INVESTISSEMENTS-REPRISE ÉCONOMIQUE-EMPLOI



Coll. Fondation Jean Jaurès

Secrétariat National aux Entreprises
Secrétariat National à l'Information des Militants

PARTI SOCIALISTE
10, rue de Solférino
75333 Paris Cedex 07

« D'abord l'emploi »

Le Parti socialiste est engagé dans la lutte contre le chômage et pour la création d'emplois. Il mène campagne à la place qui est la sienne : principal parti de gouvernement, il lui revient de susciter partout la mobilisation des énergies et de développer les explications nécessaires. En effet, la réussite de l'action gouvernementale pour l'emploi dépend, en partie, des relais qu'elle trouvera sur le terrain pour la mettre en œuvre et éventuellement proposer des corrections ou des compléments. Cela est d'autant plus vrai que le gouvernement a choisi une attribution décentralisée des principales aides à l'emploi (contrats solidarité) et qu'il mise sur la constitution de comités locaux de l'emploi pour stimuler les initiatives. Les militants socialistes ont donc un rôle capital à jouer, au cours des mois à venir, dans la bataille de l'emploi, qu'il s'agisse de la création d'emplois (contrats solidarité) ou de la défense des emplois (entreprises en difficulté).

Leur rôle est double :

1° **Relayer** sur le terrain les décisions gouvernementales : application effective des mesures économiques, animation des stuctures pouvant concourir à la création d'emplois, information et sensibilisation de la population.

2° **Evaluer** l'impact réel des mesures gouvernementales : recenser les problèmes rencontrés, faire un examen **critique** et élaborer des **propositions.**

Ce dossier est un outil pour les militants confrontés à des problèmes parfois nouveaux et souvent difficiles qui exigent un grand effort d'information et de formation.

Ce nouveau dossier qui tient compte des informations actuellement en notre possession (mai 1982) annule et remplace le dossier établi en novembre 1981.

La rédaction de ce dossier a été assurée par des camarades du groupe de travail « Emploi » du secrétariat national aux entreprises : P. ARTUS, responsable, F. KIEFE, Y. LE BERRIGAUD, M. BELLANGER, J.-M. OUAZAN, J.-P. HUIBAN, J. KATAN, J. MARTIN-GOUSSET, W. BAUDRILLART, J.-M. MAURY.
Avec le concours de X. GREFFE, D. STRAUSS-KAHN, A. BUSNEL, C. RUBECHI et J. BAHRY.

Coll. Fondation Jean Jaurès

La croissance économique pour l'emploi

Les différentes mesures que le gouvernement a mis en œuvre représentent l'effort le plus important qui ait jamais été accompli en faveur de l'emploi. Outre la création de plus de 120 000 emplois publics en dix-huit mois, les dotations budgétaires destinées à soutenir directement l'emploi progressent de 45 %. Elles concernent aussi bien le premier emploi des jeunes, que la formation professionnelle ou le reclassement des travailleurs.

Cependant, ce ne sont là que des mesures d'accompagnement ; en effet le principal moyen contre le chômage c'est la relance. Organisées par le Plan, toutes les composantes de la politique économique doivent y contribuer, le budget comme la lutte contre les inégalités, la politique industrielle comme la politique de l'épargne.

Le déficit budgétaire légèrement inférieur à 100 milliards (soit environ 2,6 % du Produit Intérieur Brut) est de l'ordre de celui que connaissent les autres pays. Loin de constituer un « gouffre financier », il donnera à l'économie française l'élan qui lui a manqué au cours des années récentes. Le relèvement du SMIC et des allocations familiales, les mesures en faveur de la vieillesse marquent un effort de solidarité qui en redistribuant le pouvoir d'achat en faveur des plus défavorisés contribuent au soutien de la demande. Les réformes de structure vont dans le même sens. Les nationalisations conduiront les plus grandes entreprises de ce pays à opter plus volontiers pour les choix industriels à moyen terme que pour les profits financiers à court terme. Quant à l'épargne que seule la croissance du revenu des ménages peut augmenter, une simplification, une moralisation et une meilleure orientation de sa collecte permettront un financement sans inflation des investissements des entreprises.

On le voit, toute la politique économique est orientée vers la lutte contre le chômage. Mais si les conditions de la relance sont là, si la reprise de l'activité est amorcée, si les carnets de commande se remplissent, un pas doit encore être franchi pour que cette situation se traduise par une amélioration de l'emploi. **C'est celui qui consiste à anticiper la demande future en créant des capacités de production nouvelles.** La reprise est encore fragile, prévoir qu'elle se poursuivra demain c'est déjà l'assurer pour partie.

Dans ces conditions, l'embauche n'alourdit pas les charges des entreprises. La reprise de la production par une meilleure utilisation de l'appareil productif autorise des gains de productivité élevés et donc une amélioration des prix de revient, toute l'expérience historique française le montre. Quant à l'étalement des coûts fixes que permet une production plus importante, elle concourt aussi à une amélioration de la compétitivité des entreprises françaises, la reconquête du marché intérieur n'a pas d'autre signification. C'est parce que l'économie sera en croissance rapide que les produits français seront plus compétitifs, il n'y a pas d'autre voie.

Augmentation de la demande, croissance de la production et des revenus, diminution du chômage, capacité d'épargne accrue pour financer les investissements, gains de productivité, amélioration de la compétitivité internationale, telle est la cohérence de la politique économique qu'il faut mener, telles sont les étapes du redressement que la France commence à entreprendre.

SOMMAIRE DES FICHES

- **1 Principales mesures de politique économique prises par le gouvernement visant à développer l'emploi.**
- **2 Partage du travail et contrats de solidarité.**
- **3 Emploi et formation pour les jeunes.**
- **4 Aides financières aux entreprises.**
- **5 Entreprises en difficulté (aspects financiers).**
- **6 Entreprises en difficulté (aspect juridique).**
- **7 L'emploi et les femmes – le PS contre les discriminations.**
- **8 Le travail à temps choisi.**
- **9 Les emplois d'initiative locale.**
- **10 Les comités locaux de l'emploi.**
- **11 Politique industrielle et emploi.**
- **12 Emploi et droits des travailleurs.**

Coll. Fondation Jean-Jaurès

FICHE 1

Principales mesures de politique économique prises par le gouvernement visant à développer l'emploi

I. STIMULER LA CROISSANCE

En 1982, la croissance du produit intérieur brut devrait dépasser 2,5 % alors qu'elle n'avait été que de 1,1 % en 1980 et 0,50 % en 1981. Ceci sera rendu possible grâce à une série de mesures :

– Accroissement de 10 % du SMIC au 1er juin 81 compensé partiellement par une baisse des cotisations sociales des employeurs sur les plus bas salaires (qui réduit le surcoût de 50 %; cette baisse doit disparaître lorsque le SMIC dépassera 3 480 F par mois). De juin 1981 à avril 1982, le pouvoir d'achat du SMIC s'est accru de 12,2 %. En 1982, il devrait croître de trois points supplémentaires.

– Accroissement de 25 % des allocations familiales au 1er juillet 1981, et de 25 % au 1er juillet 1982.

– Accroissement de 50 % de l'allocation logement (25 % au 1er juillet, 25 % au 1er décembre 1981).

– Accroissement de 20 % des allocations pour les handicapés au 1er juillet 1981. Nouvelle revalorisation au 1er janvier 1982.

– Revalorisation des allocations de chômage de 15 % au 31 octobre 1981.

– Accroissement du taux (de 50 % à 52 %, plus tard à 60 %) des pensions de réversion.

– Accroissement de 20 % du minimum vieillesse au 1er juillet 1981 (il doit atteindre 20 % du SMIC en janvier 1982). Nouvelle revalorisation au 1er janvier 1982.

– Importantes mesures sociales en faveur des agriculteurs (hausse de 24 % du budget annexe des prestations sociales agricoles).

– Relance de la construction :

– engagement rapide de 76 000 logements (dont 50 000 grâce au déblocage de Fonds d'action conjoncturelle) ;

– subventionnement des travaux d'économie d'énergie (pour une première tranche de 50 000 logements) ;

– accroissement des moyens de l'Agence pour les économies d'énergie ;

– augmentation de l'aide personnalisée au logement (par la hausse des « loyers de référence » qui servent dans le barème de l'aide). Au total les aides au logement augmenteront de 35 % en 1982 par rapport à la loi de finances initiale de 1981. Les plafonds de ressources pour être bénéficiaire des PSI (prêts spéciaux immédiats), des PAP (prêts aidés en accession à la propriété), et des PLA (prêts locatifs aidés) sont majorés de 8,3 % (janvier 1982).

En 1982, 245 000 prêts seront ainsi aidés.

POLITIQUE BUDGÉTAIRE ACTIVE POUR 1982 :

– les prestations sociales augmenteront de 6 % en valeur réelle par rapport à 1981 ;

– accroissement des budgets d'aide à l'industrie et l'artisanat (+ 104 %) et d'aide à la recherche (+ 29 %), en faveur de l'ANVAR, du plan d'information, des programmes aéronautiques ;

– progression des crédits d'équipement civil de 28 % par rapport à la loi des Finances initiale de 1981 ;

– développement de l'aide sociale (+ 61 %), plus que doublement du budget de la culture.

Fondation Jean-Jaurès

Au total en 1982, 1983 le déficit public ne devrait pas dépasser 3 % du produit intérieur brut, ce qui reste modéré par rapport aux niveaux atteints dans les pays voisins (Allemagne : 3,7 %, Italie et Belgique : 10 %). L'endettement public reste très faible par rapport à ce qu'il est ailleurs :

– fixation du taux de change à un niveau permettant à l'industrie française de redevenir plus compétitive (baisse de 8,5 % par rapport au mark).

ARGUMENTATION :

Toutes ces mesures visent à permettre une croissance plus rapide, à la fois de la consommation par l'accroissement des plus bas salaires et des prestations et de l'investissement par le desserrement de la politique monétaire. Si la croissance, en 1982, peut passer de 1 % (chiffre envisageable si la politique de BARRE s'était poursuivie) à 3 %, ceci permettra de créer à terme 350 000 emplois nouveaux.

Une reprise nette de l'activité des entreprises du secteur des biens de consommation a été constatée en 1981. L'indice de leur production s'est accru de 3,5 % entre le milieu de l'année et le mois de décembre. Ceci résulte de la progression de la consommation, qui atteint 2,3 % durant l'année 1981 contre 1,8 % en 1980. Dans les autres secteurs, la reprise est moins vive mais semble apparaître en fin d'année où l'investissement des entreprises progresse de 1,3 % après avoir baissé continuellement pendant un an.

Seule l'activité du bâtiment reste dépréciée, mais il semble que son point le plus bas ait été atteint à l'automne 1981. Les prévisions de mise en chantier sont depuis légèrement plus élevées pour les promoteurs privés, beaucoup plus élevées chez les promoteurs publics (organismes HLM, sociétés d'économie mixte).

Au total le produit intérieur brut se situe depuis le deuxième trimestre sur une pente annuelle de croissance de l'ordre de 2,5 % alors qu'en avril 81 il était au même niveau qu'en septembre 1979.

II. AIDER FINANCIÈREMENT LES ENTREPRISES

– Accroissement (5,3 milliards) des crédits du Fonds de Développement Economique et Social (FDES) ; accroissement de la dotation du Fonds Spécial d'Adaptation Industrielle (FSAI) en faveur de la politique industrielle, des économies d'énergie, de la pêche.

– Bonification d'intérêts (de 1 à 2 points) pour les crédits liés à certains types d'investissements : accroissement des exportations, économies de matières premières, utilisation du charbon, investissements créateurs d'emplois, robotique. L'enveloppe des crédits passe de 6 millions en 1980, à 8 millions en 1931 et à 11 millions en 1982.

– Extension du rôle des CODEFI (Comités Départementaux d'Examen des Problèmes de Financement des Entreprises) : possibilité d'échelonnement des échéances fiscales et para-fiscales, avances de trésorerie (inférieures à 500 000 F) pour accompagner les concours bancaires.

50 000 emplois ont pu être sauvegardés par les procédures CODEFI ou CIASI (Comité Interministériel d'Adaptation des Structures Industrielles).

– Ensemble de mesures spécifiques aux agriculteurs : augmentation de la dotation d'installation des jeunes agriculteurs, déduction fiscale pour les exploitants qui modernisent leurs moyens de production, accroissement du volume des prêts bonifiés, augmentation des prestations sociales.

– Réduction de 3 points du taux d'escompte des effets commerciaux pour les PMI et les entreprises clientes de banques populaires.

– Baisse de 15 points des cotisations sociales pour les entreprises des secteurs du textile, afin de les aider à lutter contre la concurrence.

– Diminution du taux effectif des crédits professionnels industriels (géré par le crédit d'équipement des PME).

– Au total le gouvernement met en place 24 millions de francs de prêts-aides à long terme destinés aux entreprises.

– Développement de la distribution de prêts participatifs (remboursables, mais dont la rémunération est liée aux résultats de l'entreprise) par l'intermédiaire du CIDISE (Centre Interministériel pour le Développement des Investissements et le Soutien de l'Emploi) au profit d'entreprises qui investissent et qui manquent de fonds propres. Ont été particulièrement aidés les secteurs du textile et de l'agro-alimentaire. En 1982, 3,5 millions de prêts participatifs seront ainsi distribués. Une catégorie spéciale (prêts participatifs simplifiés), s'adresse aux plus petites entreprises (moins de 25 salariés).

– Création du Fonds National de garantie, qui permet la réassurance des fonds de garantie privés et facilite l'accès des PME à de nouvelles sources de financement. Un ensemble de mesures permet ainsi de renforcer les fonds propres des entreprises.

ARGUMENTATION :

L'analyse de la politique menée par le gouvernement précédent montre qu'il ne suffit pas de favoriser le profit des entreprises pour obtenir qu'elles investissent et qu'elles se développent. Cependant, dans une phase de reprise de la demande, il est indispensable qu'elles disposent de ressources suffisantes pour accroître leurs capacités de production et se moderniser. Sinon, l'accroissement de la consommation risque fort d'être satisfait par des importations.

Le nombre des défaillances d'entreprises a été considérablement réduit, puisqu'il passe de 2 000 par mois au printemps 1981 à 1 340 en février 1982, de 420 à 240 pour les entreprises industrielles. Les perspectives de résultats d'exploitation s'améliorent, et ces résultats eux-mêmes sont jugés nettement meilleurs au second semestre 1981, qu'au premier par les chefs d'entreprises (16 % d'entre eux les jugent satisfaisants contre 11 %), qui prévoient par ailleurs que la progression de leurs investissements en 1982 sera de 3 points supérieure à celle de 1981 - 35 % de ces investissements nouveaux seront affectés à l'extension des capacités de production.

III. CRÉER DES EMPLOIS

– Au cours de l'été, signature de l'accord patronat-syndicat sur le passage à 39 heures et la généralisation de la cinquième semaine de congés.

– Embauche avec exonération de 50 % des cotisations sociales patronales pendant un an pour les jeunes de moins de 26 ans, les femmes seules et les chômeurs de longue durée, âgés de plus de 45 ans (280 000 bénéficiaires potentiels) (1).

– Exonération des cotisations sociales pour l'embauche de tout nouvel apprenti de moins de 20 ans (125 000 bénéficiaires).

– Stages d'expérience professionnelle, qui remplacent les stages pratiques en entreprise (50 000 bénéficiaires) (1).

– Stage de préparation à la vie professionnelle (60 000 bénéficiaires), avec multiplication des stages de 12 mois (1).

– Contrats emploi-formation : durée de formation allongée, garantie d'emploi d'au moins un an, augmentation de la contribution de l'Etat (100 000 bénéficiaires) (1).

– Prime (5 000 F) pour l'embauche du premier salarié dans les entreprises artisanales (10 000 postes) (1).

– Création d'emplois publics : 54 000 dès 1981, 61 000 en 1982 dans l'éducation, les PTT, les hôpitaux, l'aide ménagère, la police... Transformation d'emplois de vacataires en postes de titulaires.

– Aide à la réduction de la durée du travail : aide financière aux entreprises qui réduisent significativement la durée du travail en créant des emplois.

– Possibilité de préretraite à 55 ans si des jeunes sont embauchés.

– Retraite progressive à partir de 55 ans, le salarié réduisant progressivement son temps de travail et l'Etat prenant en charge une partie de sa rémunération.

– Poursuite pendant quelques mois du versement des indemnités de chômage à des jeunes chômeurs embauchés par des entreprises qui créent des emplois.

– Prolongation de l'ouverture de l'école sur la vie active par le biais des stages en entreprises, jusqu'à l'âge de 18 ans.

– Service civil d'un an, pour des tâches socio-économiques, avec prise en charge et rémunération modeste (1 000 F).

– Année sabbatique : possibilité de prendre une année à sa convenance après un certain nombre d'années de travail, avec un salaire allant de 30 à 50 % du salaire normal.

– Aide fiscale de 10 % à l'investissement à condition qu'il y ait création nette d'emplois.

– Détection précoce des entreprises en difficulté, grâce à une meilleure information et aux moyens accrus des Comités d'entreprises.

– Contrats de solidarité et créations des Comités locaux pour l'emploi ; l'Etat et les instances régionales aideront les entreprises qui prennent des mesures rigoureuses en faveur de l'emploi.

– En particulier, baisse des cotisations sociales (de 75 à 100 %) pour les nouveaux emplois créés par des entreprises qui baissent fortement la durée du travail (au moins 2 ou 3 heures par semaine).

– Création des emplois « d'utilité collective », aides à hauteur de 36 000 F par an (22 000 emplois en 1982) (1).

– Renforcement des services de l'emploi (2 000 emplois supplémentaires dont 1 000 à l'ANPE). Au total, les crédits concernant les aides à l'emploi progressent de 46 % de 1981 à 1982.

– 7 janvier 1982 : loi autorisant le gouvernement à prendre par ordonnances des mesures d'ordre social jusqu'au 31 mars 1982, permettant les dispositions suivantes :

– réduction de la durée du travail (5e semaine de congés payés, durée légale du travail à 39 heures à compter du 1er février, institution du chèque vacances. La durée maximale du travail est ramenée à 46 heures) ;

– amélioration des dispositions concernant le travail à temps partiel dans les secteurs privés et publics. Les fonctionnaires pourront cesser progressivement leur activité à partir de 55 ans ;

– modification des régimes de retraite dans le secteur privé et pour les agents de l'Etat. Les travailleurs du régime général de Sécurité sociale pourront prendre leur retraite à taux plein à 60 ans s'ils ont cotisé pendant 37 ans et demi à partir du 1er avril 1983 ;

---

(1) Cet ensemble de mesures est connu sous le nom de « Plan Avenir Jeunes » (voir détails fiche 3).

Collection Fondation Jean Jaurès

– modification des possibilités de cumul entre une retraite et une activité professionnelle ; dans le cas de cumul, le revenu supplémentaire fera l'objet d'une contribution de 10 % versée à l'UNEDIC ;

– mise en place d'un système de cessation anticipée d'activité pour les agents des collectivités locales ayant un contrat de solidarité ; les agents bénéficient d'une allocation de ressources égale à 70 % du traitement de base ;

– assurance d'une qualification professionnelle et de l'insertion sociale pour les jeunes de 16 à 18 ans. Les établissements d'enseignement public, les organismes de formation, les collectivités locales devront contribuer à ce programme de formation ;

– les heures supplémentaires effectuées au-delà d'un contingent annuel de 130 heures de travail doivent donner lieu à un repos compensatoire égal à 50 % de ces heures ;

– les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération ;

– création de stages de jeunes volontaires, âgés de 18 à 26 ans qui reçoivent une rémunération égale à 50 % du SMIC, et sont organisés par les collectivités locales, les associations...

ARGUMENTATION :

La plupart de ces mesures partent du constat que la croissance plus rapide ne suffira pas à faire disparaître le chômage. En attendant que la démographie soit plus favorable (avec plus de départs en retraite), il faut soit réduire le nombre d'entrées sur le marché du travail (service civil, formation plus longue...), soit accroître le nombre de départs à la retraite (préretraite précoce...), soit partager le nombre d'heures de travail entre plus de personnes (réduction de la durée du travail, qui devrait surtout faire l'objet de négociations syndicats-entreprises, l'Etat n'intervenant que pour inciter).

– Plusieurs signes d'amélioration de la situation de l'emploi apparaissent. Pour la première fois depuis 1980, les effectifs salariés se sont accrus de 0,2 % en janvier 1982, alors qu'au cours de l'année 1981 ils avaient baissé de 1,3 %.

– Le nombre des offres d'emplois déposées par les entreprises croît continuellement depuis l'été (elles ont progressé de 25 % depuis la rentrée), tandis que celui des demandeurs d'emploi (en données corrigées des variations saisonnières), s'est accru de 12 % pendant les six derniers mois contre 24 % pendant les six mois précédents.

– Pour la première fois, depuis un an, le chômage est descendu en dessous du seuil des 2 millions.

IV. MAITRISER L'ÉCONOMIE, DÉVELOPPER LE SECTEUR PUBLIC

Nationalisations dans l'immédiat de cinq grands groupes industriels (PUK, Rhône-Poulenc, Thomson-Brandt, Saint Gobain, CGE), de deux groupes financiers (PARIBAS et SUEZ), de 36 banques privées ; prise de contrôle de la sidérurgie, de MATRA et de DASSAULT.

– Important effort en faveur de la recherche. La dépense intérieure de recherche et de développement sera portée à 2,5 % du produit intérieur brut en 1985.

– Aide pour le développement et l'industrialisation de la micro-électronique, conduisant à un doublement des aides existantes.

ARGUMENTATION

Les nationalisations ne sont certainement pas une mesure miracle qui seule permettrait de sauver ou de créer des emplois. Elles assurent cependant le maintien dans le patrimoine national d'entreprises, que les seules règles du profit auraient conduit à aliéner ou faire disparaître. Il faut parvenir à coordonner les nationalisations, la définition d'objectifs industriels prioritaires dans le cadre du plan, l'aide publique à la recherche..., pour développer l'économie française dans de nouveaux créneaux et reconquérir le marché intérieur.

V. MAITRISER L'INFLATION

– Les prix industriels restent libres, mais la vigilance est accrue vis-à-vis des situations d'entente : le rôle et les moyens de la Commission de la concurrence sont renforcés.

– Les pouvoirs publics passeront des engagements de modération avec les organisations professionnelles. Dans le cas où un accord ne pourrait pas être obtenu, il recourront au blocage ou même à la taxation.

– Certains prix particulièrement sensibles (pain, beurre, réparation automobile...) sont provisoirement bloqués ; la hausse des loyers est limitée à 80 % de celle de l'indice du prix de la construction ; les tarifs publics (sauf ceux des produits énergétiques) ne croîtront pas plus vite que l'ensemble des prix.

– Objectif de maintien global du pouvoir d'achat grâce à la négociation sur les prix et sur les salaires entre les partenaires sociaux.

– Enfin la relance de la demande et de la production, par les gains de productivité et donc la baisse des coûts unitaires qu'elle procure, permet de réduire le rythme de baisse des prix.

Collection Jean-Jaurès

– Opération trêve des prix, engagée le 7 octobre 1981, permettant le maintien de certains prix entre janvier et avril 1982 à leur niveau de décembre 1982. Les articles concernés doivent représenter 30 % du chiffre d'affaires de chaque famille de produits.

– Modification de la fixation des prix des produits pétroliers, permettant une indexation plus rapide sur les prix du marché du pétrole et sur le taux de change du dollar.

– Les prestations de services peuvent sortir du blocage des prix à partir de janvier 1982 s'ils signent des accords de régulation de prix.

– Une loi modérant les loyers d'octobre 1981 à avril 1982 a été votée : leur hausse sera limitée à 80 % de celle de l'indice du coût de la construction de l'INSEE.

ARGUMENTATION :

Il est nécessaire de ramener le plus rapidement possible le rythme d'inflation à un niveau voisin de celui observé chez nos partenaires (autour de 10 % aux Etats-Unis, de 6 % en Allemagne et au Japon). Si cet objectif n'est pas atteint, soit le franc chutera, soit les pertes de compétivité dégraderont le commerce extérieur et empêcheront la croissance de l'économie (1 % d'inflation en plus, c'est à terme près de dix milliards de francs de déséquilibre extérieur supplémentaire).

Le rythme annuel d'inflation a été ramené aux environs de 12 % durant la seconde moitié de l'année, alors qu'il dépassait 14 % dans la première moitié de l'année. Ce ralentissement touche tous les produits (alimentaires : 15 % contre 17 %, industriels : 11 % contre 14 %, loyers : 10 % contre 14 %). L'objectif reste de ramener le rythme de baisse des prix à 10 % à la fin de 1982.

VI. RÉDUIRE LES INÉGALITÉS

En 1981 :

– Surtaxe (25 %) sur la partie de l'impôt sur le revenu qui dépasse 100 000 F.

– Surtaxe sur certaines dépenses de luxe (hôtels 4 étoiles, yachts...).

– Surtaxe (10 %) sur certains frais généraux des entreprises (cadeaux, voitures...).

En 1982 :

– Impôt sur la fortune, sur la fraction du patrimoine qui dépasse 3 millions de francs, à un taux croissant allant de 0,5 à 1,5 % ; lorsque le patrimoine est en fait un outil de travail, ce seuil est porté à 5 millions de francs et l'impôt est réduit à des sommes consacrées à l'investissement (concerne 1 % des contribuables).

– Impôt de solidarité-chômage pour financer la moitié du déficit prévu de l'UNEDIC (assurances chômage) : hausse de 10 % de la fraction de l'impôt supérieur à 15 000 F si l'impôt dépasse 25 000 F.

– Indexation complète sur les prix de toutes les tranches du barème de l'impôt sur le revenu (+ 13,5 %), avec une exonération fiscale pour les salariés payés au SMIC.

– Plafonnement du quotient familial à 7 500 F par demi-part (affectant 0,8 % du total des contribuables).

– Impôt supplémentaire maintenu sur les banques et les compagnies pétrolières.

– Au total en 1982, la pression fiscale restera à son niveau de 1980 à 1981 (24,2 %).

– Amélioration de la connaissance des revenus dans l'agriculture prévue par une loi de finances rectificative pour 1981. Les exploitants dont les recettes dépassent 300 000 F par an sont obligatoirement assujettis à la TVA.

– Les salariés rémunérés au SMIC voient leur salaire maintenu après la baisse de la durée du travail.

– Les chômeurs ayant épuisé leurs droits conservent le droit aux prestations sociales.

– En 1982, 7 % des contribuables paieront plus d'impôts, 90 % autant ou moins.

– Création d'un livret d'épargne populaire, dont les revenus sont indexés, réservés aux 11 millions de foyers les plus modestes (conditions : les fonds correspondants doivent être déposés pendant six mois, les bénéficiaires doivent payer moins de 1 000 F d'impôt sur le revenu par an, le montant total du dépôt ne peut pas dépasser 10 000 F).

– Reconnaissance d'un statut pour les conjoints d'artisans ou de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale suivant trois possibilités : conjoint collaborateur, conjoint salarié ou associé.

– Amélioration de la situation des catégories les plus modestes de la fonction publique, à partir de janvier 1982.

– Création du chèque vacances, réservé aux salariés qui acquittent moins de 1 000 F d'impôt sur le revenu et qui leur permettra de régler les dépenses de loisirs.

ARGUMENTATION :

Ces mesures, à caractère ponctuel et d'urgence, ne constituent qu'une première étape de la lutte contre les inégalités, qui présentent de multiples aspects : financiers, éducatifs, culturels, etc. Pour lutter contre les inégalités de revenus une réforme fiscale d'ensemble s'impose. Le gouvernement fera à cet égard des propositions en temps utile.

Collection Jean-Jaurès

FICHE 2

Partage du travail et contrats de solidarité

Dès son arrivée au pouvoir, la gauche a fait du partage du travail un objectif central de sa politique économique et sociale. Pourquoi ?

1. Les progrès de la technologie (automatisation des tâches, informatisation, amélioration constante de la fiabilité des produits) créent les conditions d'une autre répartition du rythme de vie des travailleurs : par la réduction de la durée du travail et le développement du temps consacré aux loisirs, au sport, à la culture, à la vie associative, à la vie des citoyens.

2. En France, la durée du travail était, avant l'ordonnance du 16 janvier 1982 sur la 5e semaine de congés payés et la réduction à 39 heures de la durée légale du travail, l'une des plus longue des pays industrialisés.

3. Dans un contexte de crise économique internationale, hélas durable ! — caractérisé par un ralentissement de la croissance et un fort taux de chômage — il serait économiquement absurde et socialement injuste que le gouvernement ne s'appuie pas sur cette notion de partage du travail pour créer de nouveaux emplois en intégrant dans la communauté du travail le potentiel humain actuellement inutilisé. Une telle politique de solidarité nationale ne peut que contribuer à réduire les coûts de l'assurance chômage et contribuer à la relance de l'activité économique.

Une telle politique nécessite la coopération de tous : syndicats, employeurs, élus. Il fallait donc concevoir un mécanisme contractuel qui vise à relancer l'embauche tout en maintenant la compétitivité des entreprises. Ce mécanisme trouve sa traduction dans les contrats de solidarité : populariser les contrats de solidarité, développer la pression collective pour favoriser les créations d'emploi, et la réduction du temps de travail ce doit être l'une des tâches prioritaires des militants socialistes.

QU'EST-CE QU'UN CONTRAT DE SOLIDARITÉ ?

C'est une convention entre l'Etat et une entreprise ou une collectivité locale qui a pour objectif de créer un mouvement d'embauche supplémentaire par un dispositif de soutien lorsque l'entreprise ou la collectivité locale s'engage :

- soit à **réduire de façon significative la durée du travail ;**
- soit à **favoriser les départs volontaires en pré-retraite à partir de 55 ans ;**
- soit à **développer le travail à mi-temps des travailleurs âgés de 55 ans ou plus.**

Bien entendu aucune de ces formules n'est exclusive. Elles peuvent **se combiner.** Il appartient à chaque socialiste de militer sur son lieu de travail ou dans sa section locale pour que ces opportunités soient développées au mieux des intérêts des travailleurs.

En effet, et c'est là une des originalités majeures du contrat de solidarité, il ne peut être **conclu sans une négociation préalable entre employeur et représentants du personnel.** Il ne s'agit donc pas d'un choix souverain qui serait accordé à un patron pour aménager l'horaire de travail ou restructurer son entreprise selon son bon plaisir, mais d'un **processus de concertation** ou l'intervention démocratique des travailleurs joue un rôle prééminent puisque l'Etat, en l'occurrence le ministre ou le préfet, se réserve le choix de signer ou de ne pas signer le contrat en fonction, notamment, de la réalité de la négociation et de la qualité des propositions faites par l'employeur.

En outre, le ministère du Travail, (plus particulièrement la Délégation nationale à l'emploi et les directions départementales de l'emploi) a la charge de veiller au respect par l'employeur des dispositions du contrat de travail. Ceci veut dire que la mobilisation politique et syndicale ne s'arrête pas avec la signature du contrat. Excellente occasion pour les travailleurs de faire une **expérience concrète du contrôle.**

La procédure de conclusion des contrats de solidarité est **décentralisée*** sauf pour les entreprises de dimension nationale à établissements multiples. Dans ce cas le dossier est instruit par la Délégation nationale à l'emploi et le contrat signé par le ministre du Travail.

Il s'agit, par conséquent, d'une procédure novatrice (décentralisation) donnant à l'initiative locale une large place dans les propositions de création d'emplois. D'où l'idée de **comités locaux pour l'emploi** qui peuvent faire des propositions (et qui doivent être informés par l'Administration des contrats de solidarité en cours d'élaboration) pour susciter des contrats de solidarité (d'où l'importance de la mobilisation des socialistes dans les comités).

L'ANPE bénéficie pendant un mois de l'exclusivité des offres d'emploi et de présentation des candidatures pour les postes ainsi créés. L'embauche concerne, naturellement, en priorité les chômeurs et parmi ceux-ci les jeunes âgés de moins de 26 ans, et les femmes seules. Là encore, la mobilisation des travailleurs et des délégués syndicaux pour contrôler le respect par l'employeur de ces dispositions constituera un atout majeur pour le plein succès du contrat de solidarité.

Les contrats de solidarité pourront être signés jusqu'au 31 décembre 1983.

MODALITÉS PRATIQUES DES CONTRATS DE SOLIDARITÉ

a) Contrat de solidarité et réduction de la durée du travail.

Lorsqu'une entreprise ou une collectivité locale s'engage à réduire la durée du travail d'au **moins 2 heures** à compter du 1er septembre 1981 pour atteindre une **durée effective** du travail de 37 heures au 1er janvier 1983 ou 36 heures au 1er septembre 1983 et lorsqu'elle s'engage également à embaucher de nouveaux salariés, l'Etat prend en charge une partie importante des cotisations sociales patronales pour tout salarié embauché consécutivement au processus de réduction selon les modalités suivantes :

— pour une réduction comprise entre 2 et 3 heures, 75 % pendant la première année qui suit l'embauche, 50 % pour la seconde ;

— pour une réduction supérieure à 3 heures, 100 % pour la première et 75 % pour la seconde.

Il s'agit d'un effort extrêmement significatif de l'Etat si l'on se rappelle que les charges sociales ainsi visées représentent en moyenne près de 45 % du salaire brut.

Le contrat, pour être signé doit avoir été précédé de la signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement fixant les modalités de la réduction de la durée du travail. Il fixe également le début du processus de réduction, le nombre d'embauches ouvrant droit à exonération des charges sociales, la période pendant laquelle ces embauches doivent être effectuées et les modalités de contrôle du respect des obligations du contrat par l'employeur.

b) Contrat de solidarité et départ en pré-retraite.

Il s'agit, par ce type de convention, de permettre aux travailleurs qui ont entre 55 et 60 ans et qui souhaitent quitter la vie active, tant en favorisant l'embauche d'un chômeur, de bénéficier d'une allocation de pré-retraite égale à 70 % de leur salaire brut. A 60 ans, ils pourront soit opter pour le maintien de la garantie de ressources de 70 % jusqu'à 65 ans, soit demander la liquidation de leurs pensions de retraite.

Ils bénéficient également de points gratuits de retraite, dans la limite des cotisations obligatoires. En contre partie ils s'engagent, après avoir démissionnés de leur emploi à ne plus occuper d'emploi salarié.

L'entreprise ou la collectivité locale qui entend conclure un tel contrat s'engage à **maintenir ses effectifs** pendant un délai d'au moins une année après le départ du dernier salarié en pré-retraite-démission. Elle doit d'autre part remplacer nombre pour nombre et dans un délai de 3 mois chaque départ et cela pendant toute la durée de l'obligation de maintien des effectifs quelque soit la cause du départ (démission, licenciement individuel, etc.). Toutefois, dans le cadre de cette obligation de

---

* L'instruction du dossier est réalisée par la Direction départementale du travail.

Collection Jean-Jaurès

remplacement, elle peut modifier la structure de ses emplois (par exemple, remplacer un cadre par un OS). Cette procédure vise à garantir une certaine souplesse de gestion, tant en évitant que l'entreprise ne licencie d'un côté, tout en touchant de l'argent public de l'autre, afin d'embaucher.

Les représentants du personnel doivent être consultés avant le dépôt du dossier et sont associés au processus de contrôle que l'administration exerce trimestriellement sur l'obligation de maintien des effectifs. Le manquement à cette obligation conduirait l'employeur à devoir se substituer à l'Etat pour le paiement aux pré-retraités démissionnaires de leurs allocations : c'est là la conséquence directe de la rupture du contrat de solidarité que l'administration déciderait en pareille circonstance.

c) Contrat de solidarité et travail à mi-temps des salariés de plus de 55 ans.

Cette mesure concerne les entreprises qui s'engagent à embaucher des demandeurs d'emploi pour compenser la transformation d'emplois à temps plein tenus par des travailleurs âgés de moins de 60 ans et de plus de 55 ans, en emplois à mi-temps. Les salariés volontaires se voient garantir une allocation représentant 30 % de leur salaire brut moyen des douze derniers mois. Cette allocation s'ajoute naturellement au salaire qu'ils percevront pour l'emploi à mi-temps qu'ils vont prendre. On peut donc dire que, dans ce cas de contrat, le travailleur volontaire percevra une rémunération moyenne de 80 % de son dernier salaire pour un travail à mi-temps.

L'employeur s'engage à équilibrer toute transformation de poste à temps plein en poste à mi-temps par une embauche équivalente dans un délai de trois mois et à maintenir le niveau global de son effectif. Ainsi deux transformations de poste pourront être équilibrées soit par des embauches à mi-temps, soit par une embauche à temps plein. L'embauche ne se fait pas obligatoirement sur le même poste.

BILAN DES CONTRATS DE SOLIDARITÉ

Fin avril 1982, 1 847 contrats de solidarité étaient signés permettant la création de 31 594 emplois (29 000 emplois, soit 95 % des postes au titre de la pré-retraite).

2 594 emplois, soit 5 % au titre de la réduction d'horaires.

3 282 dossiers étaient par ailleurs en cours d'instruction.

Afin de concrétiser ce que peuvent être des contrats de solidarité, deux exemples en sont donnés ci-dessous :

CONTRAT DE SOLIDARITÉ ENTRE L'ÉTAT ET LA VILLE DE MONTLOUIS-SUR-LOIRE

— Entre l'Etat, représenté par M. Christian Leroy, préfet d'Indre-et-Loire,

— et la commune de Montlouis-sur-Loire, représentée par Mme Henriette Fouchier, maire de la commune de Montlouis-sur-Loire, conformément à la délibération du conseil municipal en date du 17 mars 1982,

— les organisations syndicales représentatives consultées,

— vu l'ordonnance n° 82-108 du 30/01/1982 relative au contrat de solidarité des collectivités locales,

— vu les décrets d'application n° 82-265 du 25/03/1982 et n° 82-268 du 26/03/1982,

est passé, dans le cadre de la lutte en faveur de l'emploi le contrat de solidarité suivant :

Article 1er — La commune de Montlouis-sur-Loire s'engage à mettre en œuvre un ensemble de mesures prévues par les textes susvisés relatifs au contrat de solidarité des collectivités locales, comportant notamment :

— la réduction significative de la durée du travail par rapport à la durée légale,

— l'amélioration du fonctionnement de certains services, notamment par une adaptation des heures d'ouverture au public ou par le développement de nouveaux services,

— la possibilité pour les personnels réunissant les conditions requises de cesser leur activité avant l'âge réglementaire d'admission à la retraite,

— et, en contrepartie, à embaucher des demandeurs d'emplois.

Les embauches effectuées dans le cadre de ce programme ouvrent droit aux aides de l'Etat prévues par la réglementation en vigueur, dès lors que les offres d'emplois correspondantes seront déposées à l'Agence nationale pour l'emploi, une priorité étant accordée aux demandeurs d'emplois reçus aux concours ou examens conduisant à cet emploi. La collectivité s'engage à respecter pour ces embauches les règles statutaires de recrutement du personnel communal.

Article 2 — La commune de Montlouis-sur-Loire s'engage par les présentes à réduire la durée hebdomadaire du travail des agents communaux en quatre étapes :

— au 01/02/82 : 38 heures,
— au 01/01/83 : 37 heures,
— au 01/09/83 : 36 heures,
— afin d'aboutir aux 35 heures au plus tard le 1er septembre 1984.

Cette réduction s'appliquera à l'ensemble du personnel, étant précisé qu'elle sera proportionnelle à la durée hebdomadaire de travail propre à l'emploi, pour les agents à temps non complet ou à temps partiel.

Article 3 — En contrepartie de cette réduction de la durée de travail hebdomadaire, la commune de Montlouis-sur-Loire procédera au recrutement des agents nécessaires.

Le nombre de ces agents sera établi de telle façon que le fonctionnement de l'ensemble des services soit parfaitement assuré et que soit parallèlement garantie la qualité du service public rendu aux habitants.

Fondation Jean-Jaurès

Article 4 — Dans cette perspective, la commune de Montlouis-sur-Loire procédera également à l'amélioration des conditions d'accès aux services en élargissant les heures d'ouverture au public.

Les horaires des services administratifs seront modifiés afin que l'ouverture au public se trouve augmentée de 3 h 15 par semaine, passant de 36 h 15 à 39 h 30 mn, y compris la permanence de 2 heures le samedi matin, nouvellement décidée.

Une annexe à la présente convention fixera les horaires d'ouverture des services, lesquels seront susceptibles d'être revus à l'issue d'une période d'essai de trois mois après consultation des personnes intéressées.

Article 5 — La commune de Montlouis-sur-Loire s'engage à créer ou à procéder à l'extension des services suivants :
— direction des services techniques avec réorganisation générale,
— service d'accueil et de renseignements d'ordre social,
— protection de l'environnement,
— activités culturelles.

Article 6 — En conséquence de l'ensemble de ces dispositions, la commune de Montlouis-sur-Loire s'engage à effectuer entre le 1er février 1982 et le 1er septembre 1984 un nombre d'embauches de dix salariés au titre de la réduction de la durée de travail et de quatre autres emplois au titre du programme d'emploi d'initiative locale, conduisant à un accroissement net des effectifs de quatorze salariés.

Elle s'engage également à ne procéder à aucun licenciement individuel d'agents titulaires ou non titulaires (sauf motif disciplinaire ou insuffisance professionnelle).

La collectivité donnera au Directeur départemental du Travail et de l'Emploi toute facilité pour vérifier l'application des engagements prévus dans le présent contrat.

Article 7 — Le nombre des embauches qui bénéficiera de l'exonération des charges sociales s'élève à : dix.

Article 8 — La commune de Montlouis-sur-Loire envisage la création de quatre emplois d'initiative locale conformément aux dispositions du décret du 02/10/81 et des circulaires du 9 octobre 1981 et 16 novembre 1981, en vue de pourvoir des postes durables de titulaires dans l'administration communale.

Ces emplois sont les suivants :
— un directeur des services techniques,
— un agent pour le service d'accueil et de renseignements d'ordre social,
— un agent pour la protection de l'environnement,
— un agent pour activités culturelles.

En contrepartie, la commune de Montlouis-sur-Loire recevra une somme de 36 000 francs par emploi créé à temps complet et ayant été retenu dans le programme départemental d'aide à ce type d'emplois.

Article 9 — La commune de Montlouis-sur-Loire s'engage à ce que l'organisation des services puisse permettre à tout agent qui en ferait la demande, de bénéficier des textes législatifs ou réglementaires relatifs au travail à temps partiel, à la condition que cette demande porte sur une durée au moins légale à un an.

Il est pourvu au remplacement du temps de travail perdu pour le service du fait des autorisations de travail à temps partiel, par la création de postes polyvalents. Dans toute la mesure du possible, la collectivité recrutera à cet effet des jeunes demandeurs d'emploi.

Article 10 — La commune de Montlouis-sur-Loire s'engage à autoriser ceux de ses agents qui en feront la demande et qui réuniront les conditions requises à cesser leur activité avant l'âge réglementaire d'admission à la retraite et à procéder à de nouveaux recrutements en nombre égal.

Le nombre maximum d'agents susceptibles de pouvoir bénéficier de ces dispositions avant le 31 décembre 1983 est de cinq réparti comme suit :
— un agent de bureau,
— deux au services techniques (un chauffeur PL et TC - un OEVP),
— deux agents de service des écoles.

Le remplacement de ces agents s'effectuera dans le délai de six mois après leur départ ; ce délai pouvant être exceptionnellement prolongé si l'organisation d'un concours ou de modalités particulières de recrutement l'exigent.

Article 11 — L'Etat s'engage à accorder à la collectivité les aides prévues par la réglementation en vigueur.

Article 12 — Le présent contrat de solidarité pourra être complété par des conventions avec l'Etat pour favoriser des actions complémentaires de la collectivité locale en faveur du développement de l'emploi.

Article 13 — Les parties signataires conviennent de se rencontrer deux fois par an afin d'examiner ensemble l'état de réalisation du présent contrat.

Fait à Tours, le .....
M. le préfet d'Indre-et-Loire,
Mme le Maire de Montlouis-sur-Loire.

ANNEXE 1 AU CONTRAT DE SOLIDARITÉ
COMMUNE DE MONTLOUIS/ÉTAT

Amélioration du service rendu à la population

Conformément à l'article 4 du contrat de solidarité en date du ..... passé entre l'Etat et la commune de Montlouis-sur-Loire, les services administratifs fonctionneront comme suit :

- **Lundi : de 8 h à 12 h - 14 h 45 à 19 h 15.**
- **Mardi, mercredi, jeudi, vendredi : de 8 h à 12 h - 14 h 45 à 18 h.**
- **Samedi : de 10 h à 12 h (service réduit).**

Fait à Montlouis-sur-Loire, le . . . .

CONTRAT DE SOLIDARITÉ (REGIE RENAULT)

— Entre l'Etat, représenté par M. le Premier Ministre et M. le Ministre du Travail

— et la R.N.U.R., représentée par M. Max Richard, Directeur du Personnel et des Relations sociales.

Considérant que le Gouvernement a fait de la lutte pour l'emploi une priorité nationale,

Que la politique de croissance économique et d'adaptation de l'appareil productif comprend l'organisation d'un partage du travail et une meilleure utilisation des investissements,

Que la Régie Nationale des Usines Renault s'est déjà engagée dans une politique de réduction de la durée effective du travail,

Que la Régie Nationale des Usines Renault entend répondre, en outre, aux vœux du Gouvernement en proposant un contrat de solidarité faisant appel à des départs anticipés et volontaires à la préretraite et prévoyant l'embauche de personnel jeune.

Vu les articles L 322-1 et suivants du Code du travail,

Vu l'avenant du 2 décembre 1981 complétant le régime d'allocations aux travailleurs sans emploi agréé par l'arrêté du 30 décembre 1981,

Vu les articles R 322-1 et R 322-7 du Code du travail,

Vu l'avis de la Commission permanente du Comité supérieur de l'Emploi,

Vu les avis émis par le Comité central d'entreprise et les Comités d'établissements,

Il a été convenu ce qui suit,

Confédération Jean Lafitte

TITRE I – GÉNÉRALITÉS

Article 1

La R.N.U.R. s'engage à mettre en œuvre l'organisation de départs anticipés à la retraite par volontariat dans les conditions prévues dans les articles 2 et 3 et à procéder à l'embauche d'un effectif correspondant au nombre des départs.

Les embauches au titre de la présente Convention seront à durée indéterminée et seront réalisées dans le cadre de l'article 6.

TITRE II – PRÉRETRAITE – DÉMISSION

Article 2

Les membres du personnel de la R.N.U.R., inscrits aux effectifs, âgés au 30 juin 1982 :

– de moins de 60 ans,

– et de plus de 58 ans pour les cadres, 57 ans pour les coefficients liés à la catégorie professionnelle $\geqslant 200$, 55 ans pour les coefficients liés à la catégorie professionnelle < 200,

pourront déposer une demande de démission dans les conditions définies à l'article 3.

Article 3

Les demandes de démission seront acceptées dans la limite d'un effectif global de 3 500 départs correspondant à un contingent de :

– 57 cadres,
– 609 coefficient $\geqslant 200$,
– 2 834 coefficient < 200.

Le détail des contingents par tranche de population et par établissement figure en annexe. Dans chaque contingent (par population et établissement), les départs interviendront par ordre décroissant des âges et une priorité sera donnée aux handicapés. (1)

Si, dans une tranche de population et au niveau de l'établissement, le contingent n'était pas atteint, il sera possible de modifier les conditions d'âge sans pouvoir descendre au-dessous de 55 ans et dans la limite des contingents fixés par tranche de population et par établissement.

Les premiers départs interviendront le 1er juin 1982 pour le personnel qui remplit les conditions d'âge.

Ils auront lieu le 30 juin 1982 pour ceux qui satisferaient aux conditions d'âge en juin ainsi que pour ceux qui pourraient partir du fait d'une modification des conditions d'âge ci-dessus précisées.

La période de préavis débutera soit au 1er juin 1982, soit au 30 juin 1982. Le préavis sera payé par l'entreprise, mais non effectué sauf pour raisons de service. A l'issue du préavis, débutera la période de prise en charge par les ASSEDIC. A la fin du préavis sera versée une indemnité égale à l'indemnité de départ en retraite calculée avec l'ancienneté qui aurait été acquise si l'intéressé avait travaillé jusqu'à 65 ans.

La R.N.U.R. s'engage à équilibrer, dans un délai de 3 mois à partir de la date de début de préavis, tout départ de salarié démissionnaire.

Pour faciliter la mise au courant des nouveaux embauchés, il sera possible d'anticiper d'un mois au maximum leur embauche. Par ailleurs, le mois d'août sera neutralisé, compte tenu de la difficulté pratique de réaliser des embauches à cette période de l'année.

L'adéquation entre les embauches et les départs sera mesurée au niveau de l'entreprise et non à celui des établissements (voir annexe).

Article 4

Pour tous départs réalisés dans les conditions des articles 2 et 3, la Convention garantit aux préretraités jusqu'à l'âge de 60 ans un niveau de ressources égal à 70 % du salaire moyen des 12 derniers mois affecté d'un coefficient de revalorisation équivalant aux 3/4 du dernier coefficient de revalorisation du salaire de référence du régime d'assurance chômage. Ce salaire moyen est plafonné à 4 fois le plafond du calcul des cotisations de Sécurité sociale. La revalorisation ne peut conduire à porter le salaire de référence à un niveau supérieur au plafond annuel des sommes soumises aux contributions le dernier jour de ces douze mois, ni à une somme supérieure à la moyenne des trois derniers mois civils de la période de référence.

Cette garantie sera obtenue par le versement des prestations suivantes :

– l'allocation conventionnelle de solidarité instituée par l'avenant du 2 décembre 1981 complétant le règlement annexé à la Convention du 27 mars 1979 ;

– l'allocation spéciale « démission » du Fonds national de l'Emploi égale à 20 % du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le niveau de ressources garanti sera revalorisé dans les mêmes conditions que le salaire de référence du régime d'assurance chômage les 1er avril et 1er octobre de chaque année.

Le versement de l'allocation de solidarité est interrompu lorsque l'intéressé atteint l'âge de 60 ans. Celui-ci, à condition de ne pas avoir fait liquider une pension de vieillesse, a droit à la garantie de ressources, s'il est bénéficiaire de l'allocation de solidarité au 31 décembre 1983 même si le système actuel de garantie de ressources est supprimé avant cette date, sous réserve qu'il ait démissionné avant la date d'entrée en vigueur des dispositions prévoyant la retraite à taux plein avant 65 ans dans le régime général et les régimes complémentaires.

TITRE III – MODALITÉS D'EMBAUCHE

Article 5

Pour réaliser les embauches prévues à l'article 3, la R.N.U.R. s'engage à recruter prioritairement :

– des jeunes de moins de 26 ans,

– des femmes-veuves ou divorcées non remariées – séparées judiciairement – célibataires assumant la charge d'au moins un enfant ou bénéficiaires de l'allocation de parent isolé,

– des chômeurs indemnisés ou des chômeurs ayant épuisé leurs droits à indemnisation.

Article 6

Les offres d'emploi prévues en annexe seront déposées auprès des agences locales de l'emploi. Pour les cadres, les offres d'emploi seront déposées à l'APEC et à l'ANPE.

Après un délai de 15 jours, la R.N.U.R. aura la possibilité de recruter directement, notamment pour le personnel technicien et professionnel et les cadres.

TITRE IV – DÉFINITION DE L'EFFECTIF ET MODALITÉ DE CONTROLE

Article 7

La R.N.U.R. s'engage à maintenir l'effectif de référence calculé au 1er mai 1982 (effectif inscrit) jusqu'au 30 juin 1983.

Article 8

Le salarié qui, dans le cadre de la présente Convention, est admis à démissionner, reçoit de la Direction départementale du Travail et de l'Emploi compétente un bulletin d'adhésion qui comprend 6 exemplaires. Les 2 premiers sont transmis par l'employeur au Directeur départemental, qui en adresse aussitôt un exemplaire à l'ASSEDIC compétente.

Le 3e feuillet est conservé par le salarié.

Les 4e, 5e et 6e feuillets sont conservés par l'employeur.

Article 9

Lorsqu'un établissement de la R.N.U.R. procède au remplacement du salarié soit directement, soit indirectement après des mutations successives, il complète l'un des feuillets qu'il a conservés en mentionnant le nom, la date d'embauche et la qualité du salarié concerné et l'adresse à la Direction centrale du Personnel de la Régie nationale des Usines Renault qui, après regroupement les transmettra à la Direction régionale du Travail et de l'Emploi d'Ile-de-France chargée de suivre l'exécution du contrat.

Lorsque, dans le cadre du tableau annexe à la présente Convention, les départs ne sont pas compensés totalement par des embauches dans le même établissement, les feuillets du salarié démissionnaire sont envoyés à la Direction centrale du Personnel, qui les remettra aux établissements qui se sont engagés à faire des embauches dépassant leur contingent de salariés démissionnaires.

(1) Par handicapés, on entend les membres du personnel handicapés, titulaires d'une I.P.P. égale ou supérieure à 20 % (pensionnés militaires ou civils – handicap résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle) ou reconnus par la COTOREP.

CGT Fédération Métaux-Mines

Article 10

Etant donné que l'adéquation entre les embauches et les départs sera mesurée au niveau de l'entreprise, la R.N.U.R. s'engage à fournir à la Direction régionale du Travail et de l'Emploi d'Ile-de-France tous les éléments permettant de vérifier l'adéquation des embauches aux départs et le maintien des effectifs globaux définis au titre de l'article ci-dessus.

Ces informations seront données aux Organisations syndicales, au C.C.E. et aux C.E.

Article 11

La R.N.U.R. donnera aux Services du Ministre du Travail, tant au niveau central qu'au niveau des établissements, toutes facilités pour le contrôle de ses engagements.

TITRE V – CLAUSES DE GARANTIE

Article 12

Les parties signataires conviennent de se rencontrer en septembre 1982, avril et juillet 1983 afin d'examiner l'état de réalisation du présent contrat.

Article 13

Si un salarié est admis au bénéfice des dispositions du présent titre sans embauche corrélative dans un délai de trois mois suivant son départ effectif (selon les dispositions de l'article 3), le montant des aides accordées au salarié par l'Etat sera remboursé à celui-ci par l'entreprise. Dans ce cas, le Directeur départemental du Travail et de l'Emploi notifie à l'entreprise l'identité des salariés dont la démission n'a pas été compensée et les versements à effectuer à l'Etat en conséquence de l'inexécution du contrat de solidarité.

Article 14

L'entreprise s'engage à maintenir ses effectifs jusqu'au 30 juin 1983. Si ceux-ci venaient à diminuer par rapport à la date de référence fixée à l'article 7, l'application de la présente Convention serait suspendue. En cas de manquement délibéré à cette disposition, le montant des aides accordées aux salariés par l'Etat est remboursé à celui-ci par l'entreprise dans la limite de la diminution des effectifs constatée.

Article 15

Les dispositions du présent contrat pourront être révisées au cas où les circonstances imprévisibles ou la force majeure les rendraient inapplicables et en particulier s'il survenait des événements indépendants de l'entreprise ayant un effet direct et significatif sur l'emploi.

Article 16

Les embauches doivent être effectuées sous contrat à durée indéterminée.

Peuvent être considérés comme embauches :

– le maintien dans l'entreprise d'un jeune dont le contrat d'apprentissage est arrivé à expiration,

– l'embauche d'un jeune ayant terminé un stage pratique ou l'engagement de maintenir dans l'entreprise, sous contrat de travail à durée indéterminée, un jeune en cours de stage au moment de la conclusion du contrat,

– la conclusion d'un contrat emploi-formation sous réserve qu'il s'agisse d'un contrat à durée indéterminée,

– l'embauche d'un jeune ayant bénéficié d'un stage de formation professionnelle.

Article 17

Le présent contrat de solidarité pourra être complété par des Conventions avec l'Etat ou avec des organismes publics, pour favoriser des actions complémentaires de l'entreprise en faveur du développement de l'emploi.

Article 18

L'entreprise donnera aux Services du Ministère du Travail toutes facilités pour le contrôle de ses engagements en sus des renseignements ci-après :

– Numéro SIRENE 780129987.
– Codes APE : 3111 – 4800 – 3113 – 6503 – 5909.
– Effectif au 31.12.79 : 106 740.
– Effectif total de référence : (effectif au 01.05.82).
– Nombre de salariés nés en :

1923	962	1926	2 217
1924	1 513	1927	2 332
1925	2 017	1928	2 389

Coll. Fondation Varin-Bernier

FICHE 3

Emploi et formation pour les jeunes

Un grand nombre de mesure du Plan Avenir Jeunes sont valables jusqu'au 30 juin 1982. A la rentrée de nouvelles mesures seront prises. Elles ne sont pas encore définitivement arrêtées, à l'exception des mesures prévues par l'ordonnance sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 18 ans.

I. PLAN AVENIR JEUNES*

1.1 Exonération de 50 % des charges sociales patronales pendant un an, pour l'embauche entre le 1er juillet 1981 et le 30 juin 1982 de jeunes de moins de 26 ans, ayant cessé depuis moins de deux ans leurs études, leur apprentissage, un stage de formation ou leur service national, de femmes veuves, divorcées depuis moins de dix ans ou célibataires, ayant au moins un enfant, de chômeurs de plus de 45 ans privés d'emploi depuis plus d'un an.

– Employeurs concernés : tous, sauf entreprises de travail temporaire, administrations, collectivités locales, entreprises publiques gérant un service public, employeurs d'employés de maison, concierges...

– Conditions : l'effectif de l'entreprise doit s'accroître au cours de l'année : les nouveaux embauchés doivent être conservés au moins douze mois.

– Formalités : formulaire auprès de la Direction départementale du travail ou de l'ANPE ; renseignements également auprès des chambres de commerce, des préfectures.

1.2. Exonération de la totalité des charges sociales pendant un an pour l'embauche des apprentis.

S'applique aux contrats d'apprentissage conclus avant le 30 juin 1982. Deux cas : exonération des charges sociales patronales, ou de l'ensemble des charges sociales (patronales + salariales) pour les employeurs de moins de dix salariés.

– Conditions : signature d'un contrat d'apprentissage enregistré par la Direction départementale du travail.

– Formalités : pour l'exonération des charges patronales : formulaire auprès de la Direction départementale du travail ou à l'ANPE pour l'exonération de la totalité des charges : formulaire auprès des caisses primaires d'assurance maladie, des chambres de métiers et de commerce et d'industrie.

1.3. Prime d'incitation à l'embauche d'un premier salarié dans les entreprises artisanales.

– Une prime de 5 000 F est versée aux entreprises artisanales qui embauchent avant le 30 juin à temps complet un premier salarié (ni membre de la famille, ni apprenti).

– Entreprises concernées : celles immatriculées au répertoire des métiers et n'ayant employé aucun salarié pendant un an...

– Conditions : conclusion d'un contrat de travail d'au moins un an.

– Formalités : formulaire à adresser au Directeur départemental du travail, à retirer à la DDT ou à l'ANPE.

1.4. Apprentissage.

L'Etat prend en charge les cotisations sociales patronales ou l'ensemble des cotisations sociales (artisans et entreprises de moins de dix salariés). Les apprentis ne sont pas inclus dans les effectifs de l'entreprise pour le calcul du versement transport et du financement à la formation professionnelle, ainsi que pour l'éventuelle mise en place de délégués du personnel ou d'un comité d'entreprise - une partie des salaires versés aux apprentis ainsi que ceux versés aux personnes chargées d'assurer la formation dans les entreprises sont déductibles de la taxe d'apprentissage.

---

* *Concerne également certaines catégories de femmes sans emploi ou de demandeurs d'emploi.*

Confédération Paysanne Jurès

– Conditions :

– signature d'un contrat d'apprentissage en principe deux ans ; application de la législation du travail à l'apprenti ;

– versement d'un salaire minimum par l'employeur (allant de 15 % du SMIC le premier semestre à 60 % du SMIC la troisième année) ;

– inscription du jeune (il doit avoir entre 16 et 20 ans et être en possession d'un avis d'orientation concernant la formation envisagée) dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

– Formalités : l'employeur doit demander un agrément auprès du Comité départemental de la formation professionnelle (à la préfecture) - peut se faire par l'intermédiaire de la Chambre de commerce, de la Chambre des métiers ou de la Chambre d'agriculture.

1.5. Contrat emploi-formation :

– Aide de l'Etat : l'Etat participe en principe aux dépenses de formation de l'entreprise et à la rémunération des titulaires d'un contrat emploi-formation, l'entreprise peut imputer sur sa participation au financement de la formation professionnelle la part des dépenses non prise en charge par l'Etat.

– Conditions : l'employeur doit :

a) Signer un contrat emploi-formation avec le salarié. Il prévoit une garantie d'emploi minimale d'un an (s'il y a moins de 500 heures de formation) ou de deux ans (entre 500 à 1 200 heures). La rémunération correspond à la catégorie professionnelle de l'emploi occupé ou de celle à laquelle mène **la formation.**

b) Signer une convention de formation avec la Direction départementale du travail et de l'emploi (une convention « cadre » peut avoir été conclue par une organisation professionnelle, dans ce cas l'employeur appartenant à cette organisation bénéficie d'une convention simplifiée).

Cette convention précise les bénéficiaires dè la formation, la durée et la nature du stage de formation, le poste offert dans l'entreprise. La formation peut avoir lieu dans l'entreprise ou dans un organisme spécialisé ; elle a lieu pendant les heures de travail.

– Entreprises bénéficiaires : les mêmes que pour l'exonération de 50 % des charges sociales (mesure 1).

– Salariés bénéficiaires : jeunes de 17 à 26 ans ; femmes sans emploi veuves, divorcées, séparées, célibataires, ayant au moins un enfant, ou souhaitant une réinsertion professionnelle.

– Formalités : demande de convention à la DDTE ou à l'ANPE - présentation pour le paiement de l'aide de l'Etat d'un état de présence au stage (DDTE ou ANPE), d'une copie de bulletin de salaire.

1.6. Stage de préparation à la vie professionnelle.

Recouvre deux types de stages.

1. Le stage de qualification, s'adresse aux jeunes sans emploi de 16 à 26 ans et aux femmes seules sans emploi. Il dure entre 5 et 8 mois et vise à l'acquisition d'une qualification. L'ANPE est chargée de proposer les formations à mettre en place en priorité.

– Aide de l'Etat : l'Etat subventionne l'organisme responsable des stages ; ceux-ci sont également imputables du financement de la formation professionnelle. Le stagiaire reçoit une rénumération forfaitaire versée par la DDTE (25 % du SMIC en dessous de 18 ans, 75 % de 18 à 26 ans) et bénéficie d'une couverture sociale prise en charge par l'Etat.

– Stagiaires : ils sont choisis par l'ANPE, qui opère un suivi méthodique des stages.

– Formalités : l'organisme qui souhaite organiser un stage de qualification doit se mettre en relation avec la préfecture ou avec le délégué régional à la formation professionnelle.

2. Le stage d'insertion : s'adresse aux jeunes de 16 à 26 ans qui rencontrent des difficultés d'insertion sociale et professionnelle. Le stage dure un an avec des séquences en entreprise ou en association et des regroupements en centre. Tous les organismes de formation peuvent organiser ces stages, et doivent contacter la Direction départementale du travail et de l'emploi. L'aide de l'Etat est la même que dans le stage de qualification.

1.7. Stage de mise à niveau :

Il s'agit de stages courts (2 à 3 semaines) à temps plein permettant à des demandeurs d'emploi de répondre à des offres déposées non satisfaites. A l'issue du stage, qui a lieu dans un organisme de formation, le bénéficiaire est embauché par l'entreprise qui a obligatoirement réservé son offre. Ce type de stage est mis en place par l'ANPE, avec l'accord du préfet.

– Aide de l'Etat : si le stage est court, le stagiaire perçoit les indemnités chômage ; s'il est plus long, une rémunération de 25 % à 100 % du SMIC suivant les cas : la protection sociale est prise en charge par l'Etat.

– Bénéficiaires : tous les demandeurs inscrits à l'ANPE, qui opère une présélection parmi eux. La sélection définitive est faite par l'employeur.

1.8. Stage de longue durée préparant à une qualification :

– Public visé : il est très large : chômeurs, salariés, femmes désirant s'insérer dans la vie active.

– Aide de l'Etat : le stagiaire reçoit une rémunération qui dépend de sa situation et de son salaire antérieur. L'Etat de plus subventionne les organismes de formation.

– nature du stage : les formations concernent un éventail très large de spécialités. Le stage peut durer jusqu'à trois ans.

1.9. Stage de « jeunes volontaires ».

Les stages « jeunes volontaires » s'adressent aux jeunes sans emploi de 16 à 26 ans. Ils durent de 6 à 12 mois et permettent aux jeunes d'acquérir une expérience pratique de vie professionnelle couplée à une formation, au service de différents objectifs : animation, solidarité avec les générations ou les handicapés, protection civile.

– Ces stages sont organisés au sein d'organismes du secteur non lucratif, poursuivant une activité d'intérêt général (associations, collectivités locales, établissements publics).

– Le stagiaire perçoit une rémunération équivalente à 75 % du SMIC.

– Toutes les démarches concernant ces stages doivent s'effectuer auprès des directions départementales du temps libre, de la jeunesse et des sports.

BILAN

Au 31 mars 1982, le Plan Avenir Jeunes a déjà bénéficié à 424 000 personnes.

Ce nombre inclut :

– les contrats d'apprentissage (123 000) ;
– les embauches avec exonérations de charges sociales (108 000) ;
– les stages en entreprises (75 000 stagiaires agréés - résultats définitifs) ;
– les contrats emploi-formation (54 000) ;
– les stages de formation qualifiants (44 000) ;
– les stages d'insertion (10 000) ;
– les primes à l'embauche du premier salarié dans l'artisanat (10 000).

On notera en particulier la progression très nette de la formule *des contrats emploi-formation :* 13,5 % par rapport à l'année passée.

L'ensemble de ces mesures doit favoriser l'embauche des jeunes, en particulier ceux à la recherche d'un premier emploi. Elles sont souvent trop peu connues et doivent être popularisées, en particulier au sein des comités locaux pour l'emploi.

II. INSERTION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE DES JEUNES DE 16 A 18 ANS

L'ensemble des mesures adoptées applicables dès la rentrée scolaire 1982-1983 constitue la première étape d'un programme ambitieux qui prévoit qu'en 1985 « aucun jeune de 16 à 18 ans ne se présentera sur le marché du travail s'il n'a pas acquis une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme ».

– Principales mesures adoptées :

2.1 Les jeunes de 16 à 18 ans, sortis du système scolaire sans qualification professionnelle, seront accueillis dans les **permanences d'accueil, d'information et d'orientation.**

Les permanences d'accueil, d'information et d'orientation ont pour objectifs d'informer les jeunes de 16 à 18 ans, sans emploi et sans véritable formation, sur les possibilités d'entrée en formation et de proposer à leur choix un processus d'insertion sociale et de qualification professionnelle.

Créées à l'initiative des collectivités locales ou de l'administration, elles n'ont pas d'existence juridique propre : elles sont constituées au sein d'organismes déjà existants : ANPE, CIO, GRETA, CIJ, AFPA, Chambre Consulaire, foyers de jeunes travailleurs... Leur fonctionnement est assuré par un financement public, dans le cadre d'une convention signée entre le préfet de région et l'organisme qui sert d'appui à la permanence. Les collectivités locales peuvent apporter un concours financier au fonctionnement de ces permanences.

2.2 Des missions locales au nombre de 50 seront mises en place, dans un premier temps à titre expérimental, pour apporter aux jeunes une aide plus étendue, dépassant la formation professionnelle, leur permettant d'élaborer un projet d'insertion sociale et professionnelle, et de la mettre en œuvre dans tous ses aspects de vie quotidienne (culture, habitat, santé, etc...). Elles suivront les jeunes dans leur itinéraire.

Les missions locales sont appelées à développer leur activité au bénéfice de l'ensemble des jeunes de 16 ans et plus, qui ne sont ni scolarisés ni en apprentissage, ni titulaires d'un emploi permanent. Elles ont vocation à se préoccuper de l'ensemble des problèmes d'insertion sociale qui se posent aux jeunes : vie quotidienne, logement, santé, etc... Elles se substituent aux permanences d'accueil, d'information et d'orientation dans les zones où elles sont créées.

Dotées de moyens spécifiques, pouvant disposer de personnels, les missions locales sont constituées, à l'initiative des collectivités locales, de préférence sous la forme d'une association. La création d'une mission fera obligatoirement l'objet d'un accord des pouvoirs publics.

Fondation Jean-Jaurès

Ceux-ci participent à leur financement en collaboration avec les collectivités locales.

Les fonctions des missions locales sont pour partie très proches des attributions des comités locaux de l'emploi. Il est donc souhaitable que ces deux structures soient étroitement associées lorsqu'elles interviennent dans le cadre de la même zone.

2.3 *Des stages d'orientation approfondie* et de *formation alternée* seront mis en œuvre grâce à des conventions signées entre l'État et des établissements ou organismes de formation publics ou privés. Ils auront pour objectif principal soit l'orientation approfondie, soit l'aide à l'insertion, ou à la préparation directe à une qualification professionnelle. 100 000 jeunes environ pourraient recevoir une telle formaion durant l'année scolaire 1982-1983. Dans cette perspective, dès septembre 1982, 20 000 places seront créées dans les lycées d'enseignement professionnel (LEP).

2.3/1 Les stages d'orientation approfondie ont pour objectif d'aider les jeunes de 16 à 18 ans, sortis du système scolaire qui rencontrent des difficultés particulières d'orientation, à préciser leur projet d'orientation professionnelle et sociale. Ces stages sont conventionnés par l'État. Tout organisme de formation peut concourir à leur mise en œuvre. Les jeunes stagiaires sont assimilés à des stagiaires de la formation professionnelle. Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire versée par l'État.

2.3/2 Les actions de formation alternée d'insertion sociale s'adressent aux jeunes gens et jeunes filles de 16 à 18 ans, pour qui l'accès direct à une formation qualifiante s'avère impossible, compte tenu des difficultés d'insertion qu'ils rencontrent.

Leur objectif principal est de permettre à ces jeunes gens de suivre une formation alternée de qualification à l'issue de l'action d'insertion sociale.

Elles comportent des périodes en entreprises ayant pour objectif de faciliter l'orientation du jeune et de le familiariser avec le monde du travail.

Elles reposent sur une pédagogie individualisée et font une large place à la vie de groupe.

Ces formations sont conventionnées par l'État.

Pendant toute l'action de formation alternée, le jeune bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 500 F par mois pendant les six premiers mois et égale à 700 F par mois pendant les mois suivants.

2.3/3 Les actions de formations alternées visent à faciliter l'entrée des jeunes de 16 à 18 ans dans la vie professionnelle.

Elles ont pour objectif l'acquisition d'une qualification reconnue, la préparation à un emploi et l'insertion sociale.

Elles s'adressent aux jeunes de 16 à 18 ans, sortis du système scolaire sans qualification professionnelle et qui sont sans contrat de travail ou d'apprentissage.

Les formations alternées sont constituées de séquences de formation générale et théorique, assurées par un organisme conventionné à cet effet, et de séquences de formation pratique en entreprises. Leur durée varie de six mois à deux ans.

Pendant toute l'action de formation alternée, le jeune bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 500 F par mois pendant les six premiers mois et égale à 700 F par mois pendant les mois suivants.

Les mesures d'insertion des jeunes de 16 à 18 ans marquent une rupture très nette avec les pratiques du passé et le gâchis que constituait la marginalisation des jeunes, fruit d'une politique de sélection par l'échec scolaire. Si les intentions du gouvernement et les mesures prises sont claires, l'application de celles-ci au niveau du terrain n'est pas facile. Dans ce domaine peut-être plus qu'ailleurs une importante mobilisation s'impose, si l'on veut que ces mesures nouvelles donnent leur pleine efficacité en permettant enfin aux jeunes de sortir de leur ghetto.

Fondation Jean-Jaurès

FICHE 4

Les mesures d'aide financière aux entreprises

Pour 1982, le gouvernement a été guidé par une double préoccupation : orienter et canaliser l'aide publique vers :

— d'une part, les fonds propres de l'entreprise,
— d'autre part, vers les petites entreprises.

La faiblesse des fonds propres est en effet la cause principale des défaillances d'entreprises. Il convient donc de favoriser l'amélioration du haut du bilan en développant les capitaux propres des entreprises françaises.

La France compte environ 1,5 million de PME/PMI et 9/10 occupent moins de 10 salariés. Il est important de faciliter l'accès aux aides pour ces petites entreprises, secteur très porteur de l'emploi.

I - AUGMENTER LES FONDS PROPRES DES ENTREPRISES

(voir annexe tableau C)

— par le développement des prêts participatifs,
— par l'apport en capital,
— par des avantages fiscaux.

1.1.1. - PRÊTS PARTICIPATIFS

— Pour 1982, le volume des prêts participatifs est passé de 1 milliard à 3,5 milliards.

— Aucune garantie n'est exigée de l'entreprise ou de ses propriétaires. A cet effet, la création récente du Fonds national de garantie facilitera l'accès des PME/PMI à ce type d'aides et leur permettra d'améliorer leurs structures financières.

— Ces prêts sont gérés par les organismes suivants : FDES (1,5 milliard), banques (1 milliard), établissements de crédit (1 milliard).

— Ils sont à mi-chemin entre les fonds propres et les prêts classiques. Ils accroissent la capacité d'endettement de l'entreprise.

— La rémunération et la durée de ces prêts sont fonction de la situation et des résultats de l'entreprise. Mais le taux de rémunération n'est jamais inférieur à celui des comptes courants des associés.

a) l'Etat (FDES)

— Prêt participatif ordinaire. Sont concernées toutes les PME exposées à la concurrence internationale ou vulnérables du fait de leur développement rapide et de leur fragilité de structure.

— Prêt participatif simplifié. Sont concernées les petites entreprises (moins 25 personnes et CA $\leqslant$ 10 MF) à caractère personnel). L'enveloppe pour 1982 est de 500 MF ; elle est gérée par le CEPME qui décide l'octroi après avis d'un comité présidé par le TPG.

b) Les établissements financiers et les banques

Ces prêts concernent le financement du développement, la restructuration financière et la consolidation du bilan.

Le Fonds national de garantie permet au prêteur de ne supporter que 25 % du risque.

Fondation Jean-Jaurès

1.1.2. - FONDS NATIONAL DE GARANTIE

Créé par le gouvernement, le FNG associe l'Etat, les banques, les établissements financiers et les compagnies d'assurance. L'Etat participe pour 34 % au capital (100 MF).

Le FNG :

— gère directement des fonds de garantie = prêts participatifs, prises de participation,

— assure une contre-garantie aux organismes gestionnaires des fonds de garantie : une réassurance.

La création du FNG va permettre une harmonisation des diverses aides publiques et sera le support de la politique de l'Etat envers les PME qui doivent ainsi accéder plus facilement à ces prêts.

1.2.1. - PRISES DE PARTICIPATION

Le renforcement des fonds propres des entreprises et surtout des PME peut être réalisé par apport de capital sous forme d'actions ou d'obligations convertibles.

Une garantie est accordée par l'Etat ou les régions à l'organisme qui entre dans le capital de l'entreprise.

La création d'un Fonds de Garantie des prises de participation a été décidée, à cet effet, par le gouvernement.

Principaux organismes : SDR, SOPROMEC-IDI, SOFIDAS, SOFINNOVA, SOFININDEX, Instituts de participation régionaux.

1.2.2. - CRÉATION DE LA SOCIÉTÉ DE FINANCEMENT DE L'ASSURANCE = SOFIDAS

Pour favoriser la prise de participation en capital des assurances dans les PME/PMI, l'Etat a encouragé la création de SOFIDAS.

Créée en janvier 1982, par les compagnies et organisations professionnelles de l'assurance, SOFIDAS viendra seule ou en complément des concours financiers des SDR, instituts régionaux de participation, sociétés financières d'innovation...

1.3. - LES AVANTAGES FISCAUX

1.3.1. - RÉDUCTION DU DROIT D'ENREGISTREMENT

Toutes les entreprises qui envisagent, en 1982, d'incorporer les bénéfices, les réserves ou provisions dans le capital bénéficieront d'une réduction du droit d'enregistrement : 3 % au lieu de 12 % ou 2 % si 50 % de l'augmentation est assurée en numéraires.

1.3.2. - DÉDUCTIBILITÉ DE CERTAINS DIVIDENDES

Cette mesure concerne les sociétés cotées ou non et les SARL. Afin d'encourager les entreprises à renforcer leurs fonds propres, l'Etat leur permet de déduire de leurs résultats imposables les dividendes alloués aux actions ou parts émises à l'occasion d'augmentation de leur capital.

La durée de ces déductions varient de 7 à 10 ans selon la nature des actions.

II - LES AIDES A L'INVESTISSEMENT (annexe tableau B)

L'Etat veut stimuler les décisions d'investissement tant pour améliorer la compétitivité des entreprises que pour créer des activités nouvelles et des emplois.

2.1. - PRÊTS A MOYEN TERME

Par une diminution sensible des commissions prélevées par les établissements financiers, le gouvernement a permis une réduction moyenne de 3 % du taux d'intérêts. Le taux de base bancaire est actuellement de 14 %.

2.1.1. - CRÉDITS PROFESSIONNELS MUTUELS

Dans le cadre des investissements, ces crédits garantis par le CEPME sont accordés à un taux inférieur à ceux du marché (plafond : 16,05 %). Le montant maximum de ce prêt est fixé à 70 % des investissements.

Coll. Fondation Jean-Jaurès

2.1.2. - CRÉDITS MOYEN TERME INNOVATION

L'Institut pour le Développement de l'Innovation : INODEV garantit des prêts MTI au taux de 15,5 %. Les PME industrielles ou commerciales peuvent bénéficier de ce crédit pour lancer un produit nouveau ou perfectionné, une technique nouvelle de fabrication... Ce montant maximum de ce prêt est fixé à 70 % du programme (investissements ou besoin de fonds de roulement).

2.2. - PRÊTS A LONG TERME

Quatre établissements spécialisés sont habilités à offrir ce type de financement : Crédit National, Crédit d'Equipement des PME, SDR et Caisse Centrale de Crédit Coopératif.

Pour 1982, l'enveloppe s'élève à 24 milliards. Afin de compenser les taux d'intérêts trop élevés, l'Etat met à la disposition des entreprises des prêts bonifiés dont une partie des frais financiers sont pris à sa charge.

2.2.1. - PRÊTS SPÉCIAUX DITS SUPERBONIFIÉS

Le taux de rémunération est le plus faible : 13,5 %. L'enveloppe 1982 est de 11 milliards (+ 35 %).

L'octroi est subordonné aux réalisations de programmes d'investissement correspondant aux priorités de la politique économique du gouvernement : innovation, utilisation rationnelle de l'énergie et matières premières, commerce extérieur, automatisation de la production, soutien à l'emploi.

Toutes les entreprises sont concernées par ces prêts qui peuvent être associés à des crédits à moyen terme.

Le montant du prêt peut atteindre 70 % des investissement TTC. Sont susceptibles d'être pris en compte les études, acquisitions de brevets et besoin de fonds de roulement dans la limite de 30 % des investissements physiques.

2.2.2. - PRÊTS AIDÉS DITS BONIFIÉS

Toutes les entreprises quel qu'en soit le secteur d'activité peuvent bénéficier de ce type d'aide. Priorité sera cependant accordée aux entreprises soumises à la concurrence (surtout internationale) ou qui ne bénéficient pas du crédit inter-entreprises.

L'enveloppe 1982 est de 5 milliards au taux de 15,5 %.

Les modalités à remplir sont les mêmes que pour les prêts superbonifiés. Un montage mixte (prêt spécial et prêt aidé) pourra être décidé pour un même programme d'investissement.

2.2.3. - PRÊTS AUX CONDITIONS DU MARCHÉ

Les entreprises qui n'ont pas accès au marché obligatoire pourront à nouveau bénéficier de financements à des conditions aussi favorables que celle de la Bourse (émissions d'obligations).

L'enveloppe, pour 1982, est fixée à 8 milliards et le taux sera fonction des conditions du marché et les établissements financiers pourront moduler le taux selon la durée du prêt.

2.3. - AIDES FISCALES

L'aide fiscale à l'investissement a été complétée car il est nécessaire d'inciter les entreprises à moderniser leur outil de production, à maintenir ou accroître leurs effectifs.

Sont concernées les entreprises industrielles, commerciales ou artisanales.

2.3.1. - DÉDUCTION FISCALE

A condition que l'entreprise de moins de 100 salariés maintienne ses effectifs ou que l'entreprise de plus de 100 salariés embauche, une déduction fiscale sur 4 ans pourra être accordée par les services fiscaux. Le volume de la déduction va de 15 % à 5 % du montant des investissements réalisés chaque année (15 %, 10 %, 5 %, 5 %) et ces derniers devront être réalisés pendant la période du 1.1.82 au 31.12.85.

Cdt Fondation Jean Jaurès

2.3.2. - DÉTAXATION DES BÉNÉFICES

Les entreprises créées entre le 1.1.82 et le 31.12.83, soumises au régime réel d'imposition, qui occupent moins de 150 personnes et réalisent un chiffre d'affaire annuel inférieur à 30 millions de francs pourront bénéficer d'une aide.

Elle prend la forme d'un abattement de 50 % sur le bénéfice imposable.

Sont exclues de cette mesure les entreprises créées pour la reprise d'établissements en difficulté ou dans le cadre d'une concentration et d'une restructuration.

2.4. - CRÉDITS DE POLITIQUE INDUSTRIELLE (CPI)

Le ministère de l'Industrie dispose, pour 1982, d'un budget important (1,4 milliard au lieu de 240 millions en 1981 = + 600 %) afin d'encourager et d'accompagner les efforts d'adaptation et de compétitivité internationales des entreprises françaises performantes et dynamiques.

Les dossiers instruits par les DII débouchent sur la signature d'une convention avec l'Etat qui accorde une aide financière sous forme de subvention.

2.5. - PRIME D'ORIENTATION AGRICOLE (POA)

Les entreprises agro-alimentaires = stockage (sauf stockage de collecte), conditionnement, transformation, commercialisation qui investissent dans le cadre d'opérations de création, d'extension, de regroupement ou de modernisation peuvent bénéficier d'aides publiques prenant la forme d'une subvention.

La priorité est donnée aux investissements favorisant ou améliorant la capacité concurrentielle de l'entreprise face au marché international.

III - LES AIDES A L'INNOVATION

Le dispositif mis en place par le gouvernement est très complet et nettement orienté vers les PME. Les enveloppes budgétaires sont, pour 1982, en forte augmentation.

- ANVAR : 800 millions,
- INODEV : 66 millions,
- Prêts spéciaux : 1 milliard.

3.1. - INTERVENTIONS DE L'ANVAR

L'Agence nationale de valorisation de la recherche, avec ses représentations régionales, est appelée à favoriser les initiatives dans le domaine de la recherche et du développement technologique.

La révision et la simplification des procédures ne peuvent qu'inciter les entreprises à innover... pour retrouver un certain dynamisme et une plus grande compétitivité.

3.1.1. – AIDE A L'INNOVATION

Toutes les entreprises industrielles y compris les organismes de recherche peuvent déposer un dossier à l'ANVAR. Le projet doit répondre à des normes techniques et présenter un intérêt économique réel.

Lorsque le dossier est accepté, l'ANVAR établit une convention précisant la forme de l'aide et les conditions de versement.

Le montant de l'aide n'excède jamais 50 % de l'investissement et prend surtout la forme d'une avance remboursable si la réalisation innovatrice est un succès.

3.1.2. - PRIME A L'INNOVATION

Cette mesure concerne les entreprises qui occupent moins de 2 000 salariés et qui ne sont pas filiales d'une société côtée en bourse.

L'ANVAR peut, après instruction du dossier de l'entreprise, lui accorder une subvention. Elle correspond à un remboursement de 25 % de frais occasionnés par les travaux de recherche effectués par un laboratoire agréé par l'ANVAR.

Le montant annuel, par entreprise, est fixé à 1 million.

Collection Jean-Jaurès

3.2. - PRÊTS INODEV

3.2.1. - MOYEN TERME INNOVATION (pour mémoire : Investissement 2.1.2.)

3.2.2. - PRÊT PARTICIPATIF INNOVATION (PPI)

Ce prêt s'adresse à toutes les entreprises et plus particulièrement aux PME qui présentent un programme innovant.

Le taux maximum du prêt est fixé actuellement à 17,5 %.

L'INODEV prend à sa charge 75 % du risque bancaire.

3.3. - PRÊTS A LONG TERME

3.3.1. - **PRÊTS SUPERBONIFIÉS** pour favoriser l'industrialisation de l'innovation (pour mémoire : investissement 2.2.1.).

IV - LES PRINCIPALES AIDES A L'EXPORTATION

La panoplie des aides à l'exportation est très complexe. Le tableau E de l'annexe a regroupé les principales mesures. La volonté des Pouvoirs publics, en ce domaine, se manifeste dans deux directions.

— Le financement des investissements augmentant la capacité de production orientée vers l'exportation.

— Une meilleure prise en charge des risques liés au commerce extérieur.

4.1. - LES CRÉDITS

4.1.1. - LES CRÉDITS A LONG TERME

Toutes les entreprises qui, par le biais d'investissement productif cherchent à augmenter leurs ventes à l'exportation, peuvent bénéficier d'un prêt spécial (superbonifié *cf.* : 2.2.1.).

Le chef d'entreprise s'engage d'accroître la part de son chiffre d'affaires dans des proportions déterminées avec l'Etat selon que ses ventes sont effectuées dans un pays de la CEE ou non.

4.1.2. - CRÉDITS ACHETEURS

Cette mesure vise à permettre à un acheteur étranger de régler rapidement son fournisseur français. Le prêt accordé par une banque française s'applique selon les conditions habituelles de mobilisation des créances.

Le taux de rémunération est variable et tient compte de la nature et de la destination de l'opération concernée.

Il faut préciser que ce type de crédit est, en principe, réservé à des ventes ou prestations importantes.

4.2. - LES GARANTIES ET ASSURANCES

4.2.1. - ASSURANCE-CRÉDIT A L'EXPORTATION

Il est apparu nécessaire d'apporter aux entreprises exportatrices une « couverture » des risques liés à l'exportation. Cette fonction est confiée à la COFACE (Compagnie d'Assurance pour le Commerce Extérieur).

Divers risques peuvent être couverts : fabrication, politique, commercial, lors de la réalisation d'un contrat à l'exportation.

L'aide prend la forme d'une indemnisation que verse la COFACE à l'entreprise française après l'évaluation du préjudice et l'expiration d'un délai constitutif de sinistre (environ 6 mois).

4.2.2. - ASSURANCE CRÉDIT SIMPLIFIÉE

Pour les entreprises nouvellement exportatrices, une procédure simplifiée a été mise en place.

Cette procédure qui est valable un an (et renouvelable qu'une fois) ne concerne que les opérations moyennes (C.A. annuel à l'exporation 800 000 F).

Les conditions de l'indemnisation versée par la COFACE sont identiques à celles de l'assurance-crédit ordinaire.

Collection Jean-Pierre

4.2.3. - ASSURANCE PROSPECTION

Pour inciter les entreprises françaises à exporter et donc à prospecter de nouveaux marchés, la COFACE peut couvrir une partie des risques financiers engagés par l'entreprise à cet effet.

L'entreprise concernée ou le groupe d'entreprises s'unissant pour prospection commune établissent un contrat avec la COFACE qui, en cas de perte financière importante (amortissement faible des dépenses) verse une indemnisation.

Ainsi 50 à 70 % des dépenses non amorties peuvent être indemnisées pendant une période dite « de garantie » (moyenne 3 à 5 ans).

Une procédure simplifiée a été élaborée pour les petites entreprises s'orientant vers l'exportation.

4.2.4. - DANS CETTE RUBRIQUE « ASSURANCE », IL FAUT SIGNALER L'EXISTENCE DE L'ASSURANCE-FOIRE.

L'entreprise qui veut prospecter un nouveau pays et qui participe à une foire importante peut obtenir de la COFACE, après étude d'un dossier, une indemnité provisionnelle. Elle est versée après cette manifestation commerciale, sur justificatifs. En cas de succès, l'entreprise doit la rembourser.

Dans la rubrique « garantie » il convient d'indiquer :
- la garantie des risques de change,
- la garantie pour opérations spécifiques,
- la garantie de risque économique lié à des hausses imprévisibles. Elles sont mises en plan et gérées par la COFACE.

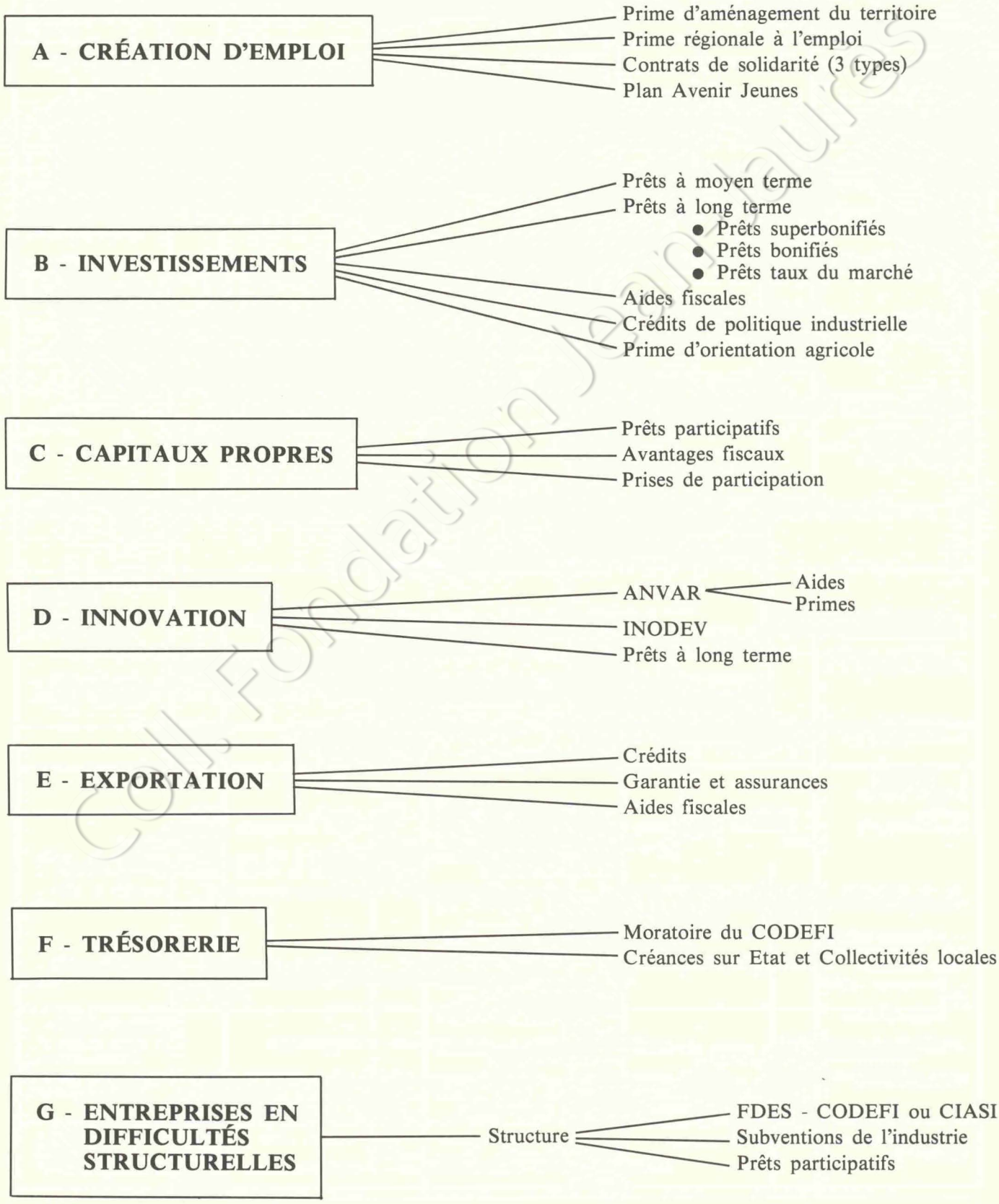
4.3. - LES AIDES FISCALES

L'implantation d'un point de vente à l'étranger (une vitrine) et les investissements indutriels sont encouragés par le biais d'un avantage fiscal temporaire. Il ne s'agit pas d'un dégrèvement mais d'une provision en franchise d'impôt pendant 5 ans. Sa réintégration dans le bénéfice imposable est échelonné sur 5 ans à compter de la 6e année...

L'agrément de la Direction Générale des Impôts est conditionné à ce que l'entreprise soit à jour de ses obligations fiscales et qu'elle ne soit pas déficitaire.

Coll. Fondation Jean-Jaurès

LES AIDES FINANCIÈRES AUX ENTREPRISES



Coll. Fondation Jean Jaurès

Nature de l'aide	Bénéficiaire	Conditions	Modalités	Pour s'informer
A - CRÉATION D'EMPLOIS				
PRIME D'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE (ex. PDR) (*)	– Entreprises industrielles, tertiaire, recherche	– Investissement créateur d'emplois – Création d'entreprise – Reprise d'entreprise en difficulté	– Zones classées DATAR 50 000 F maxi par emploi. Limite : 25 % de l'investissement	Préfecture
PRIME REGIONALE A L'EMPLOI (*)	– Toutes entreprises	Selon décisions régionales	– Carte régionale des aides – Prime maximale 20 000 F par emploi – Zone de montagne (maxi 40 000 F) – 30 emplois primés maxi	Préfecture Conseil régional
CONTRATS DE SOLIDARITE (*)				
1. Réduction durée du travail	– Toutes entreprises	– Réduction minimale 2 heures – Accroissement des effectifs	– Exonération totale ou partielle des cotisations sociales des embauchés (1 ou 2 ans)	Direction départementale Travail et Emploi
2. Pré-retraite progressive à 55 ans	»	– De 55 à 60 ans	– Garantie d'un revenu de remplacement (30 % salaire brut)	»
3. Pré-retraite totale à 55 ans	»	– De 55 à 60 ans – Remplacement des départs	– 70 % salaire brut garanti	»
PLAN AVENIR JEUNES				
1. Exonération charges sociales	– Toutes entreprises de l'UNEDIC	– Jeunes – 26 ans – Femmes seules – Chômeurs + 45 ans (*) Handicapés	– 50 % d'exonération sur 1 an pour toute embauche supplémentaire	DDTE ANPE
2. Contrat Emploi-Formation	»	– Jeunes 17 à 26 ans – Femmes seules	– Durée formation prise en charge par l'Etat : 120 à 1 200 heures – 1 heure formation : 4 SMIG	»
3. Prime embauche du premier salarié	– Entreprises du répertoire des métiers	– Contrat de travail minimum 1 an	– Prime de 5 000 F en deux versements	»
4. Apprentissage. Exonération des charges sociales	– Toutes entreprises agréées	– Contrat d'apprentissage enregistré	– Exonération totale : entreprise artisanale – Exonération sur un an : entreprise de plus de 10 salariés	»
B - INVESTISSEMENT				
1 - **PRETS A MOYEN TERME**				
– Crédits professionnels mutuels (*)	– Toutes entreprises	– Programmes d'investissement – Dépenses liées à la création ou extension d'entreprises	– Taux maxi 16,05 %, pour taux de base bancaire 14 % Garantie par société de caution	Sté de Caution Mutuelle CEPME Banques
– Crédit moyen terme innovation (*)	– Entreprises industrielles et commerciales (PME)	– Produit nouveau, amélioré – Technique nouvelle	– Taux de 15,5 % 70 % du programme Pas de garantie	INODEV CEPME Banques
2 - **PRETS A LONG TERME**				
a) **Prêts superbonifiés** (*)	– Toutes entreprises – Secteurs d'investissement	– Programmes d'investissement correspondant aux priorités de la politique économique. Travaux commencés avant le 30.6.82	– Taux 13,5 % – 70 % maxi des investissements Durée moyenne : 12 ans avec possibilité de différé de 2 à 3 ans	SDR CEPME Crédit national Caisse centrale de crédit coopératif
– Innovation		– Procédé innovant, produit nouveau		
– Utilisation rationnelle : énergie ou matières premières		– Economie réelle d'énergie ou de matières premières	»	
– Commerce extérieur		– Accroître la part du C.A. à l'exportation en 4 ans	»	
– Automatisation		– Robotique, gain de productivité	»	
– Soutien à l'emploi	– Avec contrat de solidarité en particulier	– Consolidation ou accoissement des effectifs	»	
b) **Prêts bonifiés** (*)	– Toutes entreprises – Priorité secteur concurrencé ou ne bénéficiant pas de crédit inter-entreprise	– Travaux investissements commencés avant 30.6.82 (*cf.* prêts superbonifiés)	– Taux 15,5 % – Durée moyenne : 12 ans – Différé amortissement 2 à 3 ans	SDR CN CEPME CCCC
c) **Prêts aux taux du marché** (*)	– Toutes entreprises	– Travaux d'investissements (entreprises n'ayant pas accès au marché obligataire)	– Taux variable selon le marché	SDR CN CEPME CCCC

© Fondation Jean-Jaurès

Nature de l'aide	Bénéficiaire	Conditions	Modalités	Pour s'informer
3. **AIDES FISCALES**				
– Déduction fiscale	– Entreprises industrielles, commerciales, artisanales	– 100 salariés : maintien + 100 salariés : augmentat.	– 1982 : 15 % des investissements – 1983 : 10 % » – 1984 : 5 % » – 1985 : 5 % »	Direction départementale des services fiscaux
(*) Détaxation des bénéfices	idem	– Création entreprise (1.1.82 - 31.12.83) – C.A. < 30 millions – Effectif < 150 salariés	– Abattement 50 % des bénéfices sur 5 ans	»
4 - **CREDITS DE POLITIQUE INDUSTRIELLE** (*)	– Entreprises industrielles performantes	– Investissements divers déterminés par le Ministre de l'Industrie	– Subvention (remboursable ou non)	DII TPG
5 - **PRIME D'ORIENTATION agricole**	– Entreprises agro-alimentaires	– Investissements favorisant la capacité concurrentielle	– Subvention (montant maxi 20 % des investissements)	Ministère de l'Agriculture DDA Préfecture

C - FONDS PROPRES

1 - **PRISES DE PARTICIPATION** – Apport de capital (actions) ou obligations convertibles	– Toutes entreprises (surtout PME)	– Ouverture du capital (35 % maximum)	– Garantie ou prime accordée à l'organisme qui apporte les fonds (ne concerne pas le chef d'entreprise)	SDR SOPROMEC-IDI SOFIDAS Instituts de participation régionaux ou interrégionaux
2 - **PRETS PARTICIPATIFS**				
– Prêts FDES ordinaires	– PME dont CA < 2 milliards + coopératives	– Investissements nouveaux	– Taux variable selon la rentabilité de l'entreprise – Durée moyenne 15 ans – Différé amortissements : 2 à 3 ans – 25 % maxi des investissements	CIDISE SDR CEPME CN CCCC
– Prêts FDES simplifiés	– PME dont CA < 10 millions et moins de 25 salariés + coopératives	– Investissements	– Décision CEPME après avis d'un Comité présidé par TPG – Taux 8 % les deux premières années, puis 10 % sur 8 ans avec différé 2 ans	CEPME
– Prêts participatifs privés	– Toutes entreprises dont CA < 350 millions	– Développement, restructuration, consolidation bilan	– Apport de fonds propres – Durée 9 à 12 ans – Garantie par Fonds National (*) (Taux 6 à 8 % pour PME)	Banques Etablissements de crédit
3 - **AVANTAGES FISCAUX**				
– Réduction droit d'enregistrement	– Toutes sociétés	– Incorporation de bénéfices. Réserves ou provisions dans le capital	– Soit 3 % – Soit 2 % si 50 % de l'augmentation en numéraires	Direction départementale des services fiscaux
– Déductibilité de certains dividendes	– Les sociétés cotées ou non et SARL	– Augmentation du capital par actions ou parts émises	– Déduction des dividendes du résultat imposable (pendant 7 ou 10 ans)	»

D - INNOVATION

1 - **AIDES ANVAR**				
– Aide à l'innovation	– Toutes entreprises industrielles	– Programme d'innovation	– En général, avance remboursable en cas de succès – Parfois subvention – 50 % maxi de l'investissement recherche	Agence nationale de la valorisation de la recherche DII TPG
– Prime à l'innovation	– Entreprise (– 2 000 pers.) et non filiale d'une sté cotée en bourse	– Travaux de recherche par laboratoire agréé	– Remboursement de 25 % des frais	ANVAR
2 - **PRETS INODEV**				
(*) Moyen terme innovation (MTI)	(Voir chapitre B - Investissement - 1 - Prêts Moyen Terme			Institut pour le développement de l'innovation
(*) Prêt participatif Innovation (PPI)	– Toutes entreprises et surtout PME	– Programme innovant	– Taux maxi 17,5 % – 75 % risque bancaire par INODEV	INODEV - CEPME DII TPG
3 - **PRETS A LONG TERME**				
(*) Prêts superbonifiés	(Voir chapitre B - Investissement - 2 - Prêts à long terme)			

Collection Banque des Savoirs

Nature de l'aide	Bénéficiaire	Conditions	Modalités	Pour s'informer
E - PRINCIPALES AIDES A L'EXPORTATION				
1 - **CREDITS**				
a) Divers Crédits long terme (*)	– Toutes entreprises	– Investissement à l'étranger générateur d'exportation	– Taux 13,50 %	SDR - CEPME - CN CCCC
b) Crédits Multiples (acheteurs-fournisseurs)	– Toutes entreprises	– Mobilisation de créances sur l'étranger	– Taux variable selon la nature et la destination de l'opération	Banque BFCE COFACE Banque de France
2 - **PRINCIPALES GARANTIES ET ASSURANCES**				
– Assurance-crédit à l'exportation	– Toutes entreprises	– Réalisation d'un contrat à risque (politique, commercial, crédit...)	– Couverture avec indemnisation éventuelle 80 à 90 % des pertes – Prime prélevée par COFACE	COFACE CFCE CCI
– Assurance-crédit simplifiée	– Entreprise nouvellement exportatrice	CA d'export < 800 000 F	– Couverture valable 1 an renouvelable qu'une fois 80 à 90 % des pertes – Prime prélevée par COFACE	
– Assurance-prospection	– Entreprises industrielles, commerciales ou de services – Procédure simplifiée pour nouveaux exportateurs	– Prospections nouvelles avec moyens appropriés	– Couverture pour risques liés à la prospection 50 à 70 % des dépenses. Primes prélevées par COFACE	»
3 - **AIDES FISCALES**				
Avantage fiscal temporaire (pas dégrèvement)	– Toutes entreprises	– Investissement à l'étranger – Satisfaire à ses obligations fiscales – Ne pas être déficitaire	– Provision en franchise d'impôt pendant 5 ans – Réintégration en 5 ans dans le bénéfice imposable	Direction Départementale des services fiscaux DGI CFCE
F - DIFFICULTES DE TRESORERIE				
Entreprises saines connaissant des difficultés temporaires de trésorerie				
1 - **CODEFI**	– PMI – Artisanat de production	– Situation redressable	– Moratoire dettes fiscales cotisations sociales – Accélération paiement des créances publiques – Examen de la situation avec les banques	TPG Préfecture Banque de France
2 - **Avances sur créances**	– PME-PMI – CA < 100 millions – moins 500 salariés	– Délais de paiement – Etat ou collectivités locales, excédant 45 jours	– Avance 90 à 100 %	CEPME
G - DIFFICULTES STRUCTURELLES				
1 - **CODEFI**	– PMI < 250 personnes – Artisanat de production	– Situation redressable – Restructuration financière ou industrielle	– Prêts FDES maxi 1 million	TPG Préfecture Banque de France Chambre de Commerce et d'Industrie Chambre des Métiers
2 - **CIASI**	– Entreprises > 250 pers.	idem	Concours financiers divers : – Prêts participatifs, – Prêts FDES, – Subventions Industries dans le cadre de plan de redressement ou de reprise acceptés	IPG Préfecture

(*) Procédures nouvelles ou modifiées récemment.

D'une manière générale, le service d'accueil des entreprises de la Préfecture, les Chambres de Commerce et d'Industrie et les Chambres des Métiers peuvent être utilement consultés.

Coll. Fondation Jean Jaurès

FICHE 5

Entreprises en difficulté

aspects financiers

Les difficultés d'une entreprise finissent toujours par se traduire sous forme de problèmes financiers. Il faut distinguer pourtant si la question de fond est d'origine strictement financière ou si elle se situe dans d'autres domaines : technique, production, fabrication, etc.

1. LES DIFFICULTES D'ORIGINES FINANCIERES

Elles sont de *trois types :*

a) **Insuffisance de fonds propres** (capitaux permanents et emprunt à long terme). C'est par exemple le cas des entreprises qui ont beaucoup investi dans la recherche ou dans les moyens de production ou de ventes sans avoir au préalable assuré le financement de ces dépenses à long terme. Dans ce cas, la trésorerie (c'est-à-dire l'argent disponible) a été utilisé pour ces investissements et les caisses sont vides. Les banquiers se refusant à combler le trou.

REMEDES

Pour remédier à cette déficience souvent rencontrée, les Sociétés de Développement Industriel (SDR), l'Institut de Développement Industriel (IDI) peuvent prendre des participations en apportant des capitaux frais. Les prêts participatifs ont aussi été créés pour que des organismes financiers puissent apporter, sous forme de prêts particuliers ces capitaux à long terme. Les sociétés de cautions mutuelles ont été développées.

b) **Insuffisance de fonds de roulement :** ce sont des capitaux nécessaires au financement *permanent* de l'exploitation (décalage entre la date des dépenses à engager pour fonctionner et la date de rentrée des recettes correspondantes). Plus une entreprise croît, plus elle a besoin de fonds de roulement. L'insuffisance de fonds de roulement provoque de très nombreuses fallites d'entreprises saines et en pleine expansion.

REMEDES

Les solutions sont de même type que les précédentes.

c) **Insuffisance de trésorerie :** c'est le manque d'argent disponible « dans la caisse ». Par exemple, lorsque les clients tardent à régler leurs factures. Cela devrait être résolu par des actions de type bancaires. Compte tenu du taux du crédit à court terme et de certaines mauvaises volontés, cela devient un problème très fréquent et souvent dramatique (il faut par exemple pouvoir faire la paie tous les mois).

REMEDE

Il faut parfois donner un « coup de force » sur les banques. La CODEFI (comité départemental présidé par le trésorier payeur-général) peut consentir des avances de trésorerie n'excédant pas six mois.

2. LES DIFFICULTES D'ORIGINES AUTRES QUE FINANCIERES

Elles se traduisent le plus souvent par un déficit d'exploitation. C'est-à-dire que l'entreprise perd de l'argent lorsqu'elle produit. Ses dépenses sont plus lourdes que les recettes qu'elle peut réaliser. C'est par exemple le cas lorsqu'elle vend en dessous de son prix de revient. Plus elle vend et plus elle perd d'argent.

Coll. Fondation Jean-Jaurès

Les causes peuvent être par exemple :

- techniques : méthodes de production n'étant plus adaptées aux conditions de la compétitivité actuelles ;
- commerciales : réseau de vente insuffisant, produit mal positionné sur son marché ;
- de qualité : la fiabilité du produit ou de la production ne réalise pas la quantité requise.

Elles ont très souvent des causes liées à la gestion par exemple :

- Stocks trop importants, résultant d'une mauvaise planification du besoin.
- Importance trop grande des frais généraux ou ce qui revient au même, insuffisance du volume de la production par rapport aux frais généraux nécessaires.
- Mauvais engagement de l'outil de production (l'usine tourne à 50 % de sa capacité), ce qui fait que les frais fixes de production ne se répartissent plus que sur la moitié de la production.

REMEDES

Dans ces cas, il faut toujours résoudre le problème de fond. Cela se traduira le plus souvent par un besoin de responsables nouveaux pour pallier les carences. Il faut aussi apporter des capitaux nouveaux pour remonter la pente (recherches, développement, restructuration de l'outil de production, du réseau commercial, etc.).

Il faut parfois aussi donner à l'entreprise sa bonne dimension, ce qui peut se traduire par un « élagage des branches mortes » ou une fusion avec une autre entreprise. C'est le CIASI qui assure à la fois les restructurations et le financement complémentaire venant de l'Etat (prêts du FDES, du CODIS, de l'ANVAR etc.).

***

Deux notions sont fondamentales et doivent être bien comprises.

- Dans tous les cas, la prévention est la meilleure des médecines. Elle coûte infiniment moins cher et est beaucoup plus simple. La difficulté c'est d'être prévenu à temps et d'obtenir l'accord du chef d'entreprise.
- Dans certains cas d'action de redressement, le secret est indispensable. Si l'opinion apprend en effet qu'une entreprise a des difficultés, elle perd alors tout son crédit. Les fournisseurs par exemple veulent être payés comptant, les clients ne croient plus dans l'après-vente, etc. et cela précipite les difficultés.

Le dispositif gouvernemental

3. AIDES AUX ENTREPRISES EN DIFFICULTE (1) :

3.1. - DIFFICULTES DE TRESORERIE

Des PME/PMI saines peuvent connaître des difficultés temporaires de trésorerie.

Les principales causes :
- défaillance d'un client ;
- réduction d'une commande ;
- intempéries et sinistres divers ;
- retard du paiement de créances ;
- diminution du crédit-fournisseur ;
  etc.

Des mesures appropriées existent dans la mesure où la situation est redressable.

3.1.1. - CODEFI

Le Comité Départemental d'examen des problèmes de financement des entreprises est chargé d'examiner les mesures susceptibles d'améliorer la situation de trésorerie des entreprises (PMI, artisanat de production).

---

(1) Se reporter aux tableaux F et G de la fiche : « les aides financières à l'entreprise ».

Coll. Fondation Jean Jaurès

Le CODEFI intervient à trois niveaux :

— octroi d'un délai de paiement (moratoire) des dettes fiscales, para-fiscales et sociales (URSSAF) ;

— accélération du paiement des dettes publiques envers l'entreprise (Etat, collectivités publiques, hôpitaux...) ;

— examen attentif de la situation de trésorerie de l'entreprise avec les banques (maintien et poursuite des concours bancaires).

Le secrétariat du CODEFI est assuré par la Trésorerie Générale.

3.1.2. - AVANCES SUR CREANCES PUBLIQUES

Cette mesure s'adresse aux PME/PMI occupant moins de 500 personnes et réalisant un C.A. inférieur à 100 millions.

Le crédit d'équipement des PME (CEPME) instruit le dossier de l'entreprise, titulaire d'une commande ou d'un marché public, qui demande le paiement d'une avance sur la dette publique.

Le paiement est effectué par le CEPME à l'expiration d'un délai de 45 jours (délai réglementaire d'ordonnancement). Cette avance peut atteindre 90 % du montant de la créance.

3.2. - DIFFICULTES STRUCTURELLES

Au cours de leur existence, les entreprises peuvent rencontrer des difficultés liées :

— à la concurrence nationale ou internationale ;
— à la nécessité de moderniser l'outil de production ;
— à la réduction du taux de rentabilité ;
— à la faiblesse ou à l'insuffisance des fonds propres ;
etc.

La pérennité de l'entreprise est alors en cause si une restructuration industrielle et/ou financière n'est pas décidée.

Cette réorganisation est parfois étudiée et décidée par le chef d'entreprise. Mais il arrive que celui-ci demande le concours des Pouvoirs publics qui, quelquefois, se saisissent eux-mêmes du dossier tenant compte des intérêts industriels ou sociaux en jeu.

Les aides financières de l'Etat, appropriées à ces difficultés ou à ces nécessités de restructuration, sont diverses :

Prêts participatifs, prêts bonifiés, subventions...

Deux comités, les CODEFI et le CIASI, ont pour mission d'examiner et de traiter les difficultés structurelles que connaissent certaines entreprises.

3.2.1. - CODEFI

● Les PMI occupant moins de 200 personnes et les entreprises artisanales de production peuvent saisir le CODEFI.

Lorsque la situation est redressable, un prêt FDES (Fonds de Développement Economique et Social) dans le cadre d'une restructuration d'ensemble peut être attribué par ce comité, (prêt déconcentré dans la limite d'un million).

L'aide publique est toujours accompagné d'une participation financière des actionnaires (ou du propriétaire de l'entreprise) et des banques concernées.

● Pour faire face à des difficultés conjoncturelles dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, le Gouvernement vient de décider la reconduction de l'avance exceptionnelle de trésorerie.

Il s'agit d'un prêt sur 18 mois qui s'accompagne d'un concours équivalent de la ou des banques de l'entreprise.

Cette AET géré directement par le CODEFI et mise en place par le CEPME avait fonctionné au cours du 2e semestre 1981 (2 200 prêts ont été accordés pendant cette période).

● Enfin le CODEFI joue un rôle de conseil auprès des PME/PMI afin de leur faciliter l'accès aux financements adaptés à leurs besoins.

Coll. Fondation Jean-Jaurès

3.2.2. - **LE CIASI**

Le Comité Interministériel pour l'Aménagement des Structures Industrielles (Economie et Finances, Industrie, Travail et Emploi, Plan, Datar, etc.) est composé de membres permanents nommés à titre personnel.

Le secrétariat permanent comprend actuellement 1 secrétaire général, 1 secrétaire général adjoint et 15 rapporteurs.

Le Comité élabore une réponse unique après concertation tant au niveau de l'instruction des dossiers qu'au niveau des décisions.

- Dans le cadre du plan de redressement ou de reprise, l'accent est mis progressivement sur un traitement moins exclusivement financier et plus orienté vers les aspects industriels (outil de production, organisation des processus de fabrication, crénaux commerciaux, insertion de l'entreprise dans le secteur d'activité...) ou sociaux (effectifs repris, reclassement, formation professionnelle, contrats de solidarité...).

- La participation financière de l'Etat, après le montage industriel du dossier, se concrétise par l'action de prêts participatifs, de prêts FDES ou de subventions du Ministère de l'Industrie.

- Afin de répondre à l'attente des salariés, les rapporteurs du CIASI, depuis plusieurs mois, reçoivent leurs représentants pour les tenir informés de la situation exacte de l'entreprise et des solutions envisagées pour la restructurer.

Au cours de ces séances de travail, les salariés font connaître leur point de vue sur les difficultés de l'entreprise et formulent des propositions.

Afin de mieux répondre aux problèmes posés par les entreprises en difficulté, des modifications sont envisagées. Parmi celles-ci, citons :

- Expériences de régionalisation du traitement des entreprises en difficulté.
- Mise en place d'une cellule permanente d'information au CIASI à l'adresse des élus locaux.
- Réception et information des salariés, à leur demande, par la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi assisté du Secrétaire du CODEFI.

BILAN CIASI

Mai 81 à mars 82 : 178 dossiers réglés, 70 600 emplois directs préservés.

Coll. Fondation Jean-Jaurès

FICHE 6

Entreprises en difficulté

aspects juridiques

Le droit de la faillite est régi par la loi n° 67-563 du 13 juillet 1967 qui a remplacé l'ancien régime de la faillite et du règlement judiciaire par l'institution nouvelle du règlement judiciaire et de la liquidation des biens ainsi que de la faillite personnelle. Le règlement judiciaire et la liquidation des biens n'ont pas de caractère infamant, contrairement à la faillite personnelle.

La procédure est réglementée par le décret n° 67-1120 du 22 décembre 1967. (1).

Lorsqu'une entreprise est en état de cessation des paiements le tribunal de commerce peut ordonner :

- soit le règlement judiciaire ;
- soit la liquidation des biens.

Lorsqu'une entreprise connaît de graves difficultés, sans pour autant être en cessation de paiements, elle peut demander au tribunal la suspension provisoire des poursuites.

I - Il y a **ÉTAT DE CESSATION DES PAIEMENTS** lorsque les éléments de l'actif ne permettent pas le paiement du passif exigible : l'entreprise est incapable d'assurer ses échéances.

Le tribunal qui constate la cessation des paiements et qui prononce le règlement judiciaire ou la liquidation des biens fixe la date de cessation des paiements. Cette date ne peut être antérieure de plus de dix-huit mois au jugement. Le laps de temps compris entre cette date et celle du jugement s'appelle la période suspecte.

II - **LE TRIBUNAL DE COMMERCE** est composé de juges élus parmi les commerçants et les industriels. C'est donc un tribunal où ne siègent que des employeurs. Le tribunal peut être saisi par un créancier de l'entreprise ou par l'entreprise elle-même (c'est ce que l'on appelle le dépôt de bilan). Le tribunal peut également se saisir d'office, mais il s'agit d'une procédure exceptionnelle. Appel peut être interjeté dans les quinze jours de la signification du jugement, en particulier par le comité d'entreprise. L'appel n'est pas suspensif.

Le tribunal nomme un juge-commissaire et un syndic.

Le juge-commissaire, désigné parmi les membres du tribunal de commerce, suit l'affaire et statue en premier ressort par voie d'ordonnances. Sur demande, le greffe du tribunal de commerce donne copie des ordonnances. C'est le juge-commissaire qui vérifie l'état des créances dressé par le syndic.

Le syndic est un mandataire. Il représente les créanciers de l'entreprise constitués en une masse. Il a seul qualité pour agir au nom de l'ensemble des créanciers. Il est par ailleurs responsable des nouvelles dettes qui pourraient naître après sa nomination du fait de la poursuite de l'exploitation.

En cas de règlement judiciaire, le syndic assiste obligatoirement le chef d'entreprise mais le tribunal peut nommer également un administrateur judiciaire chargé soit d'assurer la gestion de l'entreprise, soit d'assister le dirigeant de l'entreprise.

En cas de liquidation des biens, le syndic se substitue au chef d'entreprise.

III - Le tribunal admet l'entreprise au bénéfice du **RÈGLEMENT JUDICIAIRE** s'il estime que l'entreprise peut proposer un concordat sérieux aux créanciers. La **LIQUIDATION DES BIENS** est imposée aux entreprises obligées de vendre ou de céder leurs actifs pour payer leurs dettes.

En cas de **règlement judiciaire,** l'activité de la société est autorisée par le juge-commissaire pour une période maximum de trois mois. Avant l'expiration de cette période, le tribunal peut en autoriser le renouvellement. Cette autorisation **est révocable.** A l'expiration de chaque période, le syndic doit communiquer les résultats de l'exploitation au juge-commissaire et au procureur de la République.

---

(1) Actuellement une réforme des procédures est en préparation — Voir remarques finales.

Collection Jean-Lès

L'activité peut également se poursuivre par l'intermédiaire **d'une société de gérance** qui conclut avec la masse des créanciers un contrat de location gérance et lui paie un loyer. C'est souvent le moyen pour le chef d'entreprise en difficulté de réapparaître en créant une nouvelle société dont il possède les actions.

D'une manière générale, de par la loi, le règlement judiciaire constitue une procédure provisoire devant aboutir soit à un concordat, soit à la liquidation des biens. **Ce concordat** est le résultat d'un vote par l'ensemble des créanciers sur le pourcentage du montant initial des créances qui sera versé sur l'étalement du remboursement des dettes (exemple : 50 % du montant des créances payables en dix ans). Si le concordat n'est pas voté, le tribunal convertit le règlement judiciaire en liquidation des biens, par vente aux enchères publiques, soit à forfait.

NB : La loi du 15 octobre 1981 donne des pouvoirs accrus au Procureur de la République qui peut notamment faire appel des décisions des tribunaux de commerce et récuser des mandataires de justice.

IV - La loi a prévu de laisser éventuellement à l'entreprise la possibilité de soumettre au tribunal un plan de redressement économique et financier assorti d'un plan d'épurement collectif du passif : c'est **LA SUSPENSION PROVISOIRE DES POURSUITES.**

La suspension provisoire des poursuites ne peut excéder trois mois, sauf prorogation exceptionnelle d'un mois. Cette période est mise à profit pour bâtir et présenter au tribunal un plan de redressement. Pour ce faire, un ou plusieurs curateurs assistent le chef d'entreprise.

Si le plan est rejeté par le tribunal, ce dernier prononce le règlement judiciaire ou la liquidation des biens.

***

Dans ce qui précède, nous constatons qu'en l'état actuel de la législation, le travailleur est étrangement absent dans cette construction juridique. Il est uniquement perçu comme un créancier pour son salaire, créancier parmi tant d'autres.

Certes il existe un fonds de garantie dont la gestion a été confiée à l'UNEDIC et aux ASSEDIC par le truchement d'une association l'AGS, Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des salariés. Mais il faut souligner que le droit de la faillite ne vise pas à maintenir une entreprise en activité et à sauvegarder l'emploi, mais seulement assurer, autant que faire se peut, le recouvrement des dettes par les créanciers.

PERSPECTIVES

Les textes actuellement préparés par le gouvernement s'ordonnent autour des axes suivants :

1. **La prévention des difficultés** de l'entreprise : amélioration de l'information comptable des comités d'entreprise notamment par l'établissement et la communication de tableaux de comptabilité prévisionnelle (ce qui d'ailleurs converge avec une des orientations des lois Auroux).

Dans cette perspective voici quelques hypothèses de travail :

- Les commissaires aux comptes devrait en alerter les directions en cas de difficultés prévisibles et la réponse de celles-ci serait communiquée aux comités d'entreprise.
- Les comités auraient connaissance des rapports d'expertise que les associés et actionnaires minoritaires demanderaient.
- Le droit d'alerte (interne) du comité d'entreprise serait prévu en cas de situation économique préoccupante (indicateurs prévus). Celui-ci pourrait demander des explications à une séance dont il déterminerait l'ordre du jour.
- Le C.E. pourrait nommer une commission « ad hoc » pour étudier ces difficultés ou en charger la commission économique (plus de 1 000 salariés).
- Cette commission pourrait convoquer les commissaires aux comptes.
- Le C.E. sur rapport de la commission, pourrait saisir l'organe de direction de la société.

2. **Le traitement des difficultés**

Sont envisagées la nomination de conciliateurs amiables et une tutelle légère assortie d'un diagnostic économique et financier. Le règlement judiciaire et la liquidation des biens seraient remplacés par une tutelle (ainsi que la suspension provisoire des poursuites) chargée de préparer un éventuel plan de redressement à volet double : économique et social.

La place des représentants des salariés ainsi que celle de l'Inspection du travail dans ce schéma est en cours de discussion.

Collection Jean-Jaurès

FICHE 7

L'emploi et les femmes

Le PS contre les discriminations

QUELQUES CHIFFRES

- Sur une population active de 21 millions, on compte 9 millions de femmes (soit 39,7 %).
- 60,2 % des chômeurs sont des femmes (1 femme sur 5 est en chômage).
- Les femmes représentent 92,5 % des personnels de service.
- Les femmes représentent également 64 % des smicards ; 51,4 % des OS travaillant à la chaîne.
- Les salaires nets annuels moyens des femmes salariées travaillant à temps complet sont inférieurs de 32,9 % à ceux des hommes.
- L'apport des femmes représente 41 % des revenus des ménages.

CONSTAT ET ANALYSE

L'évolution de l'activité des femmes au cours des dernières années a été croissante ; de 1969 à 1975, le nombre de femmes actives s'est accru de plus d'un million. Ce mouvement s'est poursuivi depuis. Le taux d'activité des femmes en 1981 est de près de 44 %. L'augmentation de l'activité des femmes de 25 à 44 ans est particulièrement importante. Elle est passée de 49,5 % en 1962 à 66 % en 1981.

Pourtant le travail des femmes reste largement marginal et discriminatoire par rapport à celui des hommes.

On note en particulier une augmentation importante du pourcentage de femmes parmi les OS et les manœuvres. L'enquête emploi de l'INSEE de 1980 dénombre 320 000 femmes ouvrières qualifiées soit à peine plus qu'en 1968 (308 000) et nettement moins qu'en 1974 (367 000) ; la part des femmes parmi les ouvriers professionnels est passée de 1968 à 1980 de 14 % à 11 % ; leur représentation parmi les OS et les manœuvres est par contre en augmentation (elles représentent moins de 25 % des OS en 1968 et 28 % en 1980 ; 37 % des manœuvres en 1968 et 47 % en 1980).

La dégradation du statut social des ouvrières est donc une réalité alarmante.

CE SONT LES FEMMES QUI OCCUPENT LES EMPLOIS LES PLUS PRÉCAIRES

Ainsi les contrats à durée déterminée ont concerné entre octobre 1979 et octobre 1980, 19 % des femmes contre 12 % des hommes de moins de 25 ans. Un an plus tard, 30,4 % des femmes arrivées en fin de contrat étaient au chômage, contre 23 % des hommes.

CE SONT LES FEMMES QUI SONT LES PLUS CONCERNÉES PAR LE CHOMAGE

En moyenne annuelle pour 1981, les femmes représentent environ 50 % de l'ensemble des chômeurs. Parmi les chômeurs de moins de 25 ans, ce pourcentage est de 59,5 %.

Fondation Jean Jaurès

QUELLES PEUVENT ÊTRE LES CAUSES DE CES DISCRIMINATIONS ?

Le problème se pose dès le stade de l'orientation professionnelle : actuellement 30 filières pour les métiers techniques sont réservées dans la pratique aux femmes, contre 300 qui sont réservées dans la pratique aux hommes (sanctionnées pour le CAP ou le BTS), pour la formation professionnelle : les filles sont largement majoritaires dans les classes de cycle long ; elles ne représentent au contraire que 40 % des effectifs dans les établissements d'enseignement technique court.

I. LES MESURES GOUVERNEMENTALES : UNE PREMIÈRE ÉTAPE

1/ Actions pilotes pour la formation :

Des actions pilotes ont été lancées dans chaque région permettant aux femmes d'acquérir une **formation** professionnelle afin d'adapter leurs besoins aux conditions locales. Deux stages par région sont prévus pour l'année 1982, soit 44 au total.

Au cours des deux premiers trimestres 1982, 31 actions ont déjà été lancées. Ces stages couvrent des types de formation divers, à savoir : remise à niveau de secrétariat, réinsertion professionnelle de femmes seules en zone rurale, CAP d'électro-mécanique, informatique, bureautique, préparation aux métiers techniques, plomberie, électricité, etc...

2/ Textes législatifs en cours ou déjà adoptés

– Un projet de loi est en préparation sur l'égalité professionnelle en matière d'emploi, de formation, de salaire, d'embauche et de promotion. Il vise à favoriser la mixité et à supprimer les discriminations dans tous les domaines.

– L'article 7 du statut des fonctionnaires a été modifié. Cette modification doit mettre le droit interne français en conformité avec la directive européenne de 1976 sur l'égalité de traitement et de recrutement entre hommes et femmes ; il entend restreindre les possibilités de dérogations au strict principe d'égalité en matière de recrutement dans la fonction publique.

– Un projet de loi relatif aux conjoints d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale a été établi. Ce texte permet d'opter entre trois statuts : conjoint-collaborateur, conjoint-salarié, conjoint-associé. Près de 300 000 conjoints d'artisans et de commerçants travaillent pour l'instant dans l'entreprise familiale sans être rémunérés et sans disposer des droits qui sont normalement liés à l'exercice d'une activité.

Il importait donc de combler une lacune ; la loi du 12 juillet 1978, instituant une allocation de remplacement en faveur des artisans et commerçantes cessant leur travail à l'occasion d'une maternité, n'a jamais été appliquée. Ce texte va remédier entre autres, à cette situation en créant une allocation forfaitaire de repos maternel, quel que soit le statut choisi.

Si les femmes ont toujours travaillé et travaillé dur et sans relâche, longtemps la valeur sociale de ce travail n'a pas été reconnue.

Les mesures qui viennent d'être mentionnées ne sont qu'un élément d'un ensemble plus vaste.

Au-delà de l'étape qui vient d'être franchie et qui correspondait à des priorités urgentes, le combat des socialistes doit continuer. Le travail est, en effet, certainement le domaine où les discriminations entre les sexes sont les plus importantes.

Coll. Fondation Jean Jaurès

FICHE 8

Développer le travail à temps choisi en le protégeant

Si le travail à temps partiel correspond aux **souhaits d'un certain nombre de travailleurs,** il faut bien constater que d'une part les salariés travaillant à temps partiel ne bénéficient pas de tous les avantages accordés aux salariés à temps complet. D'autre part, le patronat a trop souvent utilisé le travail à temps partiel comme un **instrument de division du personnel** en rendant plus difficile l'expression de ses revendications.

C'est pourquoi, l'ordonnance du 26 mars 82, vise à **favoriser le recours au travail à temps choisi** en fixant un cadre réglementaire précis au travail à temps partiel et en améliorant le statut des travailleurs concernés. Celui-ci est en effet maintenant calqué sur celui des salariés à temps plein.

L'ordonnance fixe :

– la définition du temps partiel (toutes formes d'horaires inférieures de 1/5 à la durée légale) ;

– l'obligation pour l'employeur de signer un contrat écrit qui précise la qualification, la rémunération, le nombre et la répartition des horaires ;

– le principe de volontariat. Par ailleurs une priorité est accordée aux personnes de l'entreprise qui souhaitent revenir au travail à temps plein pour ceux travaillant à temps partiel. Il en est de même en ce qui concerne l'accès au temps partiel pour ceux qui travaillent à temps plein ;

– l'obligation pour l'employeur de consulter les représentants du personnel avant la mise en place du travail à temps partiel et l'information de l'inspecteur du travail ;

– l'obligation d'établir un bilan sur l'utilisation du temps partiel dans l'entreprise, et de s'expliquer sur les refus opposés aux demandes d'accès au temps partiel ou au temps plein formulées par les travailleurs ;

– la limitation du recours aux heures supplémentaires et l'institution d'un délai de prévenance avant toutes modifications de la durée ou de l'horaire de travail ;

– un décompte nouveau de l'effectif de l'entreprise en comptant pour une unité tout salarié effectuant une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 20 heures. En contrepartie un salarié à temps partiel exerçant un mandat (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise) ne peut lui consacrer un temps supérieur à un tiers de son temps de travail mensuel.

Enfin, l'ordonnance prévoit la possibilité de prendre par décret des mesures plus draconiennes à l'encontre des branches ou professions particulières où l'utilisation du temps partiel entraînerait un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi.

Une ordonnance particulière du 31.3.82. fixe par ailleurs de **nouvelles règles de travail à temps partiel dans la fonction publique.** Le temps partiel est institué de manière générale et permanente dans la fonction publique, d'une part, et en faveur des agents titulaires et non titulaires des collectivités locales et de leurs établissements publics, d'autre part, ainsi que dans les hôpitaux et hospices. Il est accordé pour une période déterminée.

Les agents peuvent ainsi aménager leur temps de travail sans que celui-ci puisse être inférieur au mi-temps. Toutefois, les nécessités du service, et notamment sa continuité, pourront justifier un refus (recours, possible devant la commission paritaire compétente). De même, certaines catégories de fonctionnaires pourront être exclus du temps partiel. En matière d'avancement et de formation, les droits sont égaux à ceux découlant du travail à temps plein. En ce qui concerne les émoluments, la règle de la réduction proportionnelle est assouplie en cas de travail à temps partiel à 80 % ou à 90 % (respectivement 6/7^{e} et 32/35^{e} du traitement). Le supplément familial ne peut être inférieur au montant minimum correspondant au temps plein pour le même nombre d'enfants. A l'issue de sa période autorisée à temps partiel, l'agent est admis de plein droit au même emploi à temps plein et à défaut à un autre emploi conforme à son statut.

Ainsi les nouvelles ordonnances offrent des **garanties aux travailleurs** qui exercent un emploi à temps partiel. Si l'employeur reste libre de proposer ou non des horaires à temps partiel, les garanties ainsi apportées devraient permettre à tous ceux que cette forme de travail intéresse de **pouvoir envisager d'y accéder** sans courir le risque de marginalisation dans l'entreprise.

Coll. Fondation Jean-Jaurès

FICHE 9

Les emplois d'initiative locale

1. QU'EST-CE QUE LE PROGRAMME DE CRÉATION D'EMPLOIS D'INITIATIVE LOCALE ?

Les emplois d'initiative locale prennent la suite des emplois d'utilité collective. Ce programme vise à aider à la création d'emplois, dès que ceux-ci présentent une utilité sociale manifeste, et consiste dans l'attribution d'une somme de 36 000 F, versée en deux fractions égales. Cette somme ne peut représenter la totalité du salaire correspondant à cet emploi et implique donc un complément de rémunération. Cette somme n'est enfin versée que pour la première année, ce qui implique l'existence d'un financement de relais au terme de celle-ci.

2. QUELS SONT LES EMPLOIS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE QUALIFIÉS D'INITIATIVE LOCALE ?

Ce sont des emplois qui facilitent le développement de projets locaux durables, de services ou activités non pris en charge actuellement par des services publics ou des entreprises à but lucratif. Ces emplois doivent être durables. Ils peuvent se situer dans des domaines aussi variés que : la garde des jeunes enfants, les actions en faveur d'enfants d'âge scolaire en dehors du temps de scolarité, en faveur d'adolescents ; les actions favorisant l'insertion des détenus ; le service d'aide aux personnes âgées ; les actions d'animation pour les groupes de zones défavorisées ; les petites entreprises culturelles ; les actions de sauvegarde du patrimoine culturel ; les actions assurant une meilleure prise en compte de l'environnement ; la valorisation des ressources locales inexploitées ; les actions en matière de sport pour tous, de tourisme social et de tourisme rural ; les actions pour la protection des consommateurs ; les actions permettant une meilleure mixité dans l'accès à l'emploi ; des centres d'aide aux associations ; des initiatives du type « écrivain public » au service du public (boutiques de droit, boutiques de santé, boutiques de gestion) ; les actions tendant à la reconquête du marché intérieur pour mise en œuvre de la satisfaction de besoins locaux ; la prise en charge collective des tâches domestiques.

3. QUELS SONT LES ORGANISMES QUI PEUVENT DEMANDER A BÉNÉFICIER DU PROGRAMME ?

Il peut s'agir de collectivités locales, d'organismes privés à but non lucratif et d'organismes privés à but lucratif. Pour ces derniers, il faut que le projet public permette la promotion ou la valorisation d'opportunités locales délaissées par les mécanismes normaux de la création économique, ou alors qu'il présente un intérêt collectif dans son objet ou communautaire dans son organisation.

4. QUELS SONT LES TRAVAILLEURS QUI PEUVENT BÉNÉFICIER DE CES EMBAUCHES ?

Il n'existe a priori aucune restriction. Mais dans la mesure du possible, et sous réserve de l'adéquation professionnelle, il conviendra d'encourager l'embauche des primo-demandeurs ou des personnes sans emploi, et de favoriser la mixité de l'accès à l'emploi (dans les deux sens).

Fondation Jean-Jaurès

5. A QUI DOIT-ON S'ADRESSER POUR EN BÉNÉFICIER ?

Les demandes d'aide à la création doivent être adressées à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi. Le groupe départemental des emplois d'initiative locale donne un avis au cours d'une réunion à laquelle le demandeur peut participer, et le Préfet décide au vu de cet avis. La Direction départementale notifie la décision, avec, en cas d'acceptation, les délais prévus pour les deux versements. L'embauche doit alors avoir lieu dans un délai de trois mois maximum. L'ensemble de la procédure ne doit pas excéder une durée de deux mois et, en cas de refus, il est possible de faire appel devant le groupe départemental.

6. COMMENT FONCTIONNE L'AIDE UNE FOIS SON PRINCIPE ACQUIS ?

L'aide est donc de 36 000 F par emploi, et elle est réduite proportionnellement en cas d'emploi partiel. Elle est versée en deux fois, les échéances étant fixées par la décision au vu des demandes. Le premier versement intervient dès que le bénéficiaire de l'aide transmet à la Direction du Travail la photocopie du ou des contrats de travail (qui doivent être passés dans les trois mois qui suivent la décision). Le second versement intervient en général entre le 5e et le 7e mois, mais, en cas de démarrage d'un programme, ce second versement peut être accéléré. Les deux versements sont de montant égal.

Au cas où l'emploi aidé change de titulaire, l'aide est maintenue à concurrence de ce qui était dû.

Au cas où il y a vacance définitive du poste, il y a arrêt de l'aide et le cas échéant remboursement du trop perçu.

LES CRÉATIONS D'EMPLOI D'INITIATIVE LOCALE AU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE CHARLEVILLE-MÉZIÈRES

La circulaire du 9 octobre 1981 relative au programme d'initiative locale, visant à la mise en place du programme gouvernemental d'aide à la création d'emploi d'initiative locale a été très favorablement accueillie par les élus locaux et, notamment par ceux responsables des secteurs sociaux.

En effet, l'esprit de ce programme était très large et a permis aux élus d'étudier et de mettre en place des innovations sociales, témoin l'application qui en a été faite à Charleville-Mézières au sein du Centre communal d'action sociale.

C'est ainsi que plusieurs demandes de créations d'emplois d'initiative locale ont été déposées et acceptées dans des dossiers aussi différents que l'enfance, avec la création d'une mini-crèche-halte-garderie, et l'amélioration des services existants en faveur des personnes âgées.

Au niveau des personnes âgées

Deux emplois permanents à mi-temps ont été demandés début novembre, accordés début décembre, ce qui a permis au mois de février, d'embaucher deux animatrices à mi-temps au chômage, qui chaque jour se rendent dans un foyer de personnes âgées de la ville (au nombre de 7) pour rencontrer les personnes âgées, parleur de leurs problèmes, les conseiller, organiser des animations : danse, culture physique, activités manuelles, sorties théâtrales, variétés, etc.

Ces deux personnes s'ajoutent à une animatrice à plein temps déjà en place et permettent un renforcement de la présence souhaitée de personnes compétentes auprès des personnes âgées et auxquelles elles sont très attachées.

Au niveau scolaire

La création de deux emplois offerts à de jeunes chômeurs, titulaires de diplômes d'animation de Centres de Loisirs a permis la mise en place d'un projet éducatif pour le personnel d'encadrement des restaurants scolaires.

Des activités diversifiées, théâtre, philatélie, échecs, photo, jeux d'intérieur, etc. permettent un épanouissement des enfants selon leurs goûts et affinités.

Cela permet d'établir des liens privilégiés entre l'équipe d'animation et les enfants pour lesquels désormais, manger au restaurant n'est plus considéré comme une corvée.

Au niveau de la prime d'enfance

Devant l'absence de structure d'accueil suffisante dans certains quartiers populaires de Charleville-Mézières pour les enfants de 0 à 3 ans et après concertation avec les organismes sociaux du quartier : DDASS, CAF, et enquêtes auprès des familles, il a été décidé de proposer à la municipalité une structure d'accueil souple fonctionnant dans des appartements loués par convention à la société d'HLM. Cette mini-crèche pourra accueillir une douzaine d'enfants.

De plus, ce projet sera complété par une autre structure souple qui est une halte-garderie permettant d'accueillir les enfants jusqu'à 6 ans à l'heure ou à la journée avec une capacité d'accueil d'une douzaine d'enfants.

Au total, onze postes ont été ainsi demandés.

Ces onze postes demandés par la municipalité le 26.02.82 ont été accordés le 29 mars 1982, et les recrutements ont commencé dès le 1er avril, les nouveaux services mini-crèches halte-garderies devant être opérationnels à la mi-mai.

Pour conclure, la ville de Charleville-Mézières par l'intermédiaire de son Centre communal d'action sociale a demandé et obtenu 13 emplois à temps complets et deux emplois à mi-temps.

C'est donc au total 15 jeunes chômeurs qui ont trouvé du travail grâce à la mise en place de ce programme qui présente localement un double intérêt :

1. Création de trois actions sociales nouvelles et originales renforçant la politique sociale locale à la satisfaction de la population.

2. 15 embauches fermes et définitives de jeunes chômeurs qualifiés.

Pour chacune de ces embauches, la ville a touché une somme forfaitaire de 36 000 F, prévue par le gouvernement.

FICHE 10

Les comités locaux pour l'emploi

QUEL EST LEUR RÔLE ?

On ne peut pas attendre des comités locaux pour l'emploi qu'ils soient directement responsables de créations d'emplois ou de soutien aux entreprises en difficulté, ni qu'ils prennent un rôle actif pour résoudre les conflits du travail ou soutenir les travailleurs dans leurs luttes.

Par contre, ils doivent :

– Faire connaître et diffuser largement l'information concernant la politique économique du gouvernement, promouvoir les différentes mesures prises pour soutenir et développer l'emploi ; ils doivent pouvoir servir de pôle de renseignements sur tous les points pour les syndicalistes, les chefs d'entreprises...

– Susciter des propositions de contrats de solidarité et d'emplois d'initiative locale ; en se tenant au courant de ce qui s'est fait ailleurs, en réalisant un effort d'innovation ; ceci suppose un travail d'étude et de suivi, et des contacts avec les entreprises et les associations.

– Examiner la situation locale de l'emploi et les problèmes qui y sont liés, faire remonter l'information pour que le Parti et le gouvernement soient au courant des développements concrets de cette situation et de l'application des mesures.

– Susciter les contacts entre toutes les parties concernées par l'emploi et le chômage.

COMMENT LES CONSTITUER ?

Les élus paraissent les mieux placés par leurs fonctions officielles et leur mandat populaire pour inviter les partenaires sociaux à constituer un comité pour l'emploi.

Le comité doit être représentatif autant que possible de l'ensemble des personnes qui interviennent dans l'économie locale ; il faut donc prendre bien garde, dès sa constitution, à n'écarter aucune partie et même à prendre le maximum de contacts. La composition doit être tripartite :

– Élus (maires, conseillers généraux, parlementaires).

– Représentants des organisations syndicales.

– Chefs d'entreprises, invités aussi bien à titre individuel que par l'intermédiaire de leurs associations professionnelles. Penser que ce sont les chefs des entreprises, les artisans... qui peuvent créer des emplois localement et qui sont sans doute le moins au courant des mesures gouvernementales, des possibilités d'aide qu'ils peuvent recevoir.

Peuvent être associés ponctuellement ou de façon permanente aux travaux du comité, avec un statut particulier d'observateur ou de conseiller, des représentants des administrations (ANPE, Direction Départementale du Travail), d'associations (susceptibles de créer des emplois d'initiative locale).

A QUEL NIVEAU LES CONSTITUER ?

Selon les orientations gouvernementales, il s'agit de créer un comité pour chaque localité ou ensemble de localités où les problèmes de l'emploi sont fortement liés ou forment un tout assez cohérent. D'où la notion de « bassin d'emploi » retenue par le gouvernement.

Les comités locaux (trois à sept pour un département moyen) se coordonnent ensuite par un comité départemental.

En pratique, il sera souvent commode de constituer d'emblée un comité départemental pour susciter dans tel ou tel secteur géographique un comité local. En effet, c'est bien souvent au niveau départemental que nos forces (et les autres) sont les mieux organisées.

Collection Fondation Jean-Jaurès

COMMENT ASSURER LEUR FONCTIONNEMENT ?

– Le comité local doit avoir un secrétariat et un responsable des liaisons avec l'administration. Cela suppose des moyens ; ceux-ci peuvent être mis à sa disposition par les collectivités locales, y compris la région (il est prévu officiellement que celle-ci fournisse une « aide financière » légère). Par ailleurs l'administration doit fournir aux membres du comité toutes les informations utiles sur l'activité gouvernementale (cf. également l'aide de la cellule financière régionale et du correspondant régional du ministère de l'Économie).

– Au sein de l'administration, le comité local a comme principal interlocuteur la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi. Toutefois on peut également solliciter la collaboration d'autres administrations telles que : la Délégation à l'aménagement du territoire (DATAR), la Direction départementale de l'équipement, l'antenne régionale de l'ANVAR, la Direction inter-départementale de l'industrie ou les services spécialisés suivants: bureau d'aide aux entreprises, antennes régionales de la Confédération des coopératives ouvrières, Agence pour le développement de la formation permanente (ADEP)...

– Si le rôle des élus socialistes est décisif au sein des comités locaux pour l'emploi, le Parti, dans ses sections, fédérations, doit coordonner leur intervention, afin que leur attitude et leurs initiatives soient homogènes sur le département ou la région. De même, l'association des militants socialistes en entreprises, aux travaux préparatoires des réunions des comités locaux conduites par les élus, est un élément indispensable. Cela permet, en effet, de faire remonter vers les élus les informations dont ils ont besoin, sur la réalité de la situation économique et sociale sur les lieux de travail. Cela permet par ailleurs aux socialistes de répercuter et de populariser, dans les entreprises, les initiatives prises par les élus notamment au sein des comités locaux.

BILAN : fin avril 1982, 275 CLE étaient en place, et 144 en cours de création, soit à terme un total prévisible de 419 CLE.

Coll. Fondation Jean-Jaurès

FICHE 11

La politique industrielle et l'emploi

I. IMPORTANCE DU THEME

a) Définition de la politique industrielle resituée dans le cadre de la lutte pour l'emploi.

On évoque souvent le terme de *politique de l'emploi.* Economiquement parlant, celle-ci est constituée de l'ensemble des mesures spécifiquement dirigées vers l'emploi : ce dossier en contient des illustrations détaillées. Mais paradoxalement, on passerait à côté de ce qui représente l'essentiel de l'action des socialistes en se limitant à cet aspect de la politique spécifique de l'emploi. Lutter contre le chômage signifie aussi donner à l'économie française les moyens de créer plus d'emplois. Tel est le but de la politique économique et de la politique industrielle.

– La politique économique fixe les orientations concernant les mécanismes d'ensemble (prix, croissance de la production).

– La politique industrielle est constituée par l'ensemble des actions sur les structures productives (secteur, branche, groupe ou bien filière) *(1).*

– Exemple : depuis le 10 mai, on a relancé la consommation en augmentant les salaires. Mais le but est de relancer la production en créant une demande plus forte. Si on laisse les entreprises et les secteurs d'activité en l'état actuel, une partie de la consommation va vers des produits étrangers d'où échec. Il faut donc parallèlement réorganiser les structures de production (investir, aider les entreprises à se développer en étant plus compétitives), il s'agit cette fois d'une action relevant de la politique industrielle, visant à reconquérir le marché intérieur. Parallèlement à tout ceci, on peut réduire la durée du travail, il s'agit à la fois d'une mesure sociale nécessaire mais pouvant aussi avoir des effets directs sur l'emploi. Il s'agit donc d'un élément d'une politique spécifique pour l'emploi.

On voit donc que ces trois composantes sont nécessaires - il n'est d'ailleurs pas toujours aussi simple de les dissocier dans la pratique.

b) Les contraintes qui s'exercent sur la politique industrielle :

– une contrainte liée à la nature de l'activité économique « que peut-on produire qui se vende avec ce que nous sommes » (problème des ressources et avantages spécifiques de la France) ;

– une contrainte de plus en plus pressante liée à la concurrence internationale. L'environnement extérieur est le libre échange, le protectionnisme demeurant impossible sous peine de mesures de rétorsion ;

– une contrainte qui est la modernisation nécessaire de l'appareil productif sous peine d'aboutir à des retards technologiques qui seraient, ensuite, néfastes à l'emploi ;

– la dernière contrainte spécifique à notre situation, est le lourd héritage de la politique industrielle - ou plutôt de l'absence de politique industrielle - d'avant le 10 mai.

---

(1) Ensemble des stades qui aboutissent à la production et à la commercialisation d'un produit. Depuis la transformation des matières premières jusqu'à l'assemblage et à la vente.

Copyright Jean-Jaurès

II. L'HÉRITAGE

La politique industrielle de la droite était caractérisée par :

– l'absence d'une vision cohérente à moyen terme (le rôle du plan a été complètement rabaissé) ;

– la subordination de l'intérêt national à celui des groupes les plus puissants. D'après le rapport HANNOUN, non diffusé, six groupes industriels représentant, en 79, 10 % des effectifs ont reçu 50 % des aides publiques à l'industrie ;

– l'asservissement des PME - notamment par la généralisation de la sous-traitance, sans fixation parallèle de ses règles - aux intérêts des groupes en question.

Deux exemples du caractère désastreux de cette politique sont :

– le textile où des créneaux porteurs (Sportswear) ont été laissés à l'abandon pour des raisons de rentabilité immédiate ;

– la filière électronique où des firmes comme Thomson ont préféré s'en remettre à des firmes étrangères (le Japonais JVC) pour fabriquer des vidéos-disques plutôt que de tenter de développer une production européenne.

III. LES POSSIBILITÉS OUVERTES

3.1. LES OBJECTIFS :

– L'emploi constitue la priorité de la nouvelle politique industrielle à définir.

Exemple : il ne faut pas se figer sur la volonté de maintenir les productions sans avenir mais, par contre, il ne saurait être envisagé de renoncer globalement à des secteurs actuellement en difficulté (textile).

– La technique à privilégier, c'est la conquête du marché intérieur. Il ne s'agit pas d'abandonner l'extérieur ni d'interdire l'accès de notre marché aux concurrents étrangers mais bien de porter nos efforts sur la reconquête de ceux-ci. Le gouvernement précédent avait, lui, décider de s'insérer sans aucune volonté de modifier celle-ci au sein de la Division Internationale du Travail d'où spécialisation sur quelques « créneaux » rentables à court terme.

3.2. LES MOYENS

Deux principaux :

Le développement de la planification permettant une vision à plus long terme (car les objectifs précédents ne sauraient être remplis en un an) et suivant un champ géographique plus large (la liaison entre politique industrielle et politique du territoire devant être facilitée par le processus de décentralisation).

– La nationalisation de certains groupes très importants en terme de politique industrielle, car étant situés sur des secteurs stratégiques (sidérurgie, chimie, électronique) et faisant appel à la fois :

– à une main-d'œuvre importante ;

– à des technologies qui sont amenées à jouer un rôle considérable (Thomson).

Ces nationalisations jointes à la planification - précédemment évoquée - permettront :

– de restituer les priorités : l'emploi à long terme pouvant être un objectif pour Rhône-Poulenc nationalisé alors que la rentabilité à court terme supposait pour Rhône-Poulenc privé, l'abandon de certaines divisions (textile) ;

– de réformer la nature des relations entre groupes et PME (il faut développer un statut de la sous-traitance) et ainsi redonner une nouvelle importance à celles-ci. On oublie trop souvent que les aides financières accordées aux PME ont été nettement augmentées depuis le 10 mai ;

– de faire participer les salariés et leurs organisations représentatives au fonctionnement des entreprises nationalisées. La présence de représentants des salariés au sein des conseils d'administration n'est pas un gadget. Elle devrait permettre de montrer combien il est possible de concilier le progrès social (la démocratisation de la vie économique) avec l'efficacité économique (l'apport inégalable constitué par l'expérience des travailleurs permettra d'améliorer l'efficacité et la qualité des choix réalisés).

IV. DÉJÀ, DES RÉALISATIONS EFFECTIVES...

« Vous n'avez pas de politique industrielle... » combien de fois avons-nous entendu cette accusation de la bouche même de ceux qui, au pouvoir pendant sept ans, ont bien été incapables d'en définir une !

CGT Fonction Jean-Jaurès

Un certain nombre de réalisations ont pourtant déjà été faites, d'autres auraient pu l'être plus rapidement si la droite ne s'était pas livrée à un combat d'arrière-garde (qu'on pense simplement aux nationalisations...).

Parmi ces réalisations, on peut citer toute une série de plans sectoriels concernant les industries du **cuir,** du **textile,** du **jouet,** du **meuble,** les **composants électroniques** enfin. Il ne s'agit pas de plans simplement théoriques mais bien de mesures concrètes correspondant à des ressources financières effectivement dégagées. Pour illustrer ceci nous allons décrire rapidement le contenu d'un de ces plans parmi les plus importants : celui concernant le secteur de la **machine-outil,** il a été réalisé en novembre 1981 par le ministère de l'Industrie.

4.1. UN SECTEUR FONDAMENTAL

– situé en amont de l'ensemble des filières de production c'est un secteur **stratégique** en terme de dépendance industrielle ;

– c'est le lieu d'un enjeu **technologique** primordial. L'introduction de l'automation, avec le développement des MOCN (machine-outil à commande numérique), bouleverse en effet, à la fois les termes de la concurrence intrasectorielle entre producteurs de machines-outils et ceux du développement de l'ensemble des filières utilisatrices ;

– en terme d'emploi, ce secteur fournit du travail à quelque 20 000 salariés mais l'objectif se situe bien au-delà ! En effet par entraînement c'est l'ensemble des secteurs utilisateurs de machines-outils (plus de quatre millions de personnes) qui sont concernés !

4.2. UNE SITUATION ACTUELLE CATASTROPHIQUE

Si la position de la France n'est pas trop mauvaise pour ce qui concerne les biens d'équipement, elle est par contre déplorable pour le seul secteur de la machine-outil :

– au niveau de la production : la France est huitième après la Suisse et en passe d'être rattrapée par la Roumanie !

– au niveau de l'utilisation : son parc de MOCN est inférieur à 10 000 unités (30 000 en RFA, 70 000 aux USA) ;

– une série de défaillances d'entreprises s'est produite ces dernières années : GSP, LINE (sauvé de justesse après le 10 mai) ;

– depuis 1974, la France connaît une situation unique parmi les pays occidentaux : il y a chute des investissements (– 30 % en valeur), l'activité a baissé de 20 %, les effectifs de 30 %.

4.3. LES OBJECTIFS

Ils portent sur trois ans (1982-1985) et sont extrêmement audacieux :

– la croissance de la production : la production de MOCN serait quadruplée en valeur de 1982 à 1985 (+ 60 % par an) ;

– la reconquête du marché intérieur :
le taux de pénétration étrangère passerait entre 1980 et 1984
pour les tours à commande numérique de 60 % à 30 %
pour les centres d'usinage de 70 % à 35 %

les exportations passeraient entre 1981 et 1984-1985
pour les tours à commande numérique de 30 % à 50 %
pour les centres d'usinage de 5 % à 30 %

– la croissance du parc de MOCN, gage de compétitivité pour l'industrie serait de 16 000 de 1982 à 1985.

4.4. LES MOYENS

Ils sont globalement très importants : 4 millions d'aide au financement.

Ils présentent un caractère interministériel parqué puisqu'ils mettront en œuvre :

– une réorganisation industrielle ;

– des **contrats entre les entreprises et les pouvoirs publics** seront signés prévoyant :
- une spécialisation sur une gamme de fabrication,
- une standardisation des composants,
- un effort de recherche (5 % CA) avec sous-traitance partielle à l'extérieur et embauche de personnel qualifié ;

– une politique de formation.

L'accent sera mis sur la formation avec :

– une action de reconversion du personnel actuel vers les MOCN ;

– une politique de formation d'ingénieurs et de techniciens supérieurs (ex : création d'un BTS en informatique industrielle) ;

– une adaptation de l'appareil de formation.

1,2 milliard de francs consacrés par l'AFPA et l'Education nationale à l'acquisition de matériels technologiquement avancés.

Fondation Jean Jaurès

Le lancement d'un programme d'innovation technologique

Globalement les dépenses de recherches (entreprises + collectivités) seront multipliées par cinq, avec un effort de coordination et de diffusion des travaux autour de quelques institutions (CERMO/ENSAM/ADEPA/CETIM).

La stimulation du marché intérieur

sera réalisé grâce à :

– l'adaptation de mesures incitatives d'ordre financier (prêts bonifiés - crédit de politique industrielle) ;

– la mise en place d'une infrastructure régionale d'assistance technique et de conseil autour de l'ADEPA (Agence Nationale pour le Développement et la Production Automatisée) ;

– une politique active des commandes publiques dirigée notamment vers l'appareil de formation.

CONCLUSION

Le Plan machine-outil n'est qu'un exemple parmi d'autres. Il n'est d'ailleurs pas possible de faire une liste exhaustive des plans élaborés jusqu'à présent : celle-ci est en effet en perpétuelle croissance. Il est nécessaire d'indiquer que le plan sectoriel, tel celui que nous venons d'évoquer, ne représente qu'un aspect. Peu à peu, des actions plus fines concernant des domaines plus « pointus » (le meuble en KIT par exemple) seront mises au point. C'est également à travers ce type de démarche, même plus modeste, que se construit une véritable politique industrielle. Pour les socialistes, celle-ci doit trouver sa cohérence dans le plan. Le plan n'est pas un instrument de centralisation et d'autoritarisme. C'est, au contraire, un outil essentiel de décentralisation et de débat démocratique, dans la mesure où les partenaires sociaux sont étroitement associés à son élaboration, et au contrôle de sa mise en œuvre. Au-delà du plan intérimaire, mis en place pour une période transitoire de deux ans, les socialistes attachent une importance décisive à la préparation du futur plan, qui constitue l'un des enjeux essentiels des cinq années qui suivront.

Coll. Fondation Jean Jaurès

FICHE 12

Emploi et droits des travailleurs

– L'extension des droits des travailleurs telle qu'elle vient d'être décidée constitue un atout dans la bataille de l'emploi. La droite prétend le contraire. Elle a tort. L'histoire le montre.

UNE EXPÉRIENCE DE SEPT ANS 1974-1981

– Durant les sept années du règne de GISCARD, aucun droit nouveau n'est reconnu aux salariés, les deux dernières réformes importantes de la Ve République datent de 1968 (reconnaissance de la section syndicale d'entreprise) et de 1973 (réforme du droit de licenciement).

– Le nombre de chômeurs passe de moins de 500 000 à près de 2 millions.

– La réduction des emplois stables s'est opérée grâce à une politique de licenciements économiques (1 500 000 en sept ans).

– L'emploi précaire est institutionnalisé par la loi sur les contrats à durée déterminée (1979) et par la croissance des entreprises de travail intérimaire (+ 500 % en sept ans). Au début de 1981 la moitié des demandeurs d'emploi s'inscrivent à l'ANPE à la fin d'une période d'emploi précaire (fin de contrat à durée déterminée, fin de mission d'intérim, etc.).

Tous ces chiffres le montrent : la stagnation des droits des travailleurs et le recours à l'emploi précaire n'ont pas empêché la dégradation de la situation de l'emploi. Contrairement à ce qu'affirme la droite.

– La stagnation des droits des salariés ne contribue nullement à développer l'emploi.

– La politique de précarisation de l'emploi ne crée pas des emplois précaires en plus des emplois stables, elle permet seulement de substituer les premiers aux seconds...

C'est à partir de ce constat que le Parti Socialiste propose une autre politique de l'emploi dans laquelle le développement des droits des travailleurs et la réduction de la précarité constituent deux éléments moteurs...

LES NOUVEAUX DROITS DES TRAVAILLEURS SONT NÉCESSAIRES À LA VITALITÉ DES ENTREPRISES

Il est couramment admis que le redressement de la France, après la Seconde Guerre mondiale, constitue un succès économique indéniable. C'est à cette époque qu'est reconnu le droit de grève (1946), institué le comité d'entreprise (1945), généralisé les délégués du personnel (1946), organisé la négociation collective (1950), etc. Ces droits nouveaux ont-ils gêné le redressement économique ? Non. Ils ont au contraire permis l'association des travailleurs au redressement national. Plus près de nous la reconnaissance de la section syndicale a-t-elle entamé la période de forte croissance qui a suivi les événements de mai 1968 ? Non au contraire.

Ainsi les principales dispositions qui viennent d'être votées sur l'élargissement des droits des travailleurs en partie reprises des propositions du Parti Socialiste constituent non seulement une amélioration du statut des salariés, mais elles permettent également de mobiliser toutes les énergies en libérant les forces créatrices au sein de l'entreprise.

– AMÉLIORER LES CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ DANS LES ENTREPRISES : par la fusion dans une grande Commission des CHS et la CACT (Commission à l'Amélioration des Conditions de Travail).

– ASSURER LA LIBERTÉ D'EXPRESSION ET RÉFORMER LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR. Le contenu du règlement intérieur doit être limité aux problèmes d'hygiène, de sécurité et de discipline. En cas de sanctions disciplinaires, il doit y avoir information des griefs, notification par écrit de la sanction ; l'intéressé peut demander à être entendu par l'employeur et se faire assister par un délégué du personnel ou un délégué syndical. En cas de litige il y a recours devant le Conseil des Prud'hommes.

– RENFORCER LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL : augmentation du crédit d'heures et du nombre de délégués, élargissement de leur rôle et meilleure protection. Le droit syndical est reconnu dans les PME.

D'autres dispositions sont prévues par les délégués du personnel. Les élections au CE doivent prendre en compte les travailleurs actuellement exclus des effectifs de l'entreprise : les travailleurs à temps partiel, les apprentis et les travailleurs temporaires au prorata de leur temps de présence.

Citons aussi :

– la possibilité de recours à des experts extérieurs lorsque la situation est préoccupante en matière d'hygiène et de sécurité ou lors de l'introduction de nouvelles technologies ;

– le renforcement du rôle économique de la fonction de contrôle par la création de comités de groupe, le développement de l'information économique ;

– ASSURER L'EXPRESSION DES TRAVAILLEURS SUR LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL. La loi reconnaît l'expression directe des salariés ;

– RELANCER UNE POLITIQUE CONTRACTUELLE ACTIVE. Dans un délai de deux ans, chaque salarié doit être couvert par une convention collective.

Les Conventions collectives devront être diffusées auprès des travailleurs et révisées tous les cinq ans et leur application contrôlée réellement par l'Inspection du Travail.

Enfin, « NOVATION MAJEURE » : il est institué une OBLIGATION DE NÉGOCIER TOUS LES ANS dans chaque entreprise : les salaires, la durée du travail, les conditions de travail.

Durant sept ans des milliers de travailleurs de notre pays ont manifesté leur attachement à l'outil industriel de la France, en s'opposant aux fermetures d'entreprises, en proposant des solutions industrielles au problème de l'emploi. Leur reconnaître aujourd'hui ces droits qu'ils ont acquis, c'est garantir l'emploi d'aujourd'hui et développer l'emploi de demain...

LA STABILITÉ DE L'EMPLOI FACTEUR DE CROISSANCE DES ENTREPRISES

La précarité de l'emploi organisée sous le précédent septennat doit-être rapprochée de la situation instable dans laquelle ont été confinées de nombreuses petites entreprises : le problème de la sous-traitance est à cet égard éloquent.

Le développement de l'intérim et des contrats à durée déterminée n'ont pas assuré le redressement de la situation économique de notre pays, ni contribué à améliorer la situation de l'emploi, il a accompagné son déclin. Aucune entreprise n'a trouvé dans le recours à ces formes d'emplois la solution à des problèmes financiers ou industriels...

Ces formes d'emplois ont de plus contribué à perturber le fonctionnement du marché du travail, ont permis aux sociétés d'intérim de réaliser des profits considérables au détriment des travailleurs et des entreprises productrices...

L'emploi précaire est, pour le travailleur, le signe de son exclusion de la collectivité de travail et peut entraîner un certain désintérêt du travailleur pour un emploi qu'il n'occupera que pendant quelques semaines, quelques mois...

La politique d'aide aux entreprises (prêts bonifiés, prêts participatifs, aides à l'innovation, etc.) garantit les conditions financières de leur développement. Mais elle ne peut avoir sa pleine efficacité que si elle est accompagnée par la stabilité de l'emploi...

En proposant la limitation du recours aux travailleurs intérimaires, en limitant l'utilisation des contrats à durée déterminée, on entend, non seulement transformer le statut de millions de travailleurs, mais assurer le développement des entreprises...

Instaurer un état de droit dans les relations sociales, organiser l'expression des travailleurs dans les entreprises, vivifier la négociation collective, réduire la précarité de l'emploi, c'est rompre avec sept ans de mépris pour les travailleurs, c'est assurer les conditions sociales de la croissance économique.

Collection Frédéric-Joliot