

Plan d'urgence pour l'emploi : arroserait-on le sable ?

Dans ses vœux aux acteurs de l'économie et de l'emploi, le 18 janvier dernier, le chef de l'État a détaillé les sept mesures de son plan d'« urgence » contre le chômage. Enième plan. Un chaque année depuis 2012. Les années passent, l'objectif reste : inverser la courbe du chômage, une promesse à laquelle le Président a conditionné sa candidature l'an prochain. À quinze mois de l'échéance, la réalité est sans appel : en fin d'année dernière, en dépit de circonstances qui pouvaient être porteuses, on comptait 3,575 millions de chômeurs, 600 000 de plus qu'au début du quinquennat...

Les sept mesures annoncées vont dans le bon sens. Mais sont-elles suffisantes ? Suffisamment fortes ? Ne seraient-elles, comme le soulignait le secrétaire général d'une organisation syndicale, que de l'eau pour arroser le sable ?

Pour certaines d'entre elles, l'OTRE tout comme une large majorité des organisations patronales, les réclamaient. Il en est ainsi du plafonnement des indemnités dites prud'homales. Ce n'est que raison quand l'outrance de certaines condamnations pécuniaires n'a rien à voir avec le préjudice subi par le salarié pas plus qu'avec la surface financière de la TPE ou de la PME ! Ainsi également de la réforme du Code du travail même si cette réforme ne doit pas être un leurre. En effet, c'est surtout à un arrêt de ces circulaires, arrêtés et autres textes administratifs qu'il faut aboutir. Cette logorrhée scripturale technocratique, aux syntaxes parfois douteuses, si elle fait le bonheur des hommes et femmes de loi, n'apporte que complexité et tracas pour celui ou celle dont la tâche est de diriger et de développer une entreprise. Tracas d'autant plus grand que l'entreprise est petite ! De ce point de vue, on attend toujours le choc de simplification administrative, cher au Président.

Dans ce prolongement de la réforme du Code du travail, il est, en toute hypothèse, impératif, voire urgent, que les préconisations du rapport COMBREXELLES(1), soient intégrées pour ouvrir au maximum les champs de la négociation au sein de l'entreprise. Là encore, les mesures annoncées si elles sont notables (notamment sur la rémunération des heures supplémentaires et sur le temps de travail) restent timides. L'OTRE attendait davantage notamment pour permettre plus de souplesse dans notre secteur du transport où la durée du travail et les heures supplémentaires ne sont pas de la théorie...

Pour d'autres de ces mesures annoncées, il est clair que nous restons sur notre faim. Ainsi de la prime de 2 000 € pour toute nouvelle embauche d'un salarié dont le salaire est compris entre 1 fois et 1,3 fois le SMIC. Le dispositif est effectif depuis le 18 janvier et pour une durée de deux ans, pour les seules entreprises de moins de 250 salariés. Cette mesure, si elle est incitative pour l'emploi, reste sans effet sur la compétitivité. Or la compétitivité, c'est l'engrais de l'emploi. Le coût du travail est un frein à l'embauche. Pour avoir une vraie efficacité, plutôt qu'une prime, l'OTRE aurait préféré une exonération totale de charges sociales et fiscales durant les deux premières années puis une montée progressive durant cinq ans pour atteindre le taux normal.

C'est aussi la préconisation du MEDEF que nous partageons pleinement.

Il est vrai que François HOLLANDE veut transformer le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) en « baisse définitive » des charges sociales au-delà de 2017. Mais rien n'est dit d'une exonération totale de charges, pour toutes les entreprises, sur toute nouvelle embauche d'alternant (contrat pro / apprentissage) comme nous le soutenons. Or cette mesure va nécessairement de pair avec les objectifs annoncés notamment en faveur de l'apprentissage.

L'emploi est une conséquence d'un terreau de compétitivité et d'un environnement stable. Ne pas s'en souvenir, sur ce sujet comme sur d'autres (concurrence déloyale, cabotage, économie collaborative non réglementée, etc.), c'est effectivement comme arroser le sable...