

Libérer la natalité en aidant les entreprises dont des salariées entament une grossesse

Pour un chef d'entreprise, et pour un chef de service au sein d'une entreprise ou d'une administration, la grossesse d'une salariée, ou sa propre grossesse si ce responsable est de sexe féminin, pose assez souvent un sérieux problème : il faut trouver un remplaçant provisoire, capable de « faire le job » en y consacrant beaucoup d'énergie, alors qu'il devra trouver un autre poste quelques mois plus tard si l'heureuse maman reprend son poste.

Les entreprises supportent des coûts indus lorsque leurs salariées donnent la vie

Actuellement, les entreprises subissent les conséquences organisationnelles et pécuniaires de ces grossesses, extrêmement utiles à la nation, sans obtenir de contrepartie : elles de supporter les surcoûts inhérents à l'embauche de remplaçants, ou au paiement d'heures supplémentaires ! Cela sans compter les problèmes liés à l'embauche des remplaçants (surcoûts, manque de connaissance de l'entreprise, difficulté à trouver une personne présentant toutes les qualités requises).

Dans ces conditions, on comprend que le chef d'entreprise, ou le chef de service, ne voit pas forcément d'un très bon œil les déclarations de grossesse, même si, en dehors de son travail, il adore les enfants. Ceci parce que l'entreprise supporte des coûts supplémentaires, monétaires ou sous forme de problèmes liés au remplacement : par exemple, difficulté à trouver un remplaçant ayant toutes les qualités requises. Alors qu'elle contribue à rendre un service important (l'arrivée d'un bébé est non seulement une joie, mais aussi un apport essentiel pour la collectivité), l'Etat laisse l'entreprise se débrouiller sans soutien. En somme, l'Etat lui demande de financer sur son propre budget une dépense qui ne lui profite pas spécifiquement à elle, mais à la nation toute entière.

L'injustice est flagrante, et grave, car les entreprises et autres employeurs professionnels par leur propre travail doivent supporter au bénéfice de la collectivité des coûts qui, en bonne logique et en bonne justice, devraient être pris en charge par la nation dans son ensemble (autrement dit, par le budget de l'Etat). Comment remédier à cette situation absurde ?

Il faut soutenir les entreprises pour leur contribution à l'investissement dans la jeunesse

Chaque élection présidentielle est l'occasion pour certains candidats de se prononcer en faveur d'une politique familiale et démographique un peu moins pingre (évidemment, dans le discours électoral, ce sera « encore plus généreuse », si le candidat qui s'exprime est le président sortant ou une personne adoubée par lui). Mais le manque de connaissance du rôle joué par la démographie conduit souvent le candidat à reprendre comme un perroquet les anciennes misérabilistes habituelles relatives aux prestations familiales. Or, ce qu'il faudrait, c'est un postulant ou une postulante ayant conscience de deux réalités complémentaires :

Primo, comme le disait Sauvy, « nous ne comparons pas nos retraites par nos cotisations, mais par nos enfants » ;

Secundo, si mettre au monde des enfants, lesquels paieront les pensions de tous leurs aînés, ne

procure aucun droit à pension, ceux-ci étant attribués au prorata des cotisations versées au profit des retraités, cela revient économiquement à se faire plumer.

Un candidat (ou une candidate) conscient de cette réalité comprendrait que l'investissement dans la jeunesse doit être récompensé, si bien que les entreprises qui accueillent à bras ouverts les jeunes femmes sans attendre d'elles le sacrifice de leur désir de maternité, ces entreprises doivent bénéficier de contreparties suffisantes. Elles participent à l'investissement le plus utile qui soit pour la nation, l'investissement dans la jeunesse : la nation doit leur en être reconnaissante - et pas seulement en paroles !