

## **Nos propositions aux candidats à la Présidentielle 2017**

### **Ce que nous sommes :**

Entreprise et Progrès est un « think-tank » et « act-tank » qui regroupe plus de 100 dirigeants et d'entrepreneurs représentant plus d'un million d'emplois. Nous voulons conjuguer prospérité économique et contribution responsable au développement d'une société harmonieuse dans ses dimensions humaines, environnementales et de bonne gouvernance. Pour renforcer la liberté de créer, d'investir et de réagir, nous cherchons à inventer de nouvelles manières d'exprimer cette liberté.

### **Pour la croissance et l'emploi, nous proposons de :**

#### **1. Faire de l'entreprise un bien commun.**

- Changeons l'article 1832 du code civil sur la « société » pour définir l'entreprise
- Changeons l'article 1833 du code civil sur la « société » pour intégrer les parties prenantes
- Améliorons la transparence en entreprise

#### **2. Mettre la « personne au travail » au centre du jeu économique**

- Inventons un droit de l'actif et un cadre unique de la personne au travail
- Autorisons l'expérimentation en matière sociale
- Concentrons massivement la formation sur les salariés les plus vulnérables
- Inventons de nouvelles règles du travail adaptées au l'ère du numérique
- Exigeons l'égalité salariale stricte entre les hommes et les femmes

#### **3. S'engager résolument pour le premier emploi.**

- Réinstaurons DP3
- Repensons l'orientation
- Défisicalisons massivement le premier emploi

#### **4. Renforcer le dialogue entre entreprises et politiques**

- Généralisons les immersions en entreprise pour les 600 000 élus nationaux, régionaux et locaux de France
- Organisons des « groupes opérationnels d'implémentation » autour des responsables politiques et publics.
- Instaurons l'évaluation de toutes les politiques à impact socioéconomique

## **1. Faire de l'entreprise un bien commun :**

Pour résoudre les défis de la croissance, de l'emploi et du dialogue social, il faut d'abord faire converger la société française. Dans un pays qui cumule des atouts considérables, les opportunités ne sont pas saisies. Les dirigeants de l'association ont décidé de sortir des antagonismes et veulent **faire de l'entreprise un bien commun**, c'est-à-dire une entité qui a intégré et pratique toutes les règles et comportements permettant d'optimiser le développement de chaque partie prenante. A cette fin :

- **Changeons l'article 1832 du code civil qui affirmerait désormais :** « La société doit être gérée au mieux de son intérêt supérieur, dans le respect de l'intérêt général économique, social et environnemental ».
- **Changeons l'article 1833 qui citerait les parties prenantes et deviendrait :** « Toute société doit avoir un projet d'entreprise licite et être gérée dans l'intérêt commun des associés et des tiers prenant part, en qualité de salariés, de collaborateurs, de donneurs de crédit, de fournisseurs, de clients ou autrement, au développement de l'entreprise qui doit être réalisé dans des conditions compatibles avec l'accroissement ou la préservation des biens communs. »
- **Favorisons la transparence en entreprise:** Nous voulons partager la stratégie, les opportunités et les risques avec nos salariés et d'autres parties prenantes et nous avons besoin d'un cadre légal à cet effet qui n'existe pas actuellement compte tenu, par exemple, du délit d'entrave. ***Entreprise et Progrès a défini les contours de « l'entreprise progressiste » et a élaboré un « stress test » d'anticipation des chocs***

## **2. Mettre la « personne au travail » au centre du jeu économique**

Pour faire de l'entreprise un bien commun, il est indispensable d'articuler la politique sociale autour de la première partie prenante, le salarié, et de l'envisager sous l'angle de la « personne au travail » et non plus du « poste de travail ». Cessons de défendre une tâche ou un emploi. Sécurisons le parcours de l'individu tout au long de sa vie active, libérons la flexibilité nécessaire pour l'entreprise en assurant l'employabilité du salarié au-delà des besoins immédiats de l'entreprise.

***E&P s'appuie sur son chantier sur la refonte du code du travail, dont certains éléments ont été publiés en février 2016 dans le Monde.***

- **Inventons un droit de l'actif et un cadre unique de la personne au travail** Conscients de la fracture entre « insiders » en CDI et outsiders précaires et des nouvelles formes de travail qui vont se multiplier, nous voulons aller au-delà du CPA et du code du travail, vers une flexi-sécurité à la française. Elle doit s'appliquer à tous les actifs sans distinction public / privé. Réfléchissons dès maintenant à ce que pourrait être un cadre unique de la « personne au travail ».
- **Favorisons l'expérimentation en matière sociale** Conduisons des expérimentations dans le social comme cela existe dans l'environnement (« green deals »). Les entreprises volontaires seront des laboratoires pour tester ce mécanisme.

- **Concentrons massivement la formation sur les salariés les plus vulnérables**, c'est à dire ceux qui ne s'adaptent pas au numérique, ceux qui souffrent d'illettrisme, ceux qui n'ont pas été formés depuis au moins dix ans. Intervenons auprès des centres de formation pour qu'ils s'adaptent à cette nouvelle cible et conçoivent des modules plus opérationnels. Labélisons cet effort, récompensons-le en flexibilité. Evaluons deux fois par an les résultats de cette politique.
- **Inventons les règles du travail adaptées aux aléas de l'ère numérique.**  
Dans un monde avec plus de free lances et d'indépendants, pour des activités où chacun aura des clients plus que des employeurs, avec des opportunités nouvelles mais où l'activité sera moins garantie, repensons notre protection sociale, créons de nouvelles sécurités collectives contre la précarité et de nouveaux leviers du développement personnel. Lançons un « Grenelle du travail à l'ère du numérique ».

***Entreprise et Progrès a lancé un chantier sur « le dialogue social dans l'économie du futur » et publié une tribune dans les Echos.***

- **Exigeons l'égalité salariale stricte entre les hommes et les femmes**  
En 2016, l'écart salarial est toujours de 20% à niveau égal de responsabilité. Attendre serait une faute morale au regard de la société et une attitude irresponsable au regard de la création de valeur. Nous voulons l'application stricte de l'égalité salariale au sein des entreprises.

### **3. S'engager résolument pour le premier emploi**

- **Réanimons l'initiative DP3** (Découverte professionnelle en classe de 3ème) menacée par le nouveau dispositif des EPI (enseignements pratiques interdisciplinaires). Pour que les élèves apprennent à travailler en équipe, à constituer un business plan avec l'aide de chefs d'entreprises. ***Entreprise et Progrès est depuis longtemps un partenaire actif de DP3.***
- **Repensons l'orientation** : en instituant un service public d'orientation des jeunes en dehors de l'éducation nationale pour améliorer l'intégration.
- **Défiscalisons massivement le premier emploi pendant deux ans.**

### **4. Améliorer le dialogue entre entreprises et politiques**

- **Développons des immersions en entreprise pour les 600 000 élus nationaux, régionaux et locaux de France** pour permettre une mise à niveau permanente et réciproque des décideurs politiques et des trois millions d'entreprises. Dans un deuxième temps, étendons l'immersion en entreprise aux fonctionnaires de l'administration, aux magistrats, aux enseignants, à tous les publics qui veulent rester en contact avec la réalité très évolutive de l'entreprise. ***Entreprise et Progrès a testé avec succès cette initiative auprès de 70 parlementaires depuis 2014.***
- Créons autour du responsable politique (membre du gouvernement, directeur d'administration, préfet) un **groupe opérationnel d'implémentation** pluridisciplinaire pour instaurer une nouvelle culture du résultat et de l'évaluation (test & learn) dans les processus politiques et administratifs. Cette expérience est en cours au Royaume Uni. ***Les entreprises membres d'Entreprise et Progrès sont volontaires.***