuvre (notamment dans les secteurs des machines-outils) ;
- Relancer l'apprentissage en augmentant le temps de présence de l'apprenti dans l'entreprise et en abaissant son coût horaire.

■ 1 Chiffres issus de l'ouvrage *Le décrochage industriel*, Élie Cohen et Pierre-André Buigues, Éditions Fayard, 2014.

Une ETI industrielle qui se développe et embauche mais pas en France

10

Une entreprise métallurgique dans le sud de la France, ETI familiale traditionnelle ancienne. « ETI A » est mono-produit, tournée vers l'international, florissante et compte environ 300 personnes dans l'établissement principal français, un établissement secondaire de 70 personnes dans un autre département, et deux filiales principales qui produisent, l'une au Royaume-Uni avec 170 personnes, l'autre en Allemagne avec une cinquantaine de personnes.

Lors de la reprise du groupe, il y a environ quinze ans, la filiale britannique n'existait pas et l'allemande n'était qu'une antenne commerciale acquise dans les années 1990 par le dirigeant de l'époque, qui a immédiatement décidé d'arrêter la production existante en raison du fait que « *produire en Allemagne était beaucoup trop cher* ». Les dirigeants actuels ambitionnaient d'augmenter les effectifs à 600 salariés, c'est-à-dire de doubler les effectifs de l'époque de la maison mère française, en couvrant la totalité du marché depuis la France. Ambition qui s'est retournée lors de la décennie actuelle, pour divers motifs : la prise de conscience que la production au Royaume-Uni était à la fois plus simple et bien plus rentable, le retournement allemand avec les réformes Schröder et la reprise de la demande locale et enfin la conviction, partagée maintenant avec beaucoup d'entrepreneurs, qu'il fallait produire et être installé là où l'on vend.

Résultat : l'acquisition, en Allemagne, il y a quatre ans d'un bâtiment industriel et le redémarrage de la production, avec l'embauche d'une quarantaine de salariés ; au Royaume-Uni, l'acquisition en 2010 d'une entreprise d'un effectif de 110 salariés porté à 190 avant de redescendre au chiffre actuel de 170. Par comparaison, en France les effectifs de la maison mère redescendent au chiffre d'origine de 300 personnes après un pic à 380, une petite usine étant cependant acquise dans un autre département, mais dont les effectifs n'ont été augmentés que d'une dizaine de salariés. Un solde net d'effectifs est

donc plutôt en diminution en France, à l'inverse en nette augmentation ailleurs.

À l'heure actuelle, le groupe n'a pas l'intention d'embaucher en France, du moins sur son site principal, mais entend investir dans des machines plus productives. De façon générale, la productivité des salariés français n'a rien à envier à celle des filiales étrangères, ce serait plutôt le contraire. De plus, les dirigeants aiment insister sur leur attachement à la France et leur refus – mais pour combien de temps ? – de se laisser charmer par les sirènes de leurs amis entrepreneurs qui ont progressivement quitté la France, ou le font actuellement, et les engagent fortement à faire de même. Mais alors pourquoi ce désenchantement ou, en tout cas, cette stagnation comparée à un développement international dynamique ? C'est ce que nous allons tenter de percer à partir de ce que nous ont expliqué les dirigeants.

Outre cet exemple, nous avons aussi interrogé le dirigeant d'une autre ETI industrielle, « ETI B », dont la maison mère française a le même effectif de 300 salariés, ainsi qu'une filiale de 78 salariés en Belgique. Le cas de ce pays est intéressant à comparer compte tenu de ce que le coût horaire du travail y représente, presque un record mondial.

Deux chapitres se distinguent nettement dans les motifs indiqués par les dirigeants de A pour expliquer leur positionnement. Le premier tient à la compétitivité – coût, dans les deux composantes, coût du travail et fiscalité – et qui aboutissent dans un calcul *pro forma*, à un rapport entre prélèvements et résultats avant prélèvements de 66 % pour la France, de 44 % pour l'Allemagne et de 32 % pour le Royaume-Uni. Le second tient généralement à la difficulté des rapports sociaux, où complications administratives et attitude des syndicats se mêlent pour expliquer ce qui représente une partie du manque de compétitivité hors coût, terme qui est loin de ne s'appliquer qu'aux produits eux-mêmes, mais reflète aussi les motifs profonds des dirigeants.

LES PRÉLÈVEMENTS OBLIGATOIRES

Nous étudions le cas de l'ETI A. L'étude est réalisée à partir des comptes *pro forma* des trois sociétés concernées, en France, en Allemagne et au Royaume-Uni.

Tableau *pro forma* des comptes de résultat simplifiés (1) de l'ETI A, en euros

	France	Allemagne	Royaume-Uni
Chiffre d'affaires	42 573	42 573	42 573
Rémunération brute des salariés	(8 723)	(8 723)	(8 296)
Charges patronales	(3 224)	(1 745)	(1 070)
Impôts et taxes sur la production	(925)	(50)	(50)
Excédent brut d'exploitation	(6 367)	« - »	« - »
Résultat avant IS	4 895	7 563	8 635
IS	(1 865)	(2 179)	(1 924)
Résultat net	3 030	5 084	6 441
Résultat avant prélèvements obligatoires	9 044	9 058	9 485
Prélèvements obligatoires	6 014	3 974	3 044
Salaires coût complet par personne (moyenne)	40 760 €	37 157 €	32 459 €
Salaires bruts par personne (moyenne)	29 773 €	29 726 €	28 272 €
Rapport charges patronales/salaires bruts	36,9 %	20 %	14,8 %
Rapport prélèvements/résultat avant prélèvements	66 %	44 %	32 %
Taux de marge	33 %	38 %	40 %
Taux effectif d'IS	38 %	29 %	23 %

1. Les comptes de la colonne France sont les chiffres réels. Les comptes d'Allemagne et du Royaume-Uni sont établis *pro forma*, c'est-à-dire que le chiffre d'affaires et les autres coûts sont supposés égaux à ceux de France. L'hypothèse d'égalité de ces autres coûts, particulièrement pour les consommations intermédiaires, peut cependant ne pas avoir de sens économique (par exemple le coût de l'énergie n'est pas le même dans les différents pays). La comparaison des taux de marge suscite donc cette réserve.

En ce qui concerne les salariés, leur nombre est censé être le même qu'en France (294), mais leurs rémunérations brutes sont effectivement au niveau individuel moyen pratiqué par l'entreprise dans le pays en question, de même évidemment que les charges patronales.

2. La ligne rémunérations brutes comprend la participation et les bonus selon les pays. La participation, qui n'est pas assujettie à des charges sociales a été exceptionnellement importante en 2012 dans l'entreprise, année où le forfait social n'était que de 4 %. Ce forfait figure dans ce tableau au titre des impôts, de même que les taxes d'apprentissage, de formation professionnelle et d'effort de construction.

3. Le CICE n'entre pas dans les comptes, faute d'exister en 2012. Pour l'évaluation de son effet à partir de 2013, voir le tableau de la page 13.

Écarts entre la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni pour 2012 (cas de l'ETI A)

	France/Allemagne		France/Royaume-Uni	
	Euros	%	Euros	%
Rémunérations brutes	+ 14 000	0,1 %	+ 441 000	5 %
Charges patronales (% pondéré)	+ 1 479 000	46 %	+ 2 154 000	47 %
Impôts sur la production	+ 875 000	95 %	+ 875 000	95 %
Impôt sur les sociétés	- 314 000	17 %	- 59 000	0,3 %
Résultat après impôt	- 2 054 000	68 %	- 3 141 000	104 %

Observations

La première évidence qui s'impose est celle de l'énorme différence des prélèvements existant entre les pays, et ce au niveau de la production, qu'il s'agisse des charges patronales sur salaires ou des taxes sur la production – par opposition à l'impôt sur les sociétés (IS) –.

Les charges patronales

D'abord en ce qui concerne les charges patronales basées sur les rémunérations brutes : les charges allemandes représentent environ la moitié et les charges anglaises le tiers de ce qu'elles sont en France. Et encore sans prendre en compte la taxe d'apprentissage, les coûts de la formation professionnelle et de l'effort de construction, qui sont assis sur la masse salariale totale et non sur le salaire individuel et sont comptabilisés dans les taxes. Le forfait social (payé par l'employeur sur la participation et l'intéressement) est quant à lui bien intégré dans les charges patronales et on rappelle qu'en 2012, date retenue pour ce *benchmark*, le taux de ce forfait n'était que de 4 % alors qu'il a été augmenté à 6 % en 2013 puis à 20 % en 2014. L'année 2012 ayant été exceptionnelle quant au montant de la participation (590 000 euros, voir le tableau page 15), le

montant du forfait social, s'il avait été perçu au taux actuel, aurait atteint 118 000 euros au lieu de 23 600 euros.

Le tableau suivant (page 13) expose les différentes charges patronales effectivement payées par les trois entreprises du groupe de l'ETI A en 2012.

Le modèle anglais va être légèrement modifié en 2017 pour imposer le paiement de cotisations retraite aux taux de 3 % pour l'employeur et 5 % pour l'employé, mais on reste encore loin du total de 13,48 % français à ce niveau de salaire. Le salarié anglais dispose donc actuellement de ces 56 % supplémentaires par rapport au salarié français pour cotiser selon son choix à des régimes complémentaires de retraite ou de maladie. Dans le groupe que nous étudions, très peu de salariés disposent d'un régime médical privé et seules sept personnes adhèrent au régime mis en place par la société. On mesure combien est importante la comparaison avec la France, alors que l'Accord national interprofessionnel (ANI) de janvier 2013 vient d'imposer la prise en charge de la complémentaire santé par les entreprises. De façon générale, cela pose le problème de la liberté des individus de souscrire à la protection assurantielle selon leur choix, au lieu d'aller

Taux de cotisations sociales en France, Allemagne et Royaume-Uni (cas de l'ETI A)

	France			Allemagne			Royaume-Uni		
Salaire brut	51 114,25 €			51 813,14 €			£45 000		
En % retraité du total du salaire brut	Salarié	Employeur	Total	Salarié	Employeur	Total	Salarié	Employeur	Total
Retraites (+ complémentaires)	5,27 %	8,21 %	13,48 %	9,45 %	9,45 %	18,9 %	0,8 %	1 %	8 %*
Vieillesse	5 %	8 %	13 %	1,025 %	1,025 %	2,05 %	12 %**	13,8 %***	13,8 %
Maladie	1 %	12,8 %	13,8 %	8,2 %	7,3 %	15,5 %	12 %**	13,8 %***	13,8 %
Chômage	2,4 %	4 %	6,4 %	1,5 %	1,5 %	3 %	12 %**	13,8 %***	13,8 %
Accident du travail		4,52 %	4,52 %		1,3 %				
Famille		5,25 %	5,25 %						
Transport		2 %	2 %						
Logement		0,5 %	0,5 %						
Fonds de garantie des salaires		0,3 %	0,3 %						
Contribution solidarité autonomie		0,3 %	0,3 %						
Prévoyance	0,3 %	1,56 %	1,86 %						
Forfait social		0,86 %	0,86 %						
Mutuelle cadre	1,57 %	1,57 %	3,14 %						
CSG et CRDS	8,36 %		8,36 %						
Total	23,9 %	49,87 %	73,77 %	20,175 %	20,575 %	39,45 %	12,8 %	14,8 %	27,6 %
En % de la masse salariale									
Cotisation de la formation professionnelle	1,6 %								
Taxe d'apprentissage	0,5 %								
Contribution apprentissage	0,28 %								
Participation à l'effort de construction	0,45 %								

* À partir de 2017 au Royaume-Uni, sera obligatoire une contribution retraite minimum de 5 % pour l'employé et 3 % pour l'employeur.

** 0 % pour les salaires de £0 à £7 956 par an, de 12 % pour les salaires de £7 957 à £41 865 et de 2 % pour les salaires de £41 866 à plus.

***13,8 % pour les salaires supérieurs à £7 956.

Les différents prélèvements n'ayant pas tous pour assiette la totalité du salaire, les pourcentages ont été retraités comme si c'était le cas, afin de parvenir à un pourcentage exprimé sur le salaire total, ce qui porte, en ce qui concerne un salaire du niveau indiqué (51 114 euros annuels), le taux français des charges patronales « individualisées » (par opposition à celles qui portent sur la masse salariale globale et sont intégrées dans les taxes) à presque 50 % de la rémunération brute, celui des cotisations salariales à presque 24 % de cette même rémunération et le net reçu par le salarié, avant impôt sur le revenu, à 43,8 % du coût du travail pour l'employeur. En Allemagne, ces chiffres sont respectivement de presque 40 %, 20,5 % et 57 %, et au Royaume-Uni de 14,8 %, 12,8 % et 68,3 %. Ce qui signifie par exemple que le net perçu par le salarié est 56 % plus important au Royaume-Uni qu'en France, ce qui est absolument considérable et fait ressortir la différence des modèles.

toujours plus loin dans le sens d'une protection obligatoire plus généreuse, mais aboutissant à restreindre encore davantage le champ des dépenses arbitrables.

Les taxes sur la production

Les différences sont encore plus radicales ici, les taxes sur la production étant quasiment nulles en Allemagne et au Royaume-Uni et s'élevant au contraire à 925 000 euros en France, soit 19 % du résultat avant impôt. Ces taxes, qui sont en France d'une multiplicité considérable et d'ailleurs non chiffrée dans les documents budgétaires, comprennent en particulier la Contribution économique territoriale (CET) avec ses deux composantes, la Cotisation sur la valeur ajoutée (CVAE) et la Cotisation foncière des entreprises (CFE), remplaçante de la taxe professionnelle (l'impôt « idiot » que François Mitterrand évoquait)², la taxe d'apprentissage et les contributions pour la formation professionnelle et l'effort de construction (ces trois dernières pour 2,83 % de la masse salariale).

Au total, les prélèvements obligatoires au niveau de la production ont atteint 66 % en France en 2012, alors que, à supposer un chiffre d'affaires, un effectif, des consommations intermédiaires et des amortissements identiques en Allemagne et au Royaume-Uni, le même rapport aurait été respectivement de 44 % et 32 %.

Bien entendu, les prélèvements plus importants au niveau de la production se traduisent par un résultat taxable à l'IS inférieur, et cet IS devrait donc être très supérieur en Allemagne et au Royaume-Uni. Il ne l'est toutefois que très marginalement comme le tableau (page 12) le montre, car les taux d'IS de ces deux pays sont là aussi, très inférieurs : respectivement 29 % et 23 % contre 38 % en France. Tous prélèvements confondus, la *bottom line* est au final sans appel : 3,030 millions d'euros en France, alors qu'elle aurait été de 5,084 millions en Allemagne et 6,441 millions au Royaume-Uni.

D'autres enseignements nous sont apportés

par l'évolution dans le temps des comptes de la société mère française, qui sont décrits dans le tableau suivant (page 15).

L'importance des coûts fixes : la rigidité à l'égard des résultats, des prélèvements au niveau de la production

L'importance des prélèvements au niveau de la production est une spécificité française. Elle est particulièrement déplorable, car elle rend la plus grande partie de ces prélèvements obligatoires indépendants des résultats que peut attendre le chef d'entreprise pendant un exercice donné et lui ôte donc sa marge de manœuvre pour prévenir des difficultés. Cela tient essentiellement à l'importance des charges patronales d'une part et d'autre part à celle de la CET, le fameux impôt « idiot », qui n'a pas vraiment cessé de l'être comme on l'a vu.

Ce sont deux défauts que n'ont aucune des législations fiscales allemande et anglaise, dont les prélèvements fixes sont sans aucune mesure avec ceux en vigueur en France. La première parce que les charges patronales sont la moitié de ce qu'elles sont en France et aussi parce que, s'il existe bien une taxe qui correspond à la CET, elle s'appelle la *Gewerbesteuer*, elle est calculée comme l'IS : sur les résultats et non sur des assiettes fixes comme en France. Quant à la fiscalité anglaise sur les entreprises, elle est vraiment très faible à tous les niveaux et axée sur la taxation des résultats.

Le gouvernement a coutume de reprocher aux entreprises françaises leur frilosité, notamment en matière d'embauche et s'illusionne sur les effets des différents « pactes » favorables aux entreprises. Mais on n'entend guère parler de l'importance des prélèvements fixes, qui ont évidemment leur part dans cette prétendue frilosité. Un sujet sur lequel il faut agir.

La question des salaires et du coût du travail

Une remarque s'impose au vu des chiffres fournis par le groupe ETI A : les salaires

■ 2 En 2010, la CET a permis de baisser l'imposition locale des entreprises de 7,5 milliards d'euros par rapport aux 26,8 milliards d'euros qu'aurait rapporté la taxe professionnelle (TP) – mais en 2012 la CET a rapporté 2 milliards de plus. Elle a globalement favorisé les entreprises manufacturières. Un rapport du Conseil des prélèvements obligatoires (CPO) de 2012, plutôt positif sur le remplacement de la TP par la CET se concluait malgré tout ainsi : « Enfin, le CPO estime nécessaire que soit clarifié le rôle premier assigné à la fiscalité locale des entreprises : assurer un financement stable et pérenne aux collectivités territoriales ou favoriser la compétitivité des entreprises ». On ne saurait en effet mieux dire... toujours le même problème français de la gestion des priorités.

Comptes de la société française du groupe ETI A de 2010 à 2014

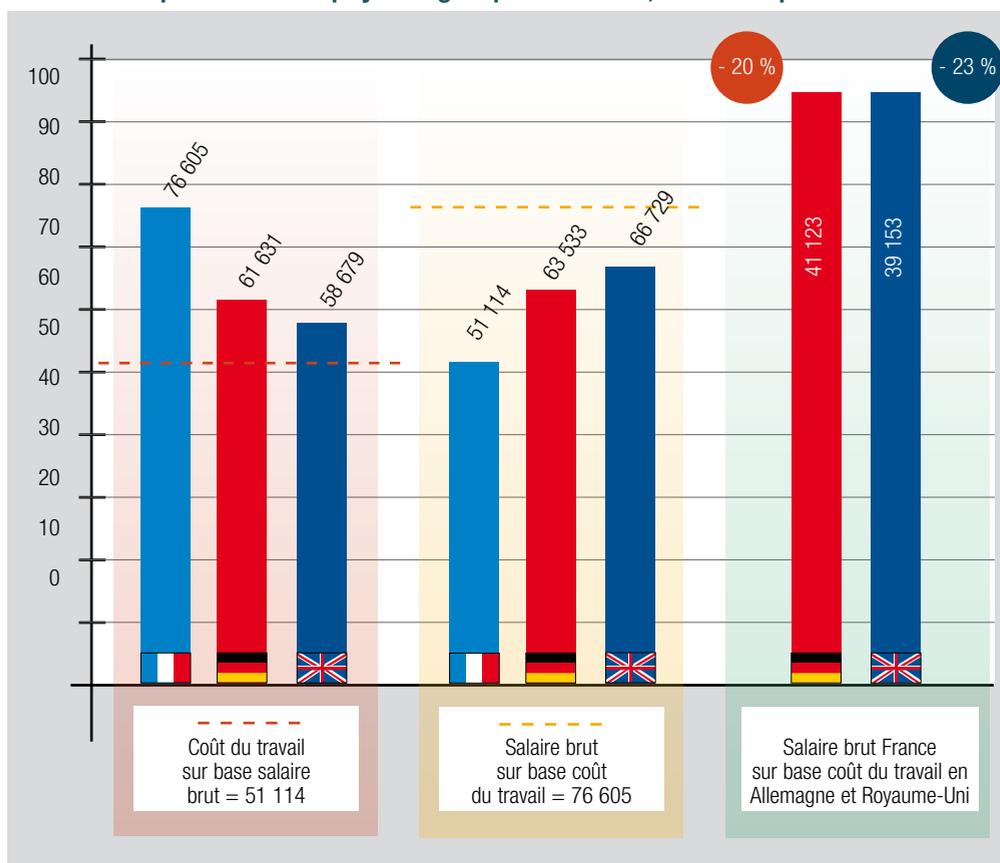
15

	2010	2011	2012	2013	2014
Chiffres d'affaires	31 798	37 273	42 573	36 867	38 333
Consommations intermédiaires	(17 969)	(23 340)	(24 792)	(21 536)	(22 771)
Rémunération brute des salariés	(7 538)	(8 091)	(8 737)	(8 372)	(8 777)
Charges patronales (1)	(2 656)	(2 980)	(3 224)	(3 323)	(3 580)
Impôts et taxes sur la production (2)	(667)	(770)	(925)	(755)	(743)
Résultat avant IS (3)	2 968	2 092	4 896	2 881	2 462
IS	(930)	(781)	(1 865)	(578)	(399)
Résultat net	2 038	1 311	3 031	2 303	2 063
Résultat avant charges et taxes (3)-(2)-(1)	6 291	5 842	9 044	6 959	6 785
Prélèvements obligatoires	(4 253)	(4 531)	6 014	(4 656)	(4 722)
%	68 %	78 %	66 %	67 %	70 %
*Participation incluse dans la masse salariale (4)	259	229	590	244	176
** CICE inclus dans l'impôt société	0	0	0	282	443
Taux IS	31,3 %	37,3 %	38,1 %	20,1 %	16,2 %
Taux IS retraité du CICE	31,3 %	37,3 %	38,1 %	29,9 %	34,2 %
Masse Salariale/CA	32,1 %	29,7 %	28,1 %	31,7 %	32,2 %
Taux charges sociales hors participation (1)/((0)-(4))	36,5 %	37,9 %	39,6 %	40,9 %	41,6 %
Taux charges sociales hors participation + CICE	36,5 %	37,9 %	39,6 %	37,4 %	36,5 %
Taux charges sociales toutes rémunérations (1)/(0)	35,2 %	36,8 %	36,9 %	39,7 %	40,8 %
Effectif	281	287	293	284	290
Salaires bruts réels par personne	26 826 €	28 192 €	29 819 €	29 479 €	30 266 €
Salaires coût réel complet par personne France	36 278 €	38 575 €	40 760 €	41 180 €	42 610 €

bruts sont quasiment identiques, en moyenne, dans les trois pays. Ce résultat est surprenant dans la mesure où les statistiques macroéconomiques concluent généralement que, afin de compenser l'effet défavorable du surcoût des charges patronales françaises, ces salaires bruts sont nettement inférieurs en France à ce qu'ils sont dans la plupart des pays de l'Europe du Nord. On ne peut que constater que cette statistique ne se vérifie pas dans le cas du groupe que nous examinons.

Dans le cas des salaires élevés que nous avons pris comme exemple dans le tableau de la page 13, voici les chiffres auxquels on parviendrait dans les trois hypothèses suivantes : coût du travail en Allemagne et au Royaume-Uni en partant d'un salaire brut identique au salaire français ; salaire brut en Allemagne et au Royaume-Uni à supposer que le coût du travail soit le même qu'en France ; salaire brut en France pour parvenir à un coût du travail identique aux coûts allemand ou anglais.

Simulation de salaires bruts et coûts du travail pour les trois pays du groupe de l'ETI A, en euros par an



Ces différences sont considérables et mettent en lumière le déficit de compétitivité de l'entreprise française à salaire brut égal, ou alternativement la perte de salaire brut que

supporterait le salarié français à coût du travail égal.

Est aussi mis en lumière le différentiel de charges patronales pour les hauts salaires,

conséquence du modèle français qui favorise particulièrement l'entreprise qui embauche des salariés aux alentours du Smic (au Royaume-Uni ce sont les salariés, au contraire de la France, qui bénéficient d'une exonération totale de cotisations sur les bas salaires jusqu'à 8 000 livres environ). On en connaît les raisons : la hauteur exceptionnelle du Smic français et la volonté du gouvernement de privilégier l'emploi, en partant de l'hypothèse, défendue par certains économistes comme Pierre Cahuc et Gilbert Cette, qu'une baisse des charges est beaucoup plus efficace au niveau du Smic, car elle crée l'employabilité, qu'au niveau des salaires supérieurs, où cette baisse se traduit fréquemment en hausse du salaire brut.

C'est un parti pris tout à fait contestable si l'on se place du point de vue du développement des entreprises, qui ont besoin de salariés spécialisés et performants dont la rémunération est nécessairement élevée. Le choix de privilégier la lutte contre le chômage au niveau des bas salaires est peut-être favorable pour l'emploi, mais il pénalise consi-

dérablement le coût du travail comme on le voit dans le cas de l'entreprise que nous étudions. Les tableaux des pages 11 et 12 montrent que les salaires bruts français s'y situent en moyenne autour de 30 000 euros par salarié. À ce niveau, les allègements sur les bas salaires ne sont plus disponibles depuis longtemps et si le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) s'applique jusqu'à 43 400 euros annuels environ, l'entreprise n'en bénéficie pas pour le salaire de 51 114 euros que nous avons pris pour exemple dans le tableau de la page 13.

Les nouveaux allègements applicables à partir de 2015 et particulièrement le « zéro charges » vont encore augmenter les écarts de coût du travail entre hauts et bas salaires, avec le résultat que nous avons constaté dans le graphique ci-contre. Pour les hauts salaires particulièrement, l'alignement des rémunérations brutes entre les différents pays que nous constatons dans le cas du groupe en question se révèle finalement être une des causes importantes des écarts de résultats et de compétitivité au détriment de la France.

Évolution des cotisations et charges en France de 2010 à 2014

	2010	2011	2012	2013	2014	Total
Variation taux accident du travail		0 %	1,12 %	0,80 %	0,60 %	+2,52 %
Allocations familiales					-0,15 %	-0,15 %
Retraites					0,08 %	+0,08 %
Taxe transport		0,20 %			0 %	+0,20 %
Autres écarts	-0,46 %	1,22 %	0,55 %	0,51 %	0,21 %	+2,02 %
Variation taux cotisations hors participation et hors CICE	-0,46 %	1,42 %	1,67 %	1,31 %	0,74 %	+4,67 %

Le tableau ci-dessus permet d'en juger. Globalement, toutes rémunérations confondues, mais hors participation et hors effet du CICE, les charges pesant sur la production ont augmenté de 4,67 % entre 2010 et 2014, pour passer en moyenne de 37,7 % à 41,6 %. On

rappelle en outre, que le forfait social sur la participation, non inclus ici, institué par le gouvernement Fillon au taux de 2 %, a vu ce taux passer à 4 % en 2010, 6 % en 2011, 8 % pendant les sept premiers mois de 2012, pour bondir à 20 % depuis. Son effet est essentiel-

lement variable en fonction du montant de la participation. En 2014, la participation a été relativement faible et le forfait social a coûté 32 500 euros.

Trois points méritent qu'on s'y attarde :

Le problème des AT/MP

L'entreprise a vu depuis 2012 son taux d'AT/MP (accident du travail et maladie professionnelle) subir une augmentation absolument hors normes, passant de 2 % environ à 4,52 %, ce qui représente au total près de 400 000 euros ! Nos interlocuteurs ne comprennent pas et soulignent qu'ils sont particulièrement attentifs dans tous les établissements du groupe de l'ETI A. Le taux en Allemagne est de 1,50 %. En Belgique les AT se règlent par une assurance privée d'un coût très modeste. Une action judiciaire a été engagée par l'ETI A comme par beaucoup d'entreprises françaises. Il règne de façon générale, sur le sujet des AT/MP, un fort soupçon d'abus par la Sécurité sociale, qui déroutent notamment une partie des cotisations pour effectuer des transferts vers d'autres régimes.

Les « autres écarts »

L'entreprise ne sait pas exactement à quoi attribuer cette augmentation de 2,49 % au total, qui intervient entre 2011 et 2014, après deux années de diminution, soit au total une augmentation de 1,25 %. Il pourrait s'agir d'un effet des lois Fillon, mais l'entreprise met surtout en exergue une différence intervenant dans le mix salarial et le fait qu'avec le temps les salaires augmentant, ils se trouvent nécessairement taxés à des taux supérieurs. Ceci nous renvoie à l'observation faite plus haut à propos de la progressivité des taux en fonction des salaires. En Allemagne et au Royaume-Uni, la règle est inverse en raison de l'existence de plafonnements, d'où, en France, une pénalisation relative systématique des salariés les mieux payés et les plus efficaces.

L'effet du CICE

Le CICE étant un crédit s'imputant sur l'IS, son effet sur les charges nécessite un retraitement dont on voit le résultat à la ligne « Taux charges sociales hors participation + CICE » du tableau de la page 15. On voit que l'effet est égal pour 2013 (en fait crédité en 2014) à 282 000 euros, soit 3,5 % (le taux du CICE était alors de 4 %), et de 443 000 euros en 2014, soit de 5,1 % (taux de 6 %), crédité en 2015.

Avec un taux de 36,5 % une fois crédité le CICE au titre de 2014, les charges restent au final les mêmes qu'en 2010 et très légèrement inférieures à ce qu'elles étaient en 2005 (36,9 %) ou même 2000 (37,7 %). Le résultat est plutôt décourageant, même s'il faut éventuellement réserver le cas des AT/MP comme on l'a vu. Il ne faut pas oublier que les coûts et taux (voir le forfait social par exemple) ont pour certains augmenté, et qu'il n'est pas tenu compte en 2014 des futures nouvelles charges (complémentaire santé, taux de retraite, déficit des régimes Agirc/Arrco non résolu, dépenses liées à la pénibilité, future prise en charge du « cinquième risque » de dépendance)... En contrepartie, l'effet du Pacte de solidarité devra toutefois être pris en charge. D'une façon générale, les entreprises ne se voient pas encore dans un schéma de stabilité et remarquent que le CICE a surtout pour effet de maintenir les charges au même niveau, tout confondu et de ne rapprocher quasiment en rien le sort des entreprises françaises de leurs homologues allemandes ou anglaises. Le CICE patine...

En termes absolus, le CICE aura permis à l'ETI A d'économiser 443 000 euros en 2014. Ce n'est certes pas négligeable. Mais dans le même temps (en 2012 en fait) le résultat net français, d'après le calcul que nous avons effectué *pro forma*, était de plus de deux millions d'euros supérieur en Allemagne et de trois millions au Royaume-Uni !

Du côté de l'entreprise « ETI B »

Dans le groupe franco-belge « B », le coût du travail annuel a été en 2013 dans la société belge de 43 487 euros par salarié (répartis 80,8 %/ 19,2 % entre salaire et charges) pendant qu'il était en France de 41 446 euros, CICE déduit, (répartis 72,6 %/ 27,4 %), soit un coût du travail supérieur de 4,9 % en Belgique. De la même façon que dans les deux autres pays étudiés, la différence des impôts sur la production est considérable, 850 000 euros en France contre 200 000 euros en Belgique, ce qui remet les deux pays environ à égalité au total des charges avant IS. Il faut toutefois prendre en considération une durée hebdomadaire de travail de 38 heures en Belgique, ainsi qu'une semaine de congé en

moins. Ce qui fait passer le coût français à environ 45 000 euros, nettement au-dessus du coût belge. Ceci contredit encore les statistiques telles que celles indiquées par COE-Rexecode, qui affiche pour fin 2014 un coût horaire de 43,30 euros manufacturier en Belgique contre 36,81 euros en France, soit une différence de 17,6 % alors que nous avons relevé 4,9 % hors même l'effet dû à la durée de travail. **Quoi qu'il en soit, les chiffres fournis par l'ETI B montrent que, même en comparant le coût du travail français avec celui qui est considéré comme le plus élevé d'Europe et probablement du monde, le coût français est encore supérieur, à durée du travail égale et pour un plein-temps, effet du CICE pris en compte.**

Observations de l'économiste Élie Cohen, directeur de recherche au CNRS et auteur de l'ouvrage « Le décrochage industriel »

Dans une économie ouverte et dans un environnement de concurrence fiscale, la politique française est clairement contre-productive. Le premier tableau (page 11) confirme les traits saillants du système fisco-social français :

1/ Le système social français est d'abord financé par les charges sociales patronales, ce choix est différent du britannique et même de l'allemand qui recourent à un financement fiscal ou assurantiel ;

2/ La grande spécificité française réside dans la taxation du cycle de production : les entreprises sont taxées de multiples manières alors même qu'elles peuvent être perdantes ! ;

3/ Cette double spécificité a bien sûr un impact direct sur le taux de marge des entreprises, le résultat net dès lors est très nettement inférieur à ce qu'il est chez nos concurrents et voisins. Il ne faut pas chercher plus loin la difficulté à innover, monter en gamme et exporter : avec quelles ressources ?

4/ Enfin, couronnement d'un prélèvement fisco-social indifférent au sort de l'entreprise, un IS particulièrement lourd puisque le taux effectif atteint 38 %. Pas étonnant dès lors qu'avec le Crédit d'impôt recherche (CIR) on cherche à favoriser la recherche, avec le CICE la compétitivité et qu'à l'inverse, avec la moindre déduction des intérêts, on pénalise les bilans chargés de dettes.



LES RAPPORTS SOCIAUX

Le dialogue social

20

L'entreprise française (cas de l'ETI A)

Un syndicat est représenté dans l'entreprise française. Les rapports avec ses représentants sont considérés par nos dirigeants comme conflictuels par principe et sans raison (rappelez que l'entreprise n'a jamais connu ni grève ni licenciement).

Bien entendu, les institutions représentatives du personnel (IRP) sont dûment présentes : délégués du personnel, comité d'entreprise (CE), comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), délégués syndicaux. Les obligations à l'égard de toutes ces institutions sont évidemment considérées comme lourdes, mais surtout comme une épreuve chaque fois que le représentant syndical est présent. Le discours des dirigeants fourmille d'anecdotes d'où ressort leur exaspération, d'autant plus qu'ils ne voient pas la motivation de l'apparente détestation que même les membres des filiales étrangères perçoivent à leur grand étonnement. Jusqu'à l'inspecteur du travail qui refuse leur demande de rendez-vous, ne concevant son intervention que dans le cadre de sa prérogative autoritaire lui permettant de venir sans s'annoncer...

Nos dirigeants évoquent aussi d'autres sujets. 18 salariés sont ainsi « protégés » légalement et disposent des heures de délégation légales³. Aucune remarque n'est envisageable à leur égard, même en cas d'abus manifeste de ces heures, sous peine de se voir traîner devant les tribunaux pour délit d'entrave, quand ce n'est pas un arrêt maladie de deux mois qui est notifié ! Ces salariés sont de plus inamovibles en pratique, car désignés par les syndicats. Ces 18 ne seraient d'ailleurs que 9 dans la filiale allemande, soit la moitié, s'il y existait une IRP.

Il y a les amis qui s'en vont⁴ et aussi celui qui a volontairement diminué ses effectifs de 80 à... 49. Nos dirigeants, quant à eux, ne

sont pas tant intéressés par le déplacement des seuils sociaux que par la suppression du monopole syndical de désignation des candidats au premier tour des élections des délégués du personnel et du CE.

Les filiales anglaise et allemande

« C'est très simple, les rapports avec le personnel sont directs et sans problème. Dans aucune filiale étrangère d'ailleurs nous n'avons de représentant du personnel. » Comment cela se fait-il ?

« En Angleterre il n'existe tout simplement pas d'instance représentative du personnel (IRP) ». Ce qui est vrai, à la différence près que les salariés peuvent désigner un « shop steward », dont les fonctions, qui se déroulent sans participation de l'employeur, sont limitées aux conditions de travail et à la sécurité. C'est ce qui a eu lieu et cette désignation a été effectuée, totalement en dehors d'une action quelconque des dirigeants et à la discrétion des salariés. De façon très significative, lors de l'acquisition de cette entreprise anglaise, le dirigeant a réuni le personnel en leur faisant part de la nécessité de procéder à quelques réorganisations concernant le personnel, dont la productivité était insuffisante. Immédiatement, il lui a été répondu que les salariés allaient se concerter et lui faire une proposition. Quelques jours plus tard et dans la plus grande absence de formalisme, les salariés sont effectivement revenus en proposant une réduction immédiate de 5 % des salaires, avec la promesse que si à la fin de l'année les comptes étaient redressés, ils retrouveraient leurs salaires précédents. À la fin de l'année, les salariés avaient effectivement retrouvé leurs salaires. Pragmatique, consensuel et informel. Réflexion du dirigeant : les rapports avec les salariés sont très différents au Royaume-Uni où la mobilité de ces derniers

■ 3 Soit 15 heures par mois pour les délégués du personnel (7), 20 heures pour les membres du CE (5), 15 heures pour les délégués syndicaux (2) et 5 heures pour les membres du CHSCT (4), donc au total 255 heures par mois pour les 18 salariés concernés. L'équivalent de 1,6 salarié à temps plein, ou encore 68 000 euros par an sur la base du salaire moyen.
 ■ 4 Ne vient-on pas d'apprendre que les Français sont les plus importants acquéreurs étrangers de logement à Londres ?

est très grande, du fait d'une tradition qui ne connaît pas l'attachement personnel à une entreprise au même point qu'en France et du fait, surtout, que le risque de chômage n'y est pas présent. Si un salarié n'est pas content, il quitte simplement l'entreprise, sachant que de toute façon il n'est pas protégé par le droit du travail comme le sont les titulaires de CDI français.

Tout le contraire de ce qui se passe en France où rien n'est consensuel, ni informel. Plus précisément, la conception française du contrat de travail individuel interdit d'en modifier les clauses essentielles, comme peut l'être la rémunération du salarié dans le cas de la filiale anglaise de B, sans l'accord express de chaque salarié. L'ANI du 11 janvier 2013, transcrit dans la loi du 14 juin de la même année, consacre dans l'article 17 de cette dernière une disposition appelée « Accord de maintien dans l'emploi », considérée comme une avancée importante dans le sens de la flexibilité. Cette disposition se révèle être un complet échec, puisque plus d'un an et demi après son entrée en vigueur, seules cinq applications ont été enregistrées, avec, au surplus, des résultats loin d'être probants⁵. Les raisons en sont assez évidentes. La disposition occupe au final sept articles, soit trois nouvelles pages du Code Dalloz, qui détaillent un nombre impressionnant de conditions imposées pour que l'employeur ne soit pas tenté d'utiliser cette possibilité qui est ouverte comme un « chantage à l'emploi »... toujours cet *a priori*

Le passage aux 35 heures

Les négociations d'origine ne paraissent pas avoir suscité beaucoup de difficultés. Cependant, « *tout le monde s'est mis à compter ses heures dans les bureaux* », ce qui n'était pas le cas auparavant où il n'existait apparemment même pas d'horloges pointeuses. Horloges qu'il a fallu installer à la demande express de l'inspection du travail. Le résultat est quand même assez compliqué.

malhonnête qui colle à la peau des patrons⁶. Quant à la filiale allemande, les rapports avec les salariés sont aussi informels qu'avec la filiale anglaise, quoique dans un contexte différent. La loi allemande prévoit, au contraire de la loi anglaise, un arsenal complet d'organismes de représentation du personnel, dans le cadre de ce qui est connu comme la cogestion. Toutefois, la véritable cogestion ne concerne que les entreprises de taille très supérieure à celle de la filiale de l'ETI B. Par ailleurs, la loi prévoit aussi, au niveau de l'établissement et non plus de l'entreprise dans son entier et avec une compétence limitée aux conditions de travail mais qui interdit à la direction de passer outre à ses demandes, l'existence d'un conseil d'établissement, appelé *Betriebsrat*. Encore faut-il qu'il y en ait un. Or, la loi allemande n'exige pas que la direction procède à l'organisation de son élection, l'initiative devant provenir des salariés et, au surplus, les syndicats ne disposent pas d'une priorité de désignation. Dans les faits, il est rare que les entreprises en dessous de 50 salariés disposent d'un *Betriebsrat*, et seuls les deux tiers des PME au-delà de 50 salariés en ont élu. Dans le cas de la filiale de l'ETI A, les salariés ne se sont simplement pas manifestés. Cela ne signifie nullement que le dialogue social n'y soit pas prospère, mais seulement qu'il s'y développe de façon informelle, dans le cadre de réunions régulières qui ne nécessitent pas d'être soumises à des réglementations tatillonnes pour être efficaces.

Pour nos interlocuteurs, les 35 heures ne sont « *pas jouables* », car ne correspondant pas à un rythme normal de travail. Dans l'entreprise, les ouvriers effectuent 37 heures, dont 2 heures supplémentaires payées en tant que telles et les cadres et agents de maîtrise effectuent 39 heures, avec un choix pour ceux qui travaillent dans les ateliers entre le paiement d'heures supplémentaires et le dispositif de RTT.

■ 5 Quatre de ces entreprises n'ont que quelques dizaines de salariés, quant à la cinquième, Mahle Behr, un millier de salariés, l'accord s'est soldé par 160 licenciements et la promesse des syndicats signataires qu'on ne les y reprendrait pas deux fois.

■ 6 De plus, le texte ne garantit même pas que ceux qui refusent l'accord, pourtant collectif et signé par la représentation syndicale, pourront être licenciés sans qu'un tribunal vienne remettre en cause le caractère « réel et sérieux » de la cause du licenciement. Autre problème, l'entreprise doit rencontrer des difficultés graves et d'ordre conjoncturel, qualification incertaine par opposition aux problèmes d'ordre structurel. Résultat, la disposition est une véritable usine à gaz, une de plus, dans laquelle les employeurs ne veulent pas s'aventurer.

Les 35 heures ont un effet que l'on oublie souvent, c'est celui qui porte sur le nombre annuel d'heures travaillées. Nous avons, dans le tableau de la page 11, comparé les salaires en supposant un nombre d'heures égal dans chaque pays. Or, si nos interlocuteurs nous ont précisé que les jours de congé étaient comparables dans les trois pays, ils ont aussi indiqué que la semaine de travail était de 40 heures en Allemagne et au Royaume-Uni et que l'on pou-

vait considérer que le temps de travail pris en considération dans les comptes français, par le paiement dans certains cas d'heures supplémentaires, équivalait à environ 37 heures et demie au total. En conséquence, la rémunération brute comparée à nombre d'heures de travail égal doit être augmentée de 40/37,5 pour la France, soit 31 758 euros par salarié en moyenne, au lieu de 29 773 euros, ou encore 9,304 au lieu de 8,723 millions d'euros.

L'apprentissage

L'ETI A qui emploie de nombreux métiers techniques, recrute dans les filières professionnelles et a un besoin constant d'apprentis qu'elle est prête à former. L'entreprise s'est, à plusieurs reprises, engagée par écrit à former au minimum cinq apprentis par an auprès du rectorat mais elle se heurte à la fermeture, en amont, des classes et des lycées professionnels. Face à ces difficultés de recrutement, les dirigeants expliquent que d'ici un ou deux ans, s'ils veulent maintenir leur production, ils seront dans l'obligation de renégocier à la hausse le temps de travail de leurs tourneurs-fraiseurs. Mais même cela ne restera qu'une solution temporaire. L'apprentissage, c'est une politique d'une très grande complexité où se superposent exonération fiscale, crédit d'impôt et aides aux entreprises⁷. Bref, « *une belle usine à gaz dont la France a le secret. Nous recevons ainsi des montants différents selon les profils sans comprendre pourquoi !* », expliquent les dirigeants. Le pire étant que malgré tous ces dispositifs, le taux horaire de l'apprenti français reste beaucoup plus élevé que celui d'un apprenti anglais ou allemand et jusqu'à deux fois plus élevé pour un apprenti de 20 ans en deuxième année ; 13,40 euros contre 7,67 euros en Allemagne et 7,02 euros au Royaume-Uni. Un comble quand on sait que la dépense publique par apprenti est également supérieure en France (11 217 euros) qu'en Alle-

magne (7 066 euros) et au Royaume-Uni (2 500 euros). Alors, d'où vient le problème ?

1. Des effectifs qui stagnent et une politique éducative encore en opposition avec l'entreprise :

La France forme moins de 430 000 apprentis, soit trois fois moins que les Allemands et deux fois moins que les Britanniques. On regrette que concernant les filières professionnelles, peu de données soient publiées même si depuis 2010, on trouve le pourcentage, sur l'année passée, du nombre de fermetures (ou d'ouvertures) des lycées professionnels. Et la tendance est clairement à la baisse du nombre de lycées professionnels : en moyenne - 6 % par an entre 2010 et 2012 pour les lycées publics, - 2 % depuis 2013. D'autant que le secteur de l'éducation n'est pas favorable au développement de l'apprentissage. Le 8 janvier 2015, six syndicats représentatifs de 70 % des enseignants des lycées professionnels ont signé un communiqué où ils expliquaient que l'apprentissage « *n'est ni la solution au chômage des jeunes, ni une voie de formation dispensant une formation permettant des poursuites d'étude et une insertion durable dans l'emploi* ». Pourtant fin 2013, 65 % des apprentis avaient trouvé un emploi sept mois après la fin de l'apprentissage et un tiers d'entre eux restent dans l'entreprise qui les a formés.

■ 7 Premièrement, il y a une exonération de charge sur la rémunération des apprentis dans la limite d'un Smic annuel, puis chaque entreprise bénéficie d'un crédit d'impôt par apprenti. Enfin, les régions leur versent des indemnités compensatrices forfaitaires (entre 1 000 et 5 000 euros), auxquelles s'ajoute un système de bonus/malus pour les entreprises qui ne respecteraient pas le quota de 4 % d'apprentis.

2. L'apprenti ne passe pas assez de temps dans l'entreprise :

La plupart des écoles d'apprentissage proposent une alternance, une semaine en école pour deux semaines en entreprise : cela revient à environ 1 085 heures en entreprise pour l'apprenti. Sauf que dans l'ETI A, l'apprenti passe bien 20 semaines en école et seulement 26 semaines en entreprise, soit 910 heures annuelles. Difficile alors de relancer l'intérêt pour l'apprentissage, du côté de l'employeur comme de l'apprenti quand, entre l'école, les périodes d'examens et les congés, l'apprenti passe plus de la moitié de l'année hors de l'entreprise. À l'inverse, l'apprenti allemand passe bien 1 127 heures annuelles en entreprises et l'apprenti anglais 1 472 heures annuelles.

3. Un coût du travail des apprentis trop élevé :

Revenons une dernière fois sur la problématique du coût du travail trop élevé en France qui désavantage tout particulièrement les apprentis dont la rémunération dépend à la fois du Smic, d'un barème national revu annuellement et des conventions collectives. Cela laisse peu de place à la flexibilité alors que le Smic n'existe pas au Royaume-Uni et vient à peine d'entrer en vigueur en Allemagne... sauf qu'il a été décidé de ne pas l'appliquer aux apprentis, de peur d'enrayer un système de formation qui fonctionne. Également, en France, si le barème annuel ne fait que fixer la rémunération minimum, ces taux sont modifiables dans les conventions collectives qui, pour la majorité, augmentent considérablement les coûts. Pour reprendre l'ETI A, la convention collective française relève à 55 % du Smic la rémunération en première année (barème national de 25 à 53 %), à 65 % du Smic la rémunération en seconde année (barème national de 37 à 61 %) et à 80 % du Smic la rémunération en troisième année (barème national de 53 à 78 %). À noter qu'en France, ces conventions viennent se rajouter à la législation légale, quand en Allemagne elles servent de

base. Peu étonnant alors de constater une telle différence dans la rémunération des apprentis :

- en Allemagne : 8 050 euros la première année, 8 650 euros la seconde année et 9 250 euros la troisième année ;
- au Royaume-Uni : 5 720 euros la première année et de 16 à 18 ans, 10 348 euros de 19 à 20 ans et 13 650 euros pour les 21 ans et plus ;
- en France : 10 335 euros pour l'apprenti de 18 ans et/ou la première année, 12 207 euros pour l'apprenti de 20 ans et/ou la seconde année et 15 028 euros pour l'apprenti de 21 ans et/ou la troisième année... sachant que l'apprenti bénéficie, aussi, du 13^e mois, comme le reste de l'entreprise.

Finalement, toutes les politiques mises en place pour augmenter le nombre d'apprentis ont échoué et il est probable que l'objectif fixé par l'actuel gouvernement, de former 100 000 nouveaux apprentis d'ici 2017, ne sera pas atteint. S'il apparaît possible de gonfler les effectifs d'apprentis dans le public puisque l'État peut toujours compter sur lui-même (il s'est déjà engagé à augmenter de 50 % le nombre d'apprentis dans les établissements publics de l'Éducation nationale et à recruter 700 à 10 000 apprentis dans la fonction publique d'État d'ici 2017), le problème ne se règlera pas dans le secteur marchand sans agir sur le coût du travail de l'apprenti (qui ne peut plus être camouflé à coup de crédit d'impôt et d'exonération fiscale) et sans une simplification des règles entourant le travail de l'apprenti. Déjà en 2008, la Cour des comptes préconisait de mettre fin à l'actuelle concurrence entre l'enseignement professionnel et l'apprentissage (soit entre l'État et les régions) et d'impliquer davantage les entreprises afin d'adapter les formations aux besoins du marché et d'assurer une insertion facilitée des diplômés dans le monde du travail.

Conclusion

La description que nous avons faite montre bien la pluralité des causes de ce qu'il faut appeler une « désaffection » à l'égard de la France. D'un côté, le manque de compétitivité-coût, qu'il ne faut pas réduire au coût individuel du travail (plus important d'ailleurs qu'on le croit généralement, car, tous paramètres inclus, la France parvient à dépasser la Belgique), mais qui inclut aussi une quantité de taxes diverses ayant souvent pour assiette les salaires et qui n'existent pas dans les autres pays, ainsi que celles qui constituent, comme Élie Cohen l'a relevé, la spécificité française de la taxation du cycle de production. De l'autre, des considérations de nature plus psychologiques dans la mesure où elles touchent à l'incitation, on pourrait dire « à l'envie », qu'ont les dirigeants de développer leur entreprise en France, toutes considérations financières mises à part. On peut parler d'un véritable climat d'hostilité entretenu, il faut bien le dire, par l'administration, les corps de contrôle, les syndicats et l'inspection du travail dont la loi Macron vient d'ailleurs de renforcer encore les pouvoirs.

Comme pour la cascade fiscale qui pèse sur la production, l'environnement du travail du chef d'entreprise et marqué par une cascade de contraintes dans le dialogue social, les normes et règlements et l'incompréhension de l'administration.

C'est cet effet d'accumulation de contraintes (qui prises isolément ne dissuaderaient peut-être pas de développer son entreprise et d'embaucher en France mais qui, additionnées, sont dévastatrices) qui dissuade nos dirigeants d'ETI de développer leurs entreprises.

Ailleurs, on trouve aisément la main-d'œuvre nécessaire, très mobile (du moins au Royaume-Uni), parce que les rapports sociaux ne posent pas de problème, parce que les entreprises ne sont pas la cible privilégiée de l'administration fiscale, parce qu'on n'est pas continuellement harassé par une administration tatillonne et par les syndicats, et que les chefs d'entreprise peuvent se consacrer entièrement à leur tâche patronale.

Cette considération conduit à insister sur la nécessité des réformes suivantes :

1. Le modèle social français est extrême. Il est d'abord extrêmement coûteux. Par ailleurs, il repose essentiellement sur la taxation du travail par rapport à l'impôt, et surtout à l'IR (que seuls 46 % des ménages français acquittent maintenant). Enfin, cette taxation est marquée par une forte prépondérance des prélèvements patronaux (deux tiers en France contre la moitié en Allemagne). Cela nécessite des réformes de fond qui peuvent être ainsi résumées :

- I fixer un objectif d'un maximum de 30 % du PIB en dépenses de protection sociale (34 % actuellement) :** assurer au moins une **vraie stabilité** en volume des prestations sociales en procédant à des arbitrages si nécessaire de façon à ne pas augmenter la masse globale ;
- I tendre vers l'égalité entre cotisations sociales patronales et salariales ;**
- I supprimer les charges reposant sur la masse salariale et n'ayant qu'un pur caractère fiscal** (forfait social, participation à l'effort de construction...) ;
- I augmenter la prise en charge par la fiscalité des prestations qui relèvent de la solidarité.**

2. Basculer les taxes sur la production sur l'IS : il est nécessaire de diminuer la part des prélèvements fixes par rapport à ceux qui sont assis sur les résultats, notamment en ce qui concerne les taxes locales, en se rapprochant du système retenu pour la *Gewerbesteuer* allemande ;

3. Remettre en cause la progressivité très excessive des cotisations sociales patronales (en dessous de 1,6 Smic : 13 % de cotisation, au-dessus de 1,6 Smic : 43 %) ;

4. En ce qui concerne les autres sujets, le problème sérieux du dialogue social n'est absolument pas réglé, et on attend que l'État reprenne les rênes après l'échec des partenaires sociaux. Les syndicats ont notamment un rôle qui n'est pas en rapport avec leur représentativité (environ 2 % dans le secteur privé). D'où les propositions suivantes :

- I supprimer le monopole syndical de désignation des candidats au premier tour des élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise,** et ce au moins pour les entreprises en dessous d'un seuil de 1 000 salariés ;
- I remédier au formalisme très excessif du fonctionnement des IRP** et aux incriminations indéterminées du délit d'entrave, indépendamment de la suppression de la sanction d'emprisonnement ;
- I supprimer les doublons entre les IRP.**

5. Remédier à la pénurie de main-d'œuvre, criante dans certains secteurs comme celui des salariés manipulant les machines-outils ;

6. Augmenter le temps de présence de l'apprenti en entreprise à 1 200 heures par an et baisser le taux horaire autour de huit euros de l'heure de présence.