

Maxime Laguerre

CPE : le point de vue d'un petit patron

Les patrons de PME ont généralement créé leur entreprise. Ils ne sont pas interchangeables. Par exemple, un patron d'une entreprise de plasturgie ne peut devenir celui d'une fabrique de meubles. Par contre les patrons de grandes entreprises sont généralement interchangeables : ce ne sont que des financiers.

En 2005, 52.200 entreprises ont fait faillite, toutes des PME car le moindre déficit leur est fatal, alors que pour les grandes entreprises de lourdes pertes ne sont qu'une péripétie. Les PME emploient 85 % des salariés du privé.

Le pire qu'il puisse arriver à un grand patron, c'est une retraite dorée, alors que pour le petit patron la faillite est un drame. Les médias ne parlant que des grandes entreprises, l'image du patronat est à juste titre détestable. Les petits patrons en subissent les conséquences.

Une PME, c'est une équipe où tout le monde se connaît. C'est comme une équipe de football. Or, cher lecteur qui espérez que l'équipe de France emporte la coupe du monde, accepteriez-vous que l'entraîneur ne soit pas libre de se séparer d'un joueur devenu moins efficace ? Dans le football professionnel il n'y a pas de CDI, mais seulement des CDD. L'efficacité est le seul critère pour conserver son emploi et l'entraîneur est seul juge, pas le tribunal des prud'hommes. Si l'équipe perd, c'est l'entraîneur qui perd sa place, pas les joueurs.

Malheureusement pour les patrons de PME, on voudrait de plus en plus que, tout en subissant les conséquences des mauvais résultats de leur entreprise, ils ne soient plus libres de choisir les membres de leur équipe, et qu'il leur soit interdit de se séparer des incapables.

C'est une situation intolérable.

Avec le mondialisme, les PME sont comme notre équipe de football nationale. Celle-ci doit affronter des équipes dont les entraîneurs choisissent ou écartent librement les membres de l'équipe dont ils sont responsables. Certes, il serait plus humain que tous les joueurs d'une équipe de football aient la garantie de l'emploi jusqu'à la retraite, mais alors il faudrait renoncer à toute compétition internationale. Les patrons des PME seraient enchantés que leur entreprise soit nationalisée et que tout leur personnel ait la garantie de l'emploi. Finis les soucis qui les empêchent de dormir, bonjour les voyages touristiques sans autre préoccupation que le beau temps.

Comment en est-on arrivé là ? Pourquoi des jeunes refusent-ils le risque minime, qui ne dépend que de leur capacité, d'être licencié à la fin d'un long stage ?

Ils nous font croire que le plaisir d'un patron, c'est de licencier. Or, pour un patron de PME, reconnaître qu'une personne qu'il a embauchée ne correspond pas à son attente, c'est un échec, grave et coûteux. Car ce stagiaire, il a fallu le former pendant plusieurs mois tout en le payant. Cela a fait perdre beaucoup de temps à d'autres employés et a perturbé leur travail. Si, au bout du compte, ce stagiaire se montre inefficace et qu'il faille tout recommencer avec un nouveau, quelle perte !

Actuellement, un million de Français travaillent à l'étranger. C'est le risque majeur. Puis, il y a la masse des étudiants à qui l'on a fait croire que le diplôme donne un emploi, sans période d'essai, sans possibilité de licenciement, avec promotion automatique jusqu'à la retraite. Or cela n'est vrai que pour les 10 % qui entreront dans la Fonction publique.

Nos étudiants voudraient que la Fonction publique serve de modèle au secteur privé. Ils ont la phobie du risque. Pourquoi pas ? Mais alors il faut d'une part que nous nous retirions du mondialisme économique et aussi de l'Europe ; et d'autre part que nous acceptions que notre niveau de vie diminue de 30 %. Comme ce fut le cas autrefois dans les pays socialistes de l'Est. La seule chose qui est sûre, c'est qu'il faut choisir et ne pas s'asseoir entre deux chaises.

Maxime LAGUERRE
15 mars 2006