chaque emploi créé est une victoire pour tous



PARTI SOCIALISTE

10, RUE DE SOLFERINO, 75333 PARIS CEDEX 07

Atelier Kraft/2418113

Jaurès

« 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 dossier contient des **fiches** sur les principales questions de la campagne telles qu'elles apparaissent actuellement (novembre 1981). Il est évident que des compléments et mises à jour devront être apportés à ce dossier dans les semaines et les mois à venir car toutes les mesures annoncées n'ont pas encore fait l'objet de textes réglementaires ; d'autres mesures sont susceptibles d'évolution en fonction des premiers résultats obtenus. Mais nous n'avons pas voulu attendre que toutes les modalités soient arrêtées pour présenter ce dossier, car l'essentiel est connu ; il faut en préparer la mise en œuvre.

En conduisant cette campagne, les socialistes vont montrer au pays qu'ils forment un parti sérieux et efficace, soucieux de résultats concrets pour l'amélioration des conditions de vie et d'abord de l'emploi. L'enjeu est à la mesure des espoirs mis par la population dans notre Parti.

La rédaction de ce dossier a été assurée par :
- J.-M. MAURY (Secrétariat Formation).
- P. ARTUS (Responsable du groupe « Emploi »).
- J. KATAN et J.-M. MARTIN-GOUSSET (groupe « Emploi »).
- J.-P. HUIBAN (Secrétariat Formation).
- X. GREFFE (Commission Economique).
- A. BUSNEL (membre du Bureau exécutif).
- F. VIGNEAULT (Responsable du groupe « Droits des travailleurs »).
- D. STRAUSS-KAHN (Secrétaire de la Commission Economique).

La coordination et la relecture ont été assurées par :
- Ch. MORA (Secrétaire national à l'Information des militants).
- J.-P. BACHY (Secrétaire national aux Entreprises).
- A. TREGOUET (Secrétaire nationale adjointe aux Entreprises).
- A. BARRAU (Secrétaire national adjoint à la Jeunesse).
- J. BESSE (Secrétaire national adjoint aux Entreprises).
- J.-Cl. ROUTIER (Secrétaire national à la Communication-Propagande).
- D. TADDEI (membre du Bureau exécutif).

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.

Dominique STRAUSS-KAHN
Secrétaire de la Commission Economique
du Parti socialiste

FICHE 1

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

1. STIMULER LA CROISSANCE

En 1982, la croissance du produit intérieur brut devrait dépasser 3 %, alors qu'elle n'avait été que de 1,1 % en 1980 et 0,5 % en 1981. Ceci sera rendu possible grâce à une série de mesures :

- **Accroissement de 10 % du SMIC** au 1er juin, 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).

- **Accroissement de 25 % des allocations familiales** au 1er juillet 1981, encore 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.

- Suppression du décret du 15-1-80 limitant les remboursements maladie (suppression du ticket modérateur).

- **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 (prime Palulos 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.

- **Tentatives de réduction du coût du crédit :** baisse des taux de réserves obligatoires, du taux de base des banques (de 17,5 % à 14,5 %) en échange d'une hausse du plafond en-dessous duquel les taux de rémunération offerts à la clientèle sur les dépôts ne sont plus libres (de 100 000 F à 500 000 F).

- **Desserrement de l'encadrement du crédit :** la croissance autorisée est accrue, surtout en faveur des petites et moyennes banques et des entreprises sous-traitantes.

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'informatisation, des programmes aéronautiques.

Collection Jean-Jaurès

— 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.

Au total le déficit public devrait atteindre en 1982 2,3 % du produit intérieur brut, ce qui reste modéré par rapport aux niveaux atteints dans les pays voisins (Allemagne : 3,7 %, Royaume-Uni : 2,5 %, Italie et Belgique : 10 %). L'endettement public reste très faible par rapport à ce qu'il l'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 avec la politique Barre) à 3 %, ceci permettra de créer à terme 350 000 emplois nouveaux.

2. 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.

● 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.

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

● Un grand nombre de mesures d'aide financière liées à la création d'emplois seront décrites lors de l'étude de ce dernier point.

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

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 (voir paragraphe 1), 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.

3. 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.

(1) ● 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).

(1) ● 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.

Collection Léon-Laure

(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).

● 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 pré-retraite 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'entreprise.

● Contrats de solidarité et création des Comités locaux de 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/semaine).

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

● 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.

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 (pré-retraite 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).

4. 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 groupe 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.

ARGUMENTATION :

Les nationalisations ne sont certainement pas une mesure miracle qui seule permettraient 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.

(1) Cet ensemble de mesures est connu sous le nom de « Plan Avenir-Jeunes ».

Collection Jean-Jaurès

5. 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, ils recoureront 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.

ARGUMENTATION :

Si on veut éviter une succession de dévaluation du franc, 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 compétitivité dégraderont le commerce extérieur et empêcheront la croissance de l'économie (1 % d'inflation en plus, c'est à terme près de 10 milliards de francs de déséquilibre extérieur supplémentaire).

6. RÉDUIRE LES INÉGALITÉS

- Voir les mesures de hausse du SMIC et des prestations sociales décrites dans la fiche 1.

- Nouvelles mesures fiscales :

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...) (portée à 30 % en 1982).

EN 1982 :

- **Impôt sur la fortune,** sur la fraction du patrimoine qui dépasse 3 millions de F, 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 F 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 %).

- **Meilleure rémunération** de l'épargne populaire (baisse de 1 point du taux des comptes sur livret).

ARGUMENTATION :

L'impôt sur la fortune est amplement justifié par la constatation que les inégalités de patrimoine sont beaucoup plus fortes encore que celles de revenu : en 1975, le patrimoine des professions libérales et des cadres supérieurs représentait cinq années de leur revenu en moyenne, tandis qu'il n'est que de six mois à un an de revenu pour les ouvriers et employés. Les autres mesures visent à financer les dépenses occasionnées par la crise (chômage, aide aux entreprises...) par un prélèvement sur les plus hauts revenus.

Collection Jean Jaurès

FICHE 2

Les contrats solidarité

1. QU'EST-CE QU'UN CONTRAT SOLIDARITÉ ?

Deux caractéristiques : c'est un dispositif de soutien à une entreprise ou une collectivité locale faisant un effort exceptionnel de création d'emplois (voir critères ci-après) ; la procédure d'attribution est **totalement** décentralisée sauf pour les grands groupes à établissements multiples. L'instruction du dossier est réalisée par la Direction départementale du travail, la signature du contrat par le préfet.

Par conséquent, il s'agit 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 de l'emploi** qui peuvent faire des propositions (et en tout cas être consultés) pour susciter des contrats de solidarité (et d'où l'importance de la mobilisation des socialistes).

2. MODALITÉS DE RÉALISATION D'UN CONTRAT DE SOLIDARITÉ

a) Une allocation de **pré-retraite** pour les salariés âgés de plus de 55 ans acceptant de quitter leur emploi sans reprendre une autre activité rémunérée. Cette allocation pourrait garantir 70 % du salaire antérieur ;

b) une allocation pour les salariés âgés de plus de 55 ans acceptant de travailler à **mi-temps** sans reprendre une autre activité rémunérée.

Ces deux allocations ne peuvent être servies que dans le cadre d'un contrat de solidarité prévoyant le remplacement nombre pour nombre des départs.

c) Une exonération partielle des cotisations patronales de Sécurité sociale pour les entreprises ayant programmé une baisse de la durée du travail à 36 heures au moins d'ici le 1er septembre 1983 :

- si la baisse est comprise entre deux et trois heures, chaque embauche ouvrira droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale de 75 % pendant un an, puis de 25 % pendant un an ;
- si la baisse est supérieure ou égale à trois heures, chaque embauche ouvrira droit à une exonération de 100 % pendant un an, puis de 50 % pendant un an.

La convention signée entre l'Etat et l'entreprise précisera le nombre d'embauches pouvant ouvrir droit au bénéfice de l'aide de l'Etat. Ce nombre ne pourra excéder la valeur de l'accroissement net des effectifs de l'entreprise.

L'employeur devra déposer les offres correspondantes à l'A.N.P.E. Il devra recruter sur ces offres des jeunes ou des chômeurs indemnisés (ou assimilés : chômeurs ayant épuisé leurs droits à indemnisation), sous contrat à durée prédéterminée.

Cette prise en charge des cotisations ne pourra être cumulée, sur le même salarié, avec celle de la loi du 10 juillet 1979 (plan avenir jeunes) ni avec l'aide prévue pour la création d'emplois d'initiative locale.

d) Avec l'accord des partenaires sociaux, et pour pouvoir répondre aux problèmes les plus difficiles de reclassement des chômeurs, la possibilité de **maintenir temporairement le versement des indemnités de chômage,** en cas d'embauche de chômeurs.

Ces deux dernières aides sont subordonnées à l'accroissement net des effectifs de l'entreprise considérée.

N.B. Les indications données dans ce paragraphe 2 découlent des projets gouvernementaux connus à ce jour (19-11-81). Les mesures indiquées doivent en effet faire prochainement l'objet d'une loi d'orientation et d'ordonnances. Ces textes vous seront communiqués dès que possible par une fiche complémentaire sur les contrats solidarité.

Fondation Jean-Jaurès

Coll. Fondation Jean-Jaurès

Plan Avenir Jeunes*

FICHE 3

1. EXONÉRATION DE 50 % DES CHARGES SOCIALES PATRONALES PENDANT 1 AN

pour l'embauche entre le 1er juillet 1981 et le 30 juin 1982 de jeunes de moins 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.

2. EXONÉRATION DE LA TOTALITÉ DES CHARGES SOCIALES PENDANT 1 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 (patronale + salariales) pour les employeurs de moins de 10 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.

3. PRIME D'INCITATION A L'EMBAUCHE D'UN PREMIER SALARIÉ DANS LES ENTREPRISES ARTISANALES

Une prime de 5 000 F est versée aux entreprises artisanales qui embauchent 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.

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 de 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.

- **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.

5. CONTRAT EMPLOI-FORMATION

- **Aide de l'Etat :** L'Etat participe 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 parl'Etat.
- **Conditions :** l'employeur doit :

1. 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.

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

Collection Jean Jaurès

2. 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 de 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 D.D.T.E. ou à l'ANPE – présentation pour le paiement de l'aide de l'Etat d'un état de présence au stage (D.D.T.E. ou ANPE), d'une copie de bulletin de salaire.

6. STAGES D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

(anciens stages pratiques en entreprise). L'Etat prend en charge une part (70 % du SMIC) de l'indemnité versée par l'entreprise aux stagiaires ; de plus l'entreprise peut imputer 2 000 F par stagiaire en plus des indemnités de formation de sa contribution à la formation professionnelle.

- **Nature du stage :** STAGE DE 6 mois en entreprise débutant entre septembre et décembre 1981, pouvant avoir un contenu très varié. Le stagiaire reçoit au moins 90 % du SMIC et bénéficie d'une couverture sociale entièrement prise en charge par l'Etat. Le stagiaire est suivi par l'ANPE.
- **Public visé :** Les jeunes sans emploi, de 18 à 26 ans, en particulier ceux qui sont dépourvus de qualification professionnelle ou dont la qualification est inadaptée ; les femmes seules sans emploi ayant un enfant à charge ; les étrangers.
- **Entreprises bénéficiaires :** Les mêmes que pour l'exonération de 50 % des charges sociales (mesure 1).
- **Formalités :** Les entreprises désireuses d'organiser des stages pratiques doivent déposer des offres de stage à l'ANPE. Ce dépôt est le départ d'une procédure d'habilitation du stage par la Direction Départementale du Travail et de l'emploi, qui juge si l'entreprise peut convenablement organiser le stage, s'il favorise l'insertion professionnelle du stagiaire. Dès que l'entreprise a retenu un candidat, l'ANPE vérifie qu'il appartient au public bénéficiaire.

7. STAGE DE PRÉPARATION A 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 rémunération forfaitaire versée par la D.D.T.E. (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.

8. STAGE DE MISE A 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 satisfaires. 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.

9. STAGE DE LONGUE DURÉE PRÉPARANT A 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.

FICHE 4

Les autres mesures d'aide financière aux entreprises

1. RENFORCER L'ASSISE FINANCIÈRE PAR LE DÉVELOPPEMENT DES PRÊTS PARTICIPATIFS

1.1. — LE TEXTE DES SERVICES DU PREMIER MINISTRE :

— Le volume annuel des prêts participatifs passera de 1 milliard à 3 milliards ; aucune garantie ne sera prise sur l'entreprise ni sur ses propriétaires.

— Cette enveloppe de prêts sera répartie également entre les banques, les établissements financiers à long terme et l'Etat.

— A cet effet, un fonds national de garantie va être créé. Remplissant une fonction de réassurance, il permettra de développer l'octroi de garanties externes au profit des PMI et d'adosser les divers efforts de renforcement des fonds propres.

— Des accords seront par ailleurs recherchés avec les compagnies d'assurances pour investir une part de leurs capitaux dans les PMI.

1.2. — QUELQUES EXPLICATIONS :

1.2.1. — Prêts participatifs

Ils sont assimilés à des fonds propres, c'est-à-dire ceux qui sont destinés à financer les investissements de l'entreprise ou sa restructuration.

En cas de liquidation de la société les prêts participatifs ne sont remboursés qu'après désintéressement complet de tous les autres créanciers ou qu'une fois accomplies les obligations du concordat établi dans le cas d'un règlement judiciaire.

Ils sont rémunérés par un taux fixé contractuellement entre les parties et bénéficiant en outre de la possibilité de recevoir une rémunération variable en fonction de la marche de l'entreprise (bénéfice-marge brute d'autofinancement ou tout autre élément significatif sur le plan financier).

Toutefois — et c'est justice — le taux de rémunération qui lui est versé ne peut être inférieur à celui des comptes-courants des associés de la société emprunteuse.

Ces prêts seront assurés :

- pour les entreprises en DÉVELOPPEMENT NORMAL, par **les établissements financiers** (investissements), par **les banques** (restructuration financière) et seront couverts dans les deux cas par un FONDS NATIONAL DE GARANTIE de façon à n'exiger aucune garantie **personnelle** des propriétaires ou **réelle** prise sur l'entreprise.
- pour les entreprises qui présentent une VULNÉRABILITÉ (du fait de leur développement très rapide ou de leur fragilité de structure), par **des fonds publics.**

Dans tous les cas, le dossier sera unique et la cellule financière régionale sera chargé de l'orienter.

1.2.2. — Fonds national de garantie

C'est un organisme de caution-mutuelle entre les organismes prêteurs — mais auquel l'Etat accorde également des dotations budgétaires destiné à pallier les risques d'insolvabilité des bénéficiaires.

L'organisation de partages de risque entre les différents fonds et la mise en place des mécanismes de ressource de ces fonds auprès d'un **fonds National de garantie,** permettra d'augmenter l'impact des moyens mis en œuvre.

Fondation Jean-Jaurès

1.2.3. — Participation des assurances

Les assurances disposent de fonds considérables pour garantir les sinistres éventuels relatifs à leurs contrats ; ces fonds étaient principalement placés dans des valeurs dites « sûres » comme la construction, les actions de grandes sociétés... mais pratiquement jamais dans les activités industrielles, ce qui était dommageable à l'essor économique du pays.

Le gouvernement va donc favoriser la prise de participation des Assurances dans les PMI en particulier celles qui innovent par la création de Société de « participation financière » (Venture-Capital) qui prendront part aux réussites, mais également aux risques de ces entreprises (1).

2. FAVORISER LES CRÉATIONS D'ENTREPRISES

2.1. — LE TEXTE DES SERVICES DU PREMIER MINISTRE :

● Simplification des formalités de création d'entreprises. Le Gouvernement accélérera la mise en place de « centres de formalités uniques », dont la généralisation devrait être réalisée dans un délai de quatre ans.

● Encouragement à l'essaimage des cadres des grands groupes nationalisés souhaitant créer leur propre entreprise ou reprendre une entreprise en difficulté.

● Augmentation et simplification dans le projet de budget pour 1982 des possibilités de détaxation des bénéfices réalisés par les entreprises nouvelles durant les cinq premières années de leur existence.

2.2. — QUELQUES EXPLICATIONS :

2.2.1. — Formalités de création d'entreprise

Ces formalités sont nombreuses et complexes : dépôt des statuts, enregistrement aux greffes du tribunal de commerce, déclaration aux diverses administrations... et de ce fait prennent un temps important au créateur d'entreprise, coûtant de l'argent (Notaire — conseils...) qui — de façon générale — n'est pas un administratif et est déjà surchargé par les difficultés inhérentes au lancement d'une activité.

Le délai de quatre ans peut paraître important, mais est nécessaire car il faut, pendant ce laps de temps, modifier totalement la réglementation — et donc le droit — des entreprises.

2.2.2. — Essaimage des cadres

Il s'agit pour un cadre appartenant à une entreprise nationalisée désirant reprendre une entreprise en difficulté, ou en créer une nouvelle, de disposer d'un certain nombre de garanties : — reprise en cas d'échec, prêts consentis par l'entreprise bénéficiant d'un régime fiscal favorable, assistance opérationnelle...

2.2.3. — Détaxation des bénéfices

Moyennant réinvestissement des bénéfices dans l'entreprise, l'Etat consent au créateur d'entreprise un abattement de 50 % de la taxe sur les bénéfices pendant une durée de cinq ans. En fait, cette mesure n'apporteune aide importante que vers la troisième année, car très souvent les jeunes entreprises font des pertes pendant les premières années d'existence.

3. AMÉLIORER L'EFFICACITÉ DES AIDES AU DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

3.1. — LE TEXTE DES SERVICES DU PREMIER MINISTRE :

● Avant la fin de l'année, une réforme des primes de développement régional sera mise en œuvre, qui rapprochera des entreprises les centres de décision, simplifiera les procédures et rendra la prime plus incitative.

● Les conditions d'exonération de la taxe professionnelle en faveur des entreprises qui réalisent des investissements créateurs d'emplois seront revues et assouplies.

3.2. — QUELQUES EXPLICATIONS :

3.2.1. — Primes de développement régional (PDR)

Ce sont des incitations à la création, en dehors des principales zones économiques françaises, subordonnées à un certain nombre de conditions tenant à la nature des opérations, ainsi qu'à la localisation.

---

(1) On estime en France qu'une société seulement sur deux — qui se créée autour d'une innovation subsiste dans un délai de trois à cinq ans après sa création.

Collection Jean-Jaurès

La PDR concerne les créations d'activités sous forme de créations directes ou de **reprises d'établissements** en difficulté, comme les extensions d'activités ; elle était liée au nombre d'emplois et proportionnelle au montant des investissements réalisés avec un plafond variant entre 15 000 F et 25 000, par emploi, suivant les zones.

Ces primes avaient été conçues dans le cadre de la politique d'aménagement du Territoire et donc soumises à des conditions de localisation précises et souvent arbitraires.

Le gouvernement en revoit les conditions d'attributions comme de procédure et souhaite élargir les zones primables en tenant compte de la détérioration quasi générale des économies régionales ainsi que des objectifs du « Plan intérimaire ».

3.2.2. — Taxe professionnelle

La TP est un impôt dont les principaux bénéficiaires sont les collectivités locales : départements ou communes ; l'exonération sollicitée ne peut donc être effective que si chaque collectivité — en ce qui la concerne — a pris une délibération qui autorise cette exonération.

Les allègements fiscaux accordés concernent non seulement la TP, mais la réduction des droits de mutation et l'amortissement exceptionnel sur les constructions neuves.

Les demandes d'allègement fiscaux sont acheminés à la Direction Départementale des Impôts qui instruisent les demandes.

L'Etat voudrait éviter les inégalités dans l'attribution de ces primes et en réduire la complexité administrative.

4. RENFORCER LES AIDES A L'INNOVATION

4.1. — LE TEXTE DES SERVICES DU PREMIER MINISTRE :

- Augmentation de plus de 50 % en 1982 par rapport à 1981 des crédits d'intervention de l'ANVAR.
- Mesures d'incitation à l'embauche de chercheurs par les PME/PMI.

4.2. — QUELQUES EXPLICATIONS :

4.2.1. — Intervention de l'ANVAR (Association Nationale pour la Valorisation et l'Aide pour la Recherche).

L'ANVAR est un organisme décentralisé dans vingt-deux délégations régionales dont l'objectif est d'encourager les PME/PMI à innover et à faire appel, pour leurs travaux de recherche, à des compétences extérieures (experts — organismes publics ou privés agréés y compris le CNRS).

L'ANVAR remboursait 25 % de travaux sous-traités à un expert ou à un laboratoire :

— pour les entreprises de moins de 2 000 personnes ;
— dans tous les secteurs professionnels.

Le pourcentage va donc être augmenté pour accroître l'incitation à la recherche des PME/PMI.

4.2.2. — Recrutement de chercheurs par les PME/PMI

Beaucoup de PME/PMI sont caractérisés par l'absence d'un recrutement dans l'enseignement supérieur, et donc par une difficulté à intégrer les technologies nécessitant un bon niveau de connaissances théoriques.

Il découle de cette constatation que les chercheurs et les réalisateurs appartiennent à deux mondes qui se connaissent peu, ce qui entraîne un manque à gagner considérable pour notre économie.

Le gouvernement va donc mener une campagne importante pour créer des bases communicants ; mais des résultats ne pourront être obtenus que si, au niveau local, des approches mutuelles sont entreprises : nos camarades de l'enseignement en particulier doivent contribuer à faire tomber certaines barrières psychologiques à mieux faire connaître leurs possibilités, afin de faciliter la création d'activités nouvelles, et donc créer des emplois nouveaux.

5. ADAPTER LES AIDES PUBLIQUES AUX PETITES ENTREPRISES A CARACTÈRE PERSONNEL

5.1. — LE TEXTE DES SERVICES DU PREMIER MINISTRE :

- Une enveloppe de 500 MF de prêts participatifs à long terme et à taux réduit sera dégagée sur ressources publiques (FDES). Elle sera réservée aux entreprises de moins de 25 salariés.

Collection Jean-Jaurès

5.2. — QUELQUES EXPLICATIONS :

5.2.1. — Les entreprises de moins de 25 salariés

Il existe près de 1 250 000 entreprises de cette taille en France et *le problème de l'emploi serait pratiquement résolu si chacune de ces entreprises embauchait 1 salarié ;* c'est-à-dire tout l'intérêt à améliorer leur situation alors que pratiquement ce type d'entreprise avait été délaissé par l'ancien gouvernement.

Mais c'est également la tranche d'industrie la plus menacée par la rationalisation du travail, la concentration industrielle et commerciale, l'absence de fonds propres : artisans, petits commerçants, petits industriels... et il disparaît plus de 1 000 entreprises de ce type *chaque mois.*

5.2.2. — Les Chambres de Commerce et d'Industrie disposent d'Assistants Techniques au Commerce et à l'Industrie (ATC - ATI) dont la mission est d'apporter les compléments nécessaires aux entreprises qui se manifestent : il faut chaque fois que cela est possible, inviter les chefs des petites entreprises à se rapprocher des organes consulaires qui peuvent les orienter sur les programmes de formation les plus adaptés ; comme sur les aides adaptées... dans la mesure où la CCI locale se fait le promoteur des nouvelles dispositions... ce qui est un point qu'il sera important de vérifier !

6. FACILITER LES TRANSMISSIONS DE PME

- L'harmonisation de la taxation des mutations à titre onéreux (afin que son poids ne dépende plus de la forme juridique choisie pour l'exploitation) sera entreprise au cours du plan intérimaire.
- Des dispositions destinées à faciliter la transmission des entreprises par rachat par les salariés seront mises au point très prochainement.
- Un projet de loi sera mis au point pour simplifier le recours aux actions à dividende prioritaire sans droit de vote.

7. STIMULER L'INVESTISSEMENT CRÉATEUR D'EMPLOIS

7.1. — LE TEXTE DES SERVICES DU PREMIER MINISTRE :

- L'aide fiscale à l'investissement sera maintenue mais revue, de manière à inciter les entreprises à moderniser leur outil de production, tout en assurant le maintien et l'accroissement de l'emploi.
- Les crédits budgétaires destinés à l'aide aux investissements des entreprises, en forte augmentation dans le projet de loi de finances pour 1982 (notamment en ce qui concerne les crédits de politique industrielle), seront réorientés de manière à privilégier l'investissement créateur d'emplois.

7.2. — QUELQUES COMMENTAIRES :

7.2.1. — Aide fiscale à l'investissement

Outre les mesures déjà indiquées (2.3 2 2) (2.2 2 3) et (2.4 2 1) les enteprises qui réalisent des investissements en 1981 bénéficient d'une déduction de l'impôt sur les bénéfices égale à 10 % du montant des investissements.

Il existe également des « Crédits de politique industrielle » (1) distribués par les directions interdépartementales de l'industrie selon les *objectifs prioritaires* du Ministère de l'Industrie.

Enfin des *prêts bonifiés* long terme (8 à 15 ans) à 14,75 % (ce qui reste un taux très élevé) sont accordés aux entreprises sans condition particulière pour 70 % du montant des investissements hors-taxe ; des *prêts superbonifiés* à 12,75 % sont accordés pour des investissements dans des domaines prioritaires (économie d'énergie — exportations — robotique...) et pour des opérations de *soutien à l'emploi.*

7.2.2. — La reprise industrielle qui s'esquisse très légèrement dans les biens de consommation, est quasiment inexistante dans les biens d'équipement des entreprises ; il faut donc stimuler les décisions d'investissement tant pour améliorer la compétitivité de notre appareil de production que pour créer des activités nouvelles.

Les industriels « boudent » en général l'investissement productif malgré les facilités offertes car ils n'ont pas confiance dans l'avenir, craignant une poussée des charges salariales et de la fiscalité qui rendrait une partie de leur production vulnérable face aux produits importés.

C'est un point de vue dont il faut tenir compte dans les SE, en réclamant une meilleure connaissance des comptes des entreprises et une information plus précise sur l'environnement économique des entreprises.

---

(1) Sous forme de subventions ou d'avances remboursables.

Collection Jean Jaurès

FICHE 5

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.

Collection Jean Jaurès

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).

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.

Coll. Fondation Jean-Jaurès

FICHE 6

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.

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.

Fondation Jean-Jaurès

● 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 du 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 :

Face à la multiplication des défaillances d'entreprises, le Gouvernement a décidé de renforcer le dispositif de traitement des entreprises en difficulté, tout en y associant mieux les élus et les partenaires sociaux.

a) **Des moyens accrus pour les CODEFI** (Comités Départementaux d'Examen des Problèmes de Financement)

● Déconcentration des prêts : les prêts du FIES, décidés par les CODEFI dans la limite de 1 million de francs sont désormais mis en place directement par les délégations régionales du Crédit d'Equipement aux PME (CEPME).

● Elargissement de la composition des CODEFI par la participation des Directeurs Inter-départementaux de l'Industrie et des Commissaires à l'Industrialisation.

● Dotation de moyens supplémentaires permettant aux CODEFI d'accorder des avances de trésorerie à 18 mois au plus à certaines PMI connaissant des difficultés conjoncturelles (jusqu'au 31.12.81).

D'ores et déjà le Gouvernement fera en sorte que les fonctionnaires qui feront partie des comités locaux de l'emploi informent régulièrement ces derniers des travaux des CODEFI en ce qui concerne le traitement des difficultés des entreprises, et les plans de redressement mis en œuvre.

b) **Des structures mieux adaptées**

● A l'échelon interministériel, les moyens d'action du CIASI (Comité Interministériel pour l'Aménagement des structures industrielles) seront renforcés grâce à des dotations budgétaires accrues (prêts du FDES et subventions sur crédits de politique industrielle).

En outre, les plans de redressement des entreprises en difficulté comporteront, lorsque ce sera possible, des efforts de réduction de la durée du travail afin de limiter les licenciements.

● Les Ministres de l'Economie et des Finances, du Travail et de l'Industrie préparent un aménagement du fonctionnement du CIASI de manière à ce que les représentants des travailleurs soient entendus et leur point de vue mieux pris en compte.

● Auprès du Premier Ministre, une cellule de travail et de contrôle se réunit chaque semaine pour examiner les cas les plus graves.

Collection Jean Jaurès

FICHE 7

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.

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 ;
- soit la suspension provisoire des poursuites.

I - Il y a **ETAT 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 bien, le syndic se substitue au chef d'entreprise.

Confédération Jean Pourès

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 e au procureur de la République.

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 de l'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.

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.

***

De ce qui précède, nous constatons que 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 à assurer, autant que faire se peut, le recouvrement des dettes par les créanciers.

Coll. Fondation Jean Jaurès

FICHE 8

Les comités locaux de l'emploi

QUEL EST LEUR ROLE ?

On ne peut pas attendre des comités locaux de l'emploi qu'ils soient directement responsables de créations d'emplois ou du 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,** 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 ;** en se tenant au courant de ce qui s'est fait ailleurs, on réaliserait un effort d'innovation ; ceci suppose un travail d'étude et de suivi, et des contacts avec des entreprises.

- 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 de 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 en principe **tripartite :**

- **Elus** (maires, conseillers, généraux, parlemenaires).

- Représentants des **organisations syndicales.**

- **Chefs d'entreprise,** invités aussi bien à titre individuel que par l'intermédiaire de leurs associations professionnelles. Penser que ce sont les chefs de petites 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.

La composition peut être complétée par la présence de représentants des administrations (ANPE, Direction départementale du Travail), d'associations (susceptibles de créer des emplois d'initiative locale).

Coll. Fondation Jean-Jaurès

A QUEL NIVEAU LES CONSTITUER ?

En principe, selon les orientations gouvernementales, il sagit 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.

Les comités locaux (trois ou quatre par exemple) 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.

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'Economie, 1re partie, II).

Concernant la promotion de **contrats de solidarité,** c'est avec la **direction départementale du travail** que le comité doit être en contact pour son activité.

Coll. Fondation Léo Lagrange

FICHE 9

Emploi et partage du travail

Depuis son arrivée au pouvoir, le Gouvernement a déployé beaucoup d'efforts pour parvenir à réduire la durée du travail et à partager le temps de travail. Un premier résultat obtenu a été la signature le 6 juillet 1981 d'un accord CNPF-syndicats permettant le passage à 39 heures de la durée légale du travail, ouvrant la possibilité de négociations sur la baisse de la durée effective du travail, généralisation de la cinquième semaine de congés payés, la diminution du nombre d'heures supplémentaires...

Le partage du travail est en effet une nécessité sociale et économique dans une période de crise internationale et de fort chômage ; c'est cependant un remède délicat dont on peut attendre beaucoup à condition de bien connaître et de surmonter les risques encourus.

1 — NÉCESSITÉ SOCIALE ET HUMAINE

Les progrès de la technique doivent améliorer la vie quotidienne. L'automatisation des tâches, l'informatisation, l'accroissement du nombre et des performances des machines permettent à chacun de travailler moins, tout en réalisant la même production. Ce serait une erreur grave d'utiliser ces progrès simplement pour réduire le nombre des travailleurs, créant ainsi des chômeurs et n'améliorant pas les conditions de vie de ceux qui gardent un emploi.

Il faut donner au plus grand nombre le temps de vivre, ce qui, déjà difficile lorsque l'horaire hebdomadaire de travail avoisine 40 heures, est pratiquement impossible en raison du système des équivalences qui, pour certains types de professions (gardiens, personnel des hôtels, des hôpitaux, des commerces...) aboutit à faire considérer des semaines beaucoup plus longues (parfois 60 heures) comme des semaines normales ; impossible aussi dans certaines branches (transports...) où par tradition, sinon par nécessité, la durée du travail est très longue. Si on excepte le Japon, la France est un des pays développés où la durée annuelle du travail est la plus longue : environ 1 840 heures, contre moins de 1 700 en Allemagne, autour de 1 600 aux Pays-Bas et en Belgique. Il est donc possible et nécessaire en France de travailler moins, d'autant plus que le nombre de personnes souhaitant obtenir un emploi va croître fortement dans les années qui viennent, pour des raisons tant démographiques (faible nombre de départ à la retraite en raison du déficit des naissances dû à la Première Guerre mondiale) que de comportement (accroissement du pourcentage des femmes désirant travailler. Chaque année, jusqu'en 1984, ce sont 250 000 emplois nouveaux qu'il faut créer si on veut répondre à cet afflux de demandes d'emploi.

2 — NÉCESSITÉ ÉCONOMIQUE

On pourrait penser qu'il suffirait d'une croissance un peu plus rapide pour résoudre le problème de l'emploi. Or, la situation est si grave qu'une croissance plus forte, pour utile qu'elle soit, n'est pas un remède suffisant. Chaque hausse de 1 % du niveau de la production intérieure au-delà des gains de productivité permet de créer environ 130 000 emplois. Depuis quelques années, les gains de productivité sont en France d'environ 3 % par an. Si l'horaire de travail reste fixe, il faut donc atteindre un taux d'expansion de 3 % par an uniquement pour stabiliser le nombre d'emplois ; de 5 % pour trouver un travail aux 250 000 personnes supplémentaires se présentant sur le marché du travail chaque année dont on a vu plus haut l'origine, et donc stabiliser le nombre de chômeurs ; de plus de 8 % pour faire disparaître le chômage en cinq ans par le seul remède d'une plus forte croissance. On sait qu'il est pour l'instant utopique d'essayer d'atteindre des objectifs de développement de 5 à 8 % par an, alors que les politiques menées dans les autres pays et la succession de crises pétrolières limitent la croissance mondiale à un rythme compris entre 1 et 2 %. La France ne pourrait seule mener une politique si expansionniste sans se heurter à un déficit extérieur insupportable. Le taux de croissance de 3 % prévu par le Gouvernement pour 1982, sera, s'il se confirme, un résultat exceptionnel par rapport aux pays voisins.

Il faut donc penser à d'autres remèdes, et bien sûr au partage du travail, pour résorber le chômage, qui, lui-même, a un coût économique considérable. Les indemnités de chômage atteignent près de 70 milliards de F en 1981, et la perte de cotisations sociales dues au chômage peut-être évaluée à environ 40 milliards. Le coût économique est aussi très important, et dépasse le déficit public prévu pour 1982.

Il faut maintenant s'interroger sur les modalités du partage du travail, et mettre en évidence les risques et les difficultés de mise en œuvre : pénibilité et intérêt des tâches, horaires de travail, compensation salariale, maintien des capacités de production...

3 — MODALITÉS

Le partage du travail peut-être obtenu de plusieurs manières : baisse de la durée hebdomadaire du travail, allongement du temps des vacances, développement du travail à mi-temps, abaissement de l'âge de la retraite. Ces diverses possibilités ne concernent pas les mêmes travailleurs, et n'ont pas les mêmes conséquences sur les rythmes de vie et sur l'emploi. Ainsi on s'accorde pour penser que l'allongement des vacances sous forme de journées supplémentaires à prendre l'hiver est peu susceptible d'accroître l'embauche.

L'abaissement de l'âge de la retraite, indispensable pour les salariés postés, les salariés réalisant des travaux pénibles dont on sait qu'encore aujourd'hui l'espérance de vie est inférieure à 65 ans, est sans doute moins nécessaire et efficace pour l'emploi, par exemple pour les cadres qu'il est difficile de remplacer à l'âge de la retraite par quelqu'un qu'on vient d'embaucher.

La forme de partage du travail qui fait naître le plus d'espoir, mais qui est aussi la plus difficile à analyser, est sûrement la baisse de la durée hebdomadaire du travail, sur laquelle il convient de se pencher plus longuement.

4 — LA BAISSE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

a) L'EFFICACITÉ DE LA BAISSE DE LA DURÉE DU TRAVAIL POUR LUTTER CONTRE LE CHOMAGE

- **Productivité et réduction de la durée du travail :**

La réduction de la durée du travail est compensée pour partie par les gains de productivité indirects dus à la réduction de la fatigue des travailleurs et donc de l'absentéisme, des accidents du travail, etc. Cette compensation, difficile à chiffrer, peut cependant être évalué à 30 % pour l'ensemble des entreprises.

- **Stratégie des entreprises et réduction de la durée du travail :**

La réduction de la durée légale du travail peut également entraîner un phénomène de fuite de la part des entreprises, celles-ci recourant alors aux heures supplémentaires ou au travail intérimaire. Il faut donc que le gouvernement verrouille ces possibilités afin d'éviter que la réduction de la durée du travail pour les emplois stables multiplie le recours aux heures supplémentaires ou développe l'emploi précaire.

Les entreprises peuvent également accroître l'investissement pour maintenir la production, cette stratégie conduirait à stimuler l'activité économique et donc profiterait à l'emploi.

b) LE MAINTIEN DE LA CAPACITÉ DE PRODUCTION

Pour certaines entreprises, la réduction de la durée hebdomadaire du travail ne pose pas de problème aigu d'organisation de la production. Ainsi dans celles qui pratiquent le travail en continu, l'introduction de la cinquième équipe permet de maintenir la production, tout en réduisant la durée du travail et en embauchant. Par contre, la majorité des entreprises fonctionne avec seulement une ou deux équipes. Dans ce cas, la baisse de la durée effective du travail entraînera une modification de l'organisation des entreprises. De telles modifications se sont déjà produites lors des réformes législatives touchant la durée du travail (1919, vote de la loi des 8 heures, 1936, et les 40 heures, 1946 les heures supplémentaires, etc.), il appartient aux partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation collective, d'assurer le nécessaire compromis entre l'aménagement et la réduction de la durée du travail et l'équilibre financier des entreprises.

Il faut donc s'assurer, par une concertation avec les organismes professionnels, par un effort de planification, qu'un nombre suffisant d'entreprises modifient l'organisation du travail.

c) LA COMPENSATION SALARIALE

Celle-ci ne peut-être posée uniquement en tenue de maintien ou de réduction du salaire direct, en effet les coûts salariaux des entreprises sont, pour environ 50 %, constitués de prélèvement obligatoires. Le montant de ceux-ci pourrait être réduit du fait de la baisse du chômage, de la réduction ou l'absentéisme et des accidents du travail.

C.E.L. Fondation Jean-Jaurès

FICHE 10

Politique industrielle et emploi

1. IMPORTANCE DU THEME

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

● **La politique de l'emploi** « spécifique » à l'ensemble des mesures qui concernent directement l'emploi, même pour un taux de croissance donné.

● 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 *(politique économique d'ensemble).* Mais en faisant ceci le but est de relancer la production en créant une demande plus forte. Si on laisse les entreprises et les secteurs 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 sont nécessaires — il n'est 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.

2. L'HERITAGE

La situation précédente 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.

---

(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.

Cdt Fondation Jean Jaurès

● 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 vidéo-disques plutôt que de tenter de développer une production européenne.

3. LES POSSIBILITES 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 ayant 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 d'aménagement 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).

Cette nationalisation jointe 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 représentantes au fonctionnement des entreprises nationalisées. Cette dernière mesure ne relève pas du gadget, on a vu comment au Japon l'intervention des travailleurs sur l'organisation de la production et le produit (les fameux « cercles de qualité ») a donné des résultats appréciables y compris en terme de productivité des entreprises : hommage du « vice » d'un capitalisme de pointe à la « vertu » de l'intervention des travailleurs sur leurs conditions de travail.

Cour Fondation Jean-Jaurès

FICHE 11

Emploi et droits des travailleurs

L'extension des droits des travailleurs telle qu'elle est annoncée par le rapport Auroux constitue-t-elle un atout ou un handicap dans la bataille de l'emploi ?

UNE EXPÉRIENCE DE SEPT ANS 1974-1981

- Durant ces sept années 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 plus d'un million huit cent mille.
- 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.).

Ainsi, la stagnation des droits des travailleurs, le recours à l'emploi précaire n'ont pas empêché la dégradation de la situation de l'emploi.

Ces sept ans d'une certaine politique de « l'emploi » conduisent à deux conclusions :

- 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 A LA VITALITÉ DES ENTREPRISES

Il est couramment admis que le redressement de la France, après la Deuxième 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 ? Ils ont 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 ?

Ainsi les principales dispositions du rapport Auroux en partie reprises des propositions du Parti Socialiste constituent non seulement une amélioration du statut des salariés, mais permet 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, recours devant le Conseil des Prud'hommes.

Fondation Jean Jaurès

● **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. Des liaisons pourront s'établir entre délégués d'entreprise travaillant sur un même chantier ou un même site.

D'autres dispositions sont prévues pour les délégués du personnel. Les élections au C.E. 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 et surtout l'institution d'un droit d'alerte exercé chaque fois que certains indicateurs s'allument : non-paiement des cotisations fiscales, refus de vérification des comptes, perte des 2/3 du capital social... Le droit d'alerte est prolongé par un droit de saisine interne du conseil d'administration.

● **Assurer l'expression des travailleurs sur leurs conditions de travail.** Ce sera l'objet d'une loi-cadre reconnaissant l'expression directe du groupe de travail. Ceci pourrait constituer l'antichambre de conseils d'ateliers.

● **Relancer une politique contractuelle active.** Dans un délai de deux ans, chaque salarié doit être couvert par une convention collective dont le contenu sera étendu au travail à domicile, à la mixité des emplois ou au statut des salariés travaillant à l'étranger.

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 » : l'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 : la sous-traitance...

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, celui-ci doit être accompagné 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 sortir d'un septennat de mépris pour les travailleurs, c'est assurer les conditions sociales de la croissance économique.

FICHE 12

Emploi et formation

Les rapports emploi-formation se posent depuis plusieurs années en termes très difficiles. Ils traduisent dans les faits un renforcement des mécanismes de sélection du système éducatif et du marché du travail.

Trois grandes questions doivent être abordées :

- l'insertion professionnelle des jeunes ;
- l'apprentissage ;
- la formation continue.

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Le chômage des jeunes est hélas bien connu : 39 % des inscrits à l'ANPE ont moins de 25 ans.

a) De nombreux jeunes sortent de l'appareil éducatif sans formation professionnelle de base : sur 750 000 jeunes quittant l'école chaque année, 15 % abandonnent l'école sans aucune formation générale ni professionnelle (niveau VI), 37 % sont en situation d'échec scolaire (études secondaires générales ou professionnelles inachevées). Source : Bilan emploi-formation 1977.

Une formation professionnelle réussie suppose des mesures concernant **le système éducatif initial :**

- un 1er cycle secondaire minimal de formation générale ;
- une formation technologique polyvalente avec notamment :

  — le regroupement des spécialités trop éclatées (*cf.* multiplication abusive du nombre de CAP) ;

  — la réforme des commissions paritaires consultatives (CPC) de la Direction des Lycées du Ministère de l'Education nationale au sein desquelles les représentants du Ministère, les organisations professionnelles et les syndicats se prononcent sur les contenus de formation professionnelle.

Une meilleure insertion des jeunes dans la vie active nécessite la mise en place d'une **formation professionnelle d'adaptation** associant le service public de l'éducation et les professions avec un contrôle des syndicats et des comités d'entreprise.

D'autre part une réflexion doit être engagée avec tous les partenaires sociaux sur l'**alternance** dans le sens d'une insertion durable des jeunes dans la vie active.

LES MESURES

- Allongement de la durée des stages d'insertion (de qualification, de mise à niveau), amélioration de leur contenu (formation générale et technologique) par la participation accrue des LEP, des lycées techniques polyvalents, et des établissements d'enseignement supérieur (IUT) ;
- Priorité accordée pour ces stages aux jeunes demandeurs d'emploi sans qualification (niveau VI) ou avec peu de qualification professionnelle (titulaires d'un BEPC) ;
- Contrats emploi-formation assortis d'exonération de cotisations sociales pour les employeurs en priorité vers les PME et dans des secteurs sélectifs (innovation, reconquête du monde intérieur, etc.).
- Les initiatives au niveau des collectivités locales.

b) Une part croissante de ceux qui trouvent un emploi sur le marché du travail ont une **qualification inférieure** à celle de leur formation et quelque soit leur niveau de diplôme (CAP, BEP, BT, etc.).

De plus de nombreux emplois offerts aux jeunes ont un **statut précaire** (contrats à durée déterminée) y compris pour ceux qui ont une qualification reconnue (techniciens).

Coll. Formation Jean Jaurès

- Rétablir la protection du contrat à durée indéterminée.

- Refonte des classifications dans le sens de grilles uniques et reconnaissance des qualifications attachées aux diplômes.

Des mesures spécifiques doivent être prises en faveur des jeunes femmes qui sont dans tous les cas les plus pénalisées.

L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage a été relancé par les lois de 1971 et 1977. Il concerne 100 000 jeunes chaque année. Il est une illustration des mécanismes de sélection.

Un tiers seulement des apprentis sortent des classes préparatoires à l'apprentissage (CPA) et 30 % viennent de l'enseignement général. L'apprentissage est donc une orientation qui relève de l'échec scolaire. Il concerne en priorité les métiers les plus pénibles.

La situation des apprentis est ambiguë : salarié mal payé, étudiant sans formation générale ou technologique de base.

LES MESURES

- Un contrôle sur la nature des tâches confiées aux apprentis et sur la durée du travail.

- Une réelle intégration entre les CFA et les LEP.

- Un nouveau statut de l'apprenti.

LA FORMATION CONTINUE

La formation continue est devenue un maquis. Les lois de 1971 ont été récupérées par la logique du profit (dispersion ou concentration trop forte des fonds, dilution des contrôles, confusion entre gestion des fonds et détermination des contenus).

Le service public (toujours le plus gros dispensateur de crédits) a été détourné.

Il s'agit d'instaurer une dynamique tripartite dans le cadre de la régionalisation susceptible de mieux répondre aux aspirations des travailleurs.

Il faut, enfin, mieux distinguer ce qui relève de la formation professionnelle des jeunes et ce qui relève de la formation des adultes.

LES MESURES

- Créations de fonds régionaux de formation en développant les FAF paritaires et en mutualisant les ASFO professionnelles.

- Renforcer les liens avec l'Education nationale dans la définition et la dispense des programmes de formation.

- Rendre son rôle véritable à l'AFPA.

- Renforcer le rôle des comités d'entreprise en donnant la priorité aux PME (moindres utilisatrices) en abaissant le seuil des 300 salariés permettant la mise en place d'une commission formation, en prévoyant des procédures pour les travailleurs des entreprises sans CE.

- Attribution d'un crédit-formation de deux ans pour chaque travailleur pendant sa vie active.

Collection Jean-Jaurès