



40. Entretien : Dorothee AMATOURY – CCI EUROLAM

Cœur de métier : Fabrication de circuits imprimés et services à l'industrie électronique.

Nombre de salariés : 150 dont 40 en France.

Forme juridique et année de fondation : SA – 1981.

Directrice Générale CCI EUROLAM

Je vous interviewe en tant que directrice administratif et financier de tout le groupe pour savoir ce que vous pensez de l'environnement sociétal des entreprises, et plus particulièrement des TPE et PME en France dans les domaines sociaux, légaux, fiscaux.

C'est un sujet que nous voulons mettre en fin de notre ouvrage et que nous appellerons RSA, autrement dit la responsabilité sociétale des autres (administration, services publics etc.).

Réponse :

Il y a eu des progrès de « simplification » en provenance des administrations, grâce à une utilisation accrue et intelligente d'Internet. Mais il reste encore beaucoup à faire et devrait être fait plus rapidement.

En ce qui concerne la fiscalité, il me semble que l'on peut imaginer un autre type de rapport entre l'administration fiscale et les entreprises. Celles-ci souhaitent être en règle. Mais la fiscalité est complexe et un rapport plus partenarial devrait pouvoir être établi entre l'administration et l'entreprise.

En effet, il y a des changements fréquents dans les textes. L'incertitude pèse sur les lois et sur leur interprétation. C'est un frein dans nos décisions et le suivi de toutes les modifications représente pour une PME une grande quantité de travail.

En ce qui concerne les impôts sur les bénéfices des PME, on devrait pouvoir envisager d'avoir un taux d'impôt réduit quand ces bénéfices sont conservés dans les fonds propres. Cela encouragerait les PME à réinvestir et elles seraient moins vulnérables en cas de problèmes.

Sur le plan social, on nous applique parfois des règles qui ne nous paraissent pas adaptées à notre taille et à notre fonctionnement. Par exemple, en plus de l'entretien d'évaluation annuel, que nous avons instauré depuis longtemps et qui fonctionne très bien, une nouvelle loi a été promulguée qui impose dorénavant un entretien professionnel tous les deux ans pour s'assurer de la correcte évolution du salarié au sein d'une entreprise par une augmentation salariale, un changement de poste ou des formations. Mais il est difficile dans une PME de proposer ce genre d'évolution de poste si régulièrement, et le taux d'inflation est presque nul.

En ce qui concerne les contrats apprentis et alternance, ce n'est pas simple pour une PME de se risquer à en prendre un car il n'est pas possible d'arrêter son contrat si cela se passe mal. Par conséquent, nous ne signons que des contrats de maximum un an.

D'une manière générale, nous ressentons que les dispositifs sont pensés et établis pour des grandes entreprises puis appliqués à des entreprises bien plus petites alors que leur adaptation n'est pas toujours possible.