

# INSTITUT DE L'ENTREPRISE

POUR UNE RÉFORME  
DE L'ÉCONOMIE FRANÇAISE :  
17 PROPOSITIONS  
DE L'INSTITUT DE L'ENTREPRISE



NUMÉRO HORS-SÉRIE DES CAHIERS  
JUILLET 1997

# INSTITUT DE L'ENTREPRISE

## **Président**

M. Bertrand COLLOMB (Président Directeur général, Lafarge)

## **Présidents d'Honneur**

MM. Yves CANNAC - Jean CHENEVIER - François DALLE  
François GUIRAUD - François PERIGOT - Didier  
PINEAU-VALENCIENNE

## **Vice-Présidents**

MM. Bernard ESAMBERT, Vice-Président du Conseil  
de Surveillance, Lagardère Groupe  
Michel PEBEREAU, Président Directeur général, BNP  
Didier PINEAU-VALENCIENNE, Président Directeur général, Schneider  
Ernest-Antoine SEILLIERE, Président Directeur général, CGIP

## **Membres du Conseil d'Orientation**

MM. Pierre BARAZER (Président d'Honneur, IBM France) • Pierre  
BELLON (Président Directeur général, Sodexo) • Michel BON  
(Président, France Télécom) • Daniel DEWAVRIN (Président Directeur  
général, Bertrand Faure) • Paul DUBRULE (Co-Président du conseil  
de surveillance, Accor) • Jean-René FOURTOU (Président Directeur  
général, Rhône Poulenc) • Henri LACHMANN (Président Directeur  
général, Strafor France) • Arnaud LEENHARDT (Président, UIMM) •  
André LEVY-LANG (Président du Directoire, Compagnie Financière  
Paribas) • Jérôme MONOD (Président du conseil de surveillance,  
Lyonnaise des Eaux-Dumez) • Yves-Pierre NANOT (Président  
Directeur général, Ciments Français) • Jean-François ROVERATO  
(Président Directeur général, Eiffage) • Jean-François THEODORE  
(Président, Société des Bourses Françaises)

## **Délégué général**

Michel TARDIEU

## **POUR UNE RÉFORME DE L'ÉCONOMIE FRANÇAISE : DIX-SEPT PROPOSITIONS DE L'INSTITUT DE L'ENTREPRISE**

**L**es entreprises membres de l'Institut de l'Entreprise ne peuvent se résigner à une économie peu dynamique et à un niveau de chômage élevé.

Elles pensent qu'une réforme globale et cohérente de l'économie française est nécessaire, dans le sens d'une économie de liberté, de responsabilité et de solidarité. C'est la seule voie qui nous permette, par un effort de long terme, à la fois de résoudre nos problèmes actuels et de tenir notre place dans la compétition mondiale.

L'expérience des différents pays de l'OCDE, au cours des dix dernières années, fournit des exemples des mesures qui peuvent donner des effets économiques favorables ou défavorables. Elle montre aussi les difficultés ou effets secondaires auxquels il faut prendre garde.

Mais il n'y a pas, dans notre pays, comme la dernière période électorale l'a confirmé, de vrai débat, sans préjugés idéologiques ou théoriques, et à partir de ces exemples concrets, sur les réformes à conduire.

Par un travail mené au cours des six derniers mois, l'Institut de l'Entreprise a élaboré dix-sept propositions pour la réforme de l'économie française. Elles constituent une sorte de profession de foi des entreprises, qui sont convaincues que là se trouve la seule réponse durable au chômage et à l'atonie de notre économie.

## POUR UNE CROISSANCE FONDÉE SUR L'INITIATIVE ET L'ESPRIT D'ENTREPRISE

**L**a croissance est indispensable. Elle dépend d'abord de la capacité d'initiative et du dynamisme de notre économie. La France a aujourd'hui des taux d'intérêt parmi les plus bas du monde ; le franc est fort dans le système monétaire européen, mais le dollar remonte. Toutefois ces conditions macro-économiques ne sont pas suffisantes pour retrouver une croissance dynamique et durable.

Les ressorts d'une croissance durable sont la compétitivité des entreprises, la conquête des marchés extérieurs, l'innovation (technologique, marketing, produits), en un mot, l'esprit d'entreprise.

La croissance dépend donc d'abord des facteurs structurels qui freinent nos investissements en France et hors de France, pèsent sur notre capacité d'innovation, et entravent les initiatives.

L'innovation ne se développera pas seulement grâce à des mesures spécifiques d'encouragement, mais c'est l'ensemble des structures de notre société qui doit être simplifié et allégé pour encourager la prise d'initiative. Car l'innovation n'est pas seulement technique ; elle est aussi commerciale, financière, sociale, opérationnelle.

La société française peut gagner si elle sait vaincre ses rigidités. Le gouvernement et les hommes politiques doivent l'y aider. Ce n'est pas d'un échec des politiques libérales dont souffre la France, mais du fait que celles-ci n'ont jamais été mises en œuvre véritablement.

## II

### POUR DES ENTREPRISES COMPÉTITIVES

**L**es entreprises sont le moteur de la croissance et de la compétitivité économique.

Elles sont en concurrence dans une économie mondiale de plus en plus ouverte. Il est de leur responsabilité d'affronter cette concurrence avec volonté et esprit de conquête.

Mais les conditions d'évolution de la société française et de l'Europe sont importantes pour cette compétitivité. Les principaux paramètres influençant la compétitivité européenne ont été définis par la Table Ronde des Industriels Européens comme les coûts du capital, du travail, de l'énergie, les impôts et la capacité à s'adapter au changement. Les parts de marché internationales des produits manufacturés caractérisent le niveau de compétitivité atteint. Les comparaisons internationales ne sont pas favorables à l'Union Européenne et à la France qui ont perdu des parts de marché depuis 1973, tandis que celles du Japon ont augmenté et celles des États-Unis sont restées stables.

D'autre part, les entreprises sont en concurrence sur les marchés financiers internationaux. Leur succès et leur indépendance reposent sur la qualité de leurs performances. Or, le niveau de rentabilité des entreprises françaises (et européennes), avec 8 % de retour sur fonds propres en 1994, est très inférieur à celui des entreprises américaines qui atteint 16 % la même année.

Loin de considérer que les entreprises françaises gagnent trop d'argent, il faut, au contraire, viser à porter leur rentabilité à un niveau internationalement compétitif.

### III

## POUR UNE RÉDUCTION DU POIDS DES DÉPENSES PUBLIQUES

**L**es dépenses publiques représentent 56% du PIB (en y incluant les dépenses sociales), le taux le plus élevé des pays du G7. Il ne suffit pas d'afficher la volonté de le réduire ; il faut se fixer un objectif et un calendrier. Nous avons proposé de remettre ce chiffre à 44% en 2005. Ce résultat peut être atteint sans mettre en cause l'aide apportée aux membres les plus défavorisés de la société, ni les missions justifiées du service public.

On peut atteindre ce chiffre :

- en réduisant de 10% le nombre des agents publics, par non-renouvellement du tiers des départs en retraite et redéploiement de certains effectifs ;
- en améliorant la gestion publique de la même façon que la gestion des entreprises a été rendue plus efficace et plus rigoureuse ;
- en éliminant les gaspillages liés aux subventions d'équipement, aux subventions à l'outremer ou à certaines subventions à des associations qui ont perdu leur utilité ;
- en rationalisant les dépenses de santé et en éliminant les abus et fraudes liés aux prestations sociales ;
- en relevant progressivement à 65 ans l'âge de la retraite, et en remettant en cause les régimes spéciaux.

Depuis deux ans, le gouvernement s'est attaqué à la réduction de certaines dépenses, mais de façon encore timide. Ainsi la réduction du nombre des fonctionnaires a été amorcée, mais reste faible. Faute de réduction suffisante des dépenses de fonctionnement, les dépenses d'investissement de l'administration et des collectivités publiques ont été, une fois de plus, sacrifiées alors qu'elles sont porteuses d'efficacité économique à terme. De 1990 à 1996, les dépenses publiques de personnel ont augmenté de 10,7 % et les investissements publics ont diminué de 19 % (source - Lois de Finances).

C'est en recentrant l'État sur ses véritables attributions : respect de l'intérêt général, sécurité des citoyens, justice, paix et rayonnement à l'extérieur des frontières, définition des grandes orientations, que l'on créera les conditions favorables à l'esprit d'entreprise et au dynamisme qui manquent à notre société.

## IV

### POUR UN EFFORT DE RECHERCHE-DÉVELOPPEMENT ACCRU ET RÉORIENTÉ

**L**es dépenses totales de recherche-développement sont en France plus faibles que dans les autres pays industrialisés. L'effort de l'État est par contre plus élevé, même si un certain nombre de laboratoires publics reçoivent aujourd'hui des contrats du secteur privé.

On peut dire que l'essentiel de la dépense de l'État en matière de R et D est absorbé par une structure publique de la recherche aux effectifs figés et difficile à réorienter vers les directions économiques porteuses.

Les gouvernements successifs n'ont pu sérieusement mettre en cause ces structures, dont la rigidité s'est accrue au fil des titularisations et des réductions budgétaires ne touchant pas aux effectifs figés, et qui trop souvent mènent des recherches parallèles sans même échanger des informations. Un effort de synergie doit être accompli qui n'ignore pas les orientations économiques les plus porteuses et privilégie l'investissement par rapport aux dépenses de fonctionnement.

Une partie de l'effort doit venir des entreprises, mais il doit être accompagné par un crédit d'impôt-recherche plus efficace, par une meilleure coopération entre la recherche publique et les entreprises, et par une réorientation des moyens affectés à la recherche militaire vers la recherche civile.

## V

### POUR UNE MEILLEURE ACCEPTATION DU CHANGEMENT

L'acceptation du changement paraît être une des choses les plus difficiles pour notre société. Or le succès de l'économie libérale est lié, non à la pérennité de structures figées, mais au mouvement Schumpeterien de disparition - création d'activités et d'emplois.

Il faut donc concentrer l'attention en matière d'emplois, non sur les soldes, mais sur les créations d'emplois.

Il faut aussi cesser de bloquer ou différer artificiellement les suppressions d'emplois, tout en affirmant la nécessité pour les entreprises d'anticiper ces évolutions et d'aider les personnes qu'elles affectent.

La définition du plan social doit être revue pour ne pas inclure les cas où des réductions d'emplois peuvent être faites sans licenciements.

La Loi Aubry, qui permet une guérilla syndicalo-judiciaire, doit être amendée, et les responsables politiques, qui ont laissé s'accroître démesurément le nombre des fonctionnaires, doivent s'abstenir de critiquer les entreprises qui sont dans la nécessité d'adapter leurs effectifs.

Enfin, le discours sur la garantie des « droits acquis » doit être dénoncé. Aucun autre pays n'a pu effectuer des réformes sans remettre en cause, avec un dosage variable de dialogue et d'affrontement, les situations acquises, tout en maintenant un minimum de protection pour les plus faibles.

Le changement est la règle et tout groupe social doit en accepter le principe. Mais il est légitime de débattre ensemble des justifications et des modalités de ce changement.



## VI

### POUR UNE PROFONDE RÉFORME FISCALE DANS LE SENS DE L'EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE

**N**otre système fiscal, déjà ancien, et bricolé à plusieurs reprises, n'est plus adapté à la situation actuelle. Il pénalise le travail. Il est punitif pour les personnes les plus performantes, il n'encourage pas l'esprit d'entreprise, il est au niveau local un grave handicap pour nos entreprises.

En conséquence, nous recommandons :

- l'élargissement de l'assiette des impôts sur le revenu (IRPP et CSG), et la réduction du taux marginal maximal à 40% ;
- la révision de la fiscalité de l'épargne pour privilégier l'épargne longue et à risques (actions et immobilier) par rapport à l'épargne courte et sans risques ;
- la réduction de la part d'impôt (y compris les cotisations sociales) reposant sur le travail et les salaires, pour alléger le coût du travail et favoriser l'emploi ;
- la réorganisation de la fiscalité locale pour que chaque collectivité soit responsable d'un impôt identifié, dont l'effet soit clairement perçu par le contribuable, et qui soit établi sur la base de valeurs économiques réalistes, révisées en permanence ;
- la suppression de la taxe professionnelle, sans équivalent dans les autres pays européens.

A l'instar d'autres pays, cette réforme en profondeur de notre fiscalité devrait se faire globalement plutôt que par une succession de mesures partielles qui concentrent contre elles les mécontentements et les intérêts catégoriels.

## VII

### POUR UNE ADAPTATION DE NOS SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE

**M**ême s'il est absolument nécessaire de maintenir la cohésion sociale, les systèmes existants de protection sociale ne sauraient être maintenus dans leur état actuel sans, à court terme, excéder les possibilités des finances publiques et, à long terme, mettre en cause la protection sociale des générations futures.

1. Des ajustements du système de retraites ont été effectués plus tardivement que dans d'autres pays. Ils reconnaissent l'effet inéluctable de la démographie et conduisent à un allongement de la vie travaillée et à une réduction du rapport des retraites au salaire d'activité. La nouvelle loi sur les fonds de pension est un réel progrès et permettra aux salariés qui le souhaitent de pallier cette baisse du rendement des régimes de retraite par répartition.

L'élévation de l'âge de la retraite est inéluctable et doit s'accompagner d'une remise à plat des régimes spéciaux. Ceux-ci ne se justifient en effet que pour les salariés dont les conditions de travail sont particulièrement dures. L'âge de la retraite devrait être porté pour tous, à quelques exceptions près, à 65 ans, et l'utilisation du régime des préretraites doit être découragée.

2. La récente réforme des systèmes de santé cherche à obtenir un contrôle plus efficace des coûts et une rationalisation du système. Son management effectif devra éviter les risques de laxisme et ceux de la bureaucratie.

Les deux sources majeures d'économie sont, à l'hôpital, de financer des services rendus au lieu de financer des structures, et chez le médecin de ville, de réduire la prescription de médicaments.

Il faut aussi pouvoir éviter les abus du système, qui conduisent à une déresponsabilisation générale des bénéficiaires.

## VIII

### POUR DES RAPPORTS JUSTICE-ENTREPRISE PACIFIÉS

**L**es entreprises ne demandent ni à être au-dessus des lois, ni à se voir appliquer un droit particulier. Elles veulent simplement vivre dans la sécurité juridique pour pouvoir exercer efficacement leur principale mission qui est de créer les richesses de la Nation.

Il faut réduire le nombre considérable de situations où les actes de l'entreprise sont soumis à des sanctions pénales, alors que des sanctions civiles de réparations pécuniaires protégeraient mieux les demandeurs.

La procédure pénale doit être adaptée, en réservant la détention provisoire aux cas de crimes, de délits contre les personnes, et aux récidivistes, et en instaurant un nouvel équilibre entre secret de l'enquête et publicité des audiences judiciaires en cours d'instruction.

Il faut enfin mieux former les magistrats, et leurs enquêteurs, aux questions économiques et financières et donner aux juridictions les moyens d'un fonctionnement rapide et moderne.

Les entreprises, quant à elles, doivent développer en leur sein la fonction juridique et veiller à la mise en œuvre d'une déontologie rigoureuse.

## IX

### POUR UN ÉTAT FORT, MAIS RECENTRÉ SUR SES RESPONSABILITÉS RÉGALIENNES

**U**n État fort n'est pas un État suradministré. En France aujourd'hui, l'État est omniprésent, s'appuyant sur une fonction publique pléthorique qui, malgré ses qualités, ne peut pas exercer efficacement son rôle parce que ses efforts sont trop dispersés, que les responsabilités sont mal définies et les lignes de décision trop compliquées.

Le programme de privatisation doit être poursuivi. L'État ne peut pas être un gardien de l'intérêt général, en intervenant dans la gestion d'entreprises qui, par leur nature, appartiennent au secteur marchand. Le coût pour la collectivité des déficits de certaines entreprises publiques est la bonne illustration de l'incapacité de l'État à faire un métier qui n'est pas le sien. Seuls les services de souveraineté doivent relever de l'autorité de l'État.

Une vraie simplification des procédures administratives, surtout celles concernant la création d'entreprises, est nécessaire et souvent amorcée. On estime qu'en France, la création d'entreprises est soumise à des formalités et des procédures lourdes, deux fois plus coûteuses et deux fois plus nombreuses qu'en Allemagne ou au Royaume-Uni par exemple. Au-delà des bonnes intentions affichées, seul un allègement des structures de la fonction publique facilitera vraiment le changement.

La décentralisation politique et administrative, engagée durant ces vingt dernières années, doit être menée à son terme en donnant aux régions et aux départements les moyens de leur politique, et en évitant l'enchevêtrement des compétences. Le principe de subsidiarité doit être appliqué et il comporte l'interdiction du cumul des mandats politiques, pratiquée dans toutes les autres grandes démocraties.

## X

### POUR UNE RÉDUCTION DU COÛT GLOBAL DU TRAVAIL

**E**ntre 1978 et 1995, le pouvoir d'achat du salaire moyen en France a augmenté de 20% et l'emploi uniquement de 3,8%. Aux Etats-Unis, sur la même période, le salaire moyen a augmenté de 4,7% et l'emploi de 36,8%.

Au-delà de ces chiffres, les études du Plan, et plus généralement celles de l'OCDE ainsi que l'exemple des Pays-Bas, confirment l'évidence économique du lien entre coût du travail et création d'emplois.

L'expérience française des cinq dernières années le confirme. En effet, les mesures d'abaissement des charges ou d'aides diverses ont permis d'abaisser le coût du travail non qualifié, et ont conduit à augmenter les créations d'emplois.

A croissance égale, l'économie française est créatrice de deux fois plus d'emplois qu'au début de la décennie.

Il faut aller plus loin dans ce sens, en simplifiant le système et en le rendant permanent, par une réduction significative des cotisations assises sur les salaires (notamment les bas salaires). Il s'agit de mettre en place des économies supérieures à 100 milliards de francs.

Bien entendu ceci sera d'autant plus facile que la maîtrise des dépenses sociales réduira le prélèvement total nécessaire.

## XI

### POUR UNE VALORISATION DU TRAVAIL PAR RAPPORT AU NON-TRAVAIL

**L**e système actuel d'aides à la personne crée des situations où le non-travail est encouragé. En effet : prendre un emploi, même faiblement rémunéré, c'est perdre des prestations attribuées sous condition de ressources, verser des cotisations sociales, voire être imposable, et dans certains cas, enregistrer une diminution du revenu disponible net. Le rapport Ducamin (commission d'étude sur les prélèvements fiscaux et sociaux pesant sur les ménages) montre que, pour un célibataire ayant deux enfants à charge, le passage du RMI à un travail payé au SMIC lui fait perdre 10 000 F en revenu net.

Ce genre de situation est aussi un encouragement au travail au noir.

Il est inacceptable et démoralisant pour les citoyens que certaines personnes s'organisent, à partir d'allocations de chômage, de RMI et de travail au noir, une vie plus confortable que celle de ceux qui ont un travail régulièrement déclaré.

Une remise à plat est nécessaire, avec des conditions d'octroi d'aides plus rigoureuses et un niveau de revenu global obtenu, sensiblement inférieur à celui du SMIC.

D'autre part, les aides au chômage doivent être arrêtées plus systématiquement en cas de refus d'emploi, et les revenus d'assistance, type RMI, doivent être assortis de l'obligation d'un travail d'intérêt général au terme d'une certaine période. Les collectivités locales ont montré, par les C.E.S., leur capacité à organiser de tels travaux.

Une autre façon de créer une prime au travail, serait d'introduire une disposition fiscale, à l'instar des Etats- Unis, donnant à celui qui a un emploi (y compris à temps partiel), mais un revenu faible, un surcroît de revenu sous forme d'un reversement fiscal (impôt négatif). Cela traduirait clairement l'existence d'une prime au travail, plutôt que d'une prime au chômage.

## XII

### POUR LE DÉVELOPPEMENT DES CRÉATIONS D'EMPLOIS DANS LES SERVICES

**L**es services en France ont progressé depuis 1970 à un rythme supérieur à celui de l'économie : 3,5% contre 2,5%. En 1995, la part des services dans l'emploi était de 67,2%, à comparer à 73,1% aux Etats-Unis (source OCDE). Mais la demande de services est considérable, car l'élasticité au prix est très forte, notamment chez les ménages. Les besoins de nos sociétés se transforment et sont encore mal satisfaits : besoins d'information, protection de l'environnement, santé, éducation, ... Les services sont plus créateurs d'emplois que l'industrie, même si l'automatisation et la robotisation y pénètrent aussi.

Le développement des emplois dans les services ne s'effectuera pas en protégeant des situations d'inefficacité acquises, par des réglementations ou des conventions collectives inadaptées (distribution, banque, services publics, ...).

Au contraire, il faut tirer pleinement parti, comme aux États-Unis, des technologies de l'information et de la communication, indispensables à l'innovation et à la compétitivité.

Mais il faut aussi poursuivre la privatisation des services marchands encore contrôlés par l'État, et encourager l'innovation de petites PME dynamiques ayant besoin de capital-risque, débouchant sur des services à forte valeur ajoutée. Il faut encourager, par des incitations fiscales significatives, la création de fonds communs de placement à risque, gérant des montants importants (une dizaine de milliards de francs). Il faut aussi diminuer le coût du travail (qualifié et non qualifié). Il faut, enfin, investir dans une politique d'enseignement/éducation ambitieuse plus adaptée à la société de l'information, notamment pour la formation à l'outil informatique, dans laquelle la France est en retard.

## XIII

### POUR LA CRÉATION D'EMPLOIS PAR LE TRAVAIL, ET NON SA RÉDUCTION

**L**a durée du travail a baissé en France de 16,5% entre 1970 et 1995 et de 4,1% aux Etats-Unis. Pendant la même période, 871 000 emplois marchands ont été détruits en France et 39 600 000 créés aux États-Unis. Ceci suggère qu'une réduction générale et forte de la durée du travail ne crée pas d'emplois.

La croissance forte suppose au contraire la possibilité de travailler plus, pour produire plus, pour être davantage compétitif, et créer plus d'emplois.

L'aménagement du temps de travail peut être, lui, un facteur important d'efficacité et de compétitivité de l'entreprise, en brisant les rigidités du cadre actuel.

L'accord du 31.10.95, signé par les organisations syndicales et le CNPF, avait prévu des négociations sur l'aménagement du temps de travail. Mais le processus a été arrêté de fait après l'adoption de la loi Robien. Parce que cette loi repose sur la réduction généralisée du temps de travail, et que l'avantage pour l'entreprise est souvent dans la subvention et non dans une amélioration de l'efficacité de son organisation, nous pensons qu'il s'agit d'une mauvaise solution.



## XIV

### POUR UNE ACTION DES ENTREPRISES CONTRE L'EXCLUSION

**C**'est par le travail qu'on peut le mieux insérer ou réinsérer une personne dans la société. Outre le revenu qu'il procure, le travail donne à l'homme le sens de la responsabilité et de l'utilité sociale.

L'entreprise est donc un lieu privilégié pour insérer des personnes en grandes difficultés. Elle peut créer de nouveaux métiers qui ne requièrent pas une main d'œuvre très qualifiée ; elle peut sous-traiter certains travaux à des entreprises d'insertion ; elle peut aider de diverses façons (finance, tutorat, savoir-faire...) des associations qui mènent des actions de réinsertion d'exclus.

Mais rien ne peut se faire dans ce domaine sans une coopération étroite avec les pouvoirs publics, qui sont généralement des collectivités locales ou régionales, et qui doivent être parties prenantes dans la plupart des cas. Les entreprises peuvent se charger de la formation professionnelle et les pouvoirs publics du parrainage social.

## XV

### POUR UNE MEILLEURE INSERTION DES JEUNES DANS LA VIE ACTIVE

**A**ujourd'hui en France, 14 % des jeunes de 15 à 24 ans sont chômeurs ou inactifs, mais le pourcentage atteint 27 % pour ceux qui ont arrêté leurs études (et 38 % pour ceux qui n'ont aucun diplôme).

Ceci n'est pas acceptable et les entreprises, mais aussi les pouvoirs publics, les organisations professionnelles et les familles, doivent se mobiliser pour résoudre ce problème, qui résulte à la fois des circonstances économiques, et des difficultés d'adaptation de ces jeunes à l'entreprise.

Quatre actions nous paraissent nécessaires :

1. Intensifier l'apprentissage et la formation par l'alternance. C'est ce que propose la campagne du CNPF « Cap sur l'avenir », qui fixe comme objectif 400 000 jeunes en 1997. Il faut simplifier les aides publiques, encore trop nombreuses et complexes pour permettre aux PME de participer plus activement.
2. Rapprocher les mondes de l'Entreprise et de l'Education en offrant à tout jeune en formation générale une expérience professionnelle au sein de l'entreprise. C'est l'objectif des Unités de Première Expérience Professionnelle.

Mais il faut aussi mieux adapter les formations aux besoins du monde économique et à l'évolution de notre société. La découverte de l'esprit d'entreprise doit être intégrée aux activités de l'école et de l'université.

3. Développer l'information et l'orientation des métiers et le faire suffisamment tôt, c'est-à-dire pendant le secondaire, dès la 4<sup>ème</sup> ou la 3<sup>ème</sup>. Les entreprises sont prêtes à s'investir dans des opérations portes ouvertes ou toute autre manifestation permettant d'accueillir les jeunes (expositions et conférences sur la vie des entreprises et sur les métiers).
4. Réduire le coût du travail des jeunes, par des mesures générales mentionnées précédemment ou par des mesures spécifiques.

## XVI

### POUR UN DIALOGUE SOCIAL CONCRET ET RÉALISTE

**P**our que les changements nécessaires soient acceptables aux salariés, un véritable dialogue social est plus que jamais nécessaire. C'est d'abord au niveau des entreprises qu'il sera le plus efficace, parce que c'est là que peuvent s'exprimer le mieux les attentes réelles des salariés.

Cela suppose de la part des chefs d'entreprise :

- une communication interne forte et de qualité ;
- une mise en valeur de la dimension humaine de la fonction d'encadrement, permettant au cadre de conduire activement ce dialogue avec les représentants du personnel, sur le terrain ;
- la valorisation du rôle du Comité d'Établissement des représentants du personnel, non pas en tant que représentants obligés d'un syndicalisme institutionnel, mais en fonction de leur réelle représentativité.

L'accord interprofessionnel du 31.10.95 organise l'articulation des différents niveaux de négociation, y compris dans les entreprises qui n'ont pas de représentation syndicale.

Il faut exploiter les possibilités ouvertes par cet accord. Les accords de branche doivent se limiter au minimum de règles communes de solidarité, et laisser à la négociation d'entreprise et d'établissement la possibilité de s'adapter à des situations d'organisation, de marché et de concurrence très diverses.

## XVII

### POUR UNE ADAPTATION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AUX EXIGENCES DU MONDE MODERNE

**E**n vingt ans, le Code du Travail s'est considérablement complexifié, au point d'être devenu pratiquement inapplicable.

L'interventionnisme étatique a abouti à une réglementation du travail qui édicte à la fois les règles et la façon de les contourner. La réglementation de la durée du travail fournit à cet égard une multitude d'illustrations intéressantes et surprenantes. Le législateur doit apporter les corrections nécessaires pour supprimer les contradictions et rendre les textes plus simples dans leur application.

L'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 et la loi quinquennale contiennent des dispositions intéressantes, notamment sur l'articulation des différents niveaux de négociation. Il faut aller au bout de la démarche engagée.

Enfin, l'intervention de plus en plus grande du pouvoir administratif et judiciaire dans le fonctionnement de l'entreprise est préoccupante. C'est le cas des développements récents de la jurisprudence sur les plans sociaux, en application de la loi Aubry, qui contribuent aux blocages de la société française. Ce n'est pas par la judiciarisation mais par le dialogue social et la négociation, que l'on mettra les entreprises en situation d'affronter avec succès la concurrence mondiale.

# TABLE DES MATIÈRES

## 1. INITIATIVE ET INVESTISSEMENT

- I. Pour une croissance fondée sur l'initiative et l'esprit d'entreprise.
- II. Pour des entreprises compétitives.
- III. Pour une réduction du poids des dépenses publiques.
- IV. Pour un effort de recherche-développement accru et réorienté.

## 2. BON USAGE DU CHANGEMENT

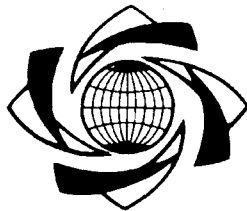
- V. Pour une meilleure acceptation du changement.
- VI. Pour une profonde réforme fiscale dans le sens de l'efficacité économique.
- VII. Pour une adaptation de nos systèmes de protection sociale.
- VIII. Pour des rapports Justice - Entreprise pacifiés.
- IX. Pour un Etat fort, mais recentré sur ses responsabilités régaliennes.

## 3. VALORISATION DU TRAVAIL

- X. Pour une réduction du coût global du travail.
- XI. Pour une valorisation du travail par rapport au non-travail.
- XII. Pour le développement des créations d'emplois dans les services.
- XIII. Pour la création d'emplois par le travail, et non sa réduction.

## 4. ACTION ET DIALOGUE SOCIAL

- XIV. Pour une action des entreprises contre l'exclusion.
- XV. Pour une meilleure insertion des jeunes dans la vie active.
- XVI. Pour un dialogue social concret et réaliste.
- XVII. Pour une adaptation de la législation du travail aux exigences du monde moderne.



**INSTITUT DE L'ENTREPRISE**  
**6, rue Clément Marot - 75008 PARIS**  
**Tél. : 01 53 23 05 40 - Fax : 01 47 23 79 01**