

à

Madame et Messieurs les Préfets de Région
(**Pour attribution**)

Mesdames et Messieurs les Préfets de département
(**Pour information**)

Objet : L'action de l'Etat face aux restructurations industrielles

La crise économique actuelle accroît sensiblement le nombre de restructurations. Elle nécessite une mobilisation générale des services de l'Etat, et la mise en place d'une organisation adaptée aux circonstances exceptionnelles que nous traversons.

Le Président de la République a annoncé le 24 mars dernier à Saint Quentin la nomination de commissaires à la réindustrialisation, destinés à intervenir dans les territoires les plus affectés par les restructurations.

La présente circulaire a pour objet de préciser les missions que j'entends confier aux commissaires à la réindustrialisation et rappeler le rôle qu'il convient à chacun de tenir, dans cette période particulière. La réactivité face aux situations difficiles et la qualité des réponses apportées doivent être, sous votre autorité, l'objectif prioritaire de tous les services.

1. Mission des commissaires à la réindustrialisation

Les commissaires à la réindustrialisation ont vocation à intervenir de manière temporaire sur les territoires les plus affectés par la crise. Ils doivent permettre de renforcer les équipes locales sans se substituer à elles. Il leur revient d'assurer la bonne coordination des initiatives et des outils disponibles sur ces territoires.

Les commissaires à la réindustrialisation se verront adresser une lettre de cadrage général par les ministres en charge de l'industrie et de l'aménagement du territoire.

Leur désignation se fera au cas par cas, chaque fois que la situation sociale et économique locale l'exigera, du fait de sa particulière gravité et de la concentration sur un territoire donné de difficultés de plusieurs ordres, dans le cadre d'une décision interministérielle. Ils pourront être amenés sous votre autorité et en lien avec les préfets de département concernés à :

- assurer une veille permanente pour anticiper au maximum les annonces relatives aux restructurations,
- accompagner les entreprises dans leur démarche de restructuration en leur prodiguant des conseils et en ayant comme objectif prioritaire le maintien de l'activité et de l'emploi,

- entretenir des relations suivies avec les représentants des différentes organisations syndicales locales,
- veiller à la bonne mise en place des dispositifs destinés à l'accompagnement social des salariés licenciés économiques,
- coordonner en relation avec les collectivités locales concernées, les dispositifs permettant de renforcer l'attractivité des bassins d'emplois concernés,
- coordonner les actions de réindustrialisation et de revitalisation des territoires concernés,
- assurer la recherche, la mobilisation et la coordination des financements possibles (Etat, entreprises, fonds européens, collectivités locales) pour mener à bien des actions de réindustrialisation et revitalisation.

La nature précise des tâches qui leur reviennent, parce qu'elle dépend du contexte à la fois économique et humain propre à chaque cas, fera l'objet d'une lettre de mission que vous leur adresserez.

Pour mener à bien leur mission, les commissaires à la réindustrialisation s'appuieront sur l'ensemble des services de l'Etat compétents. En particulier :

- Le SGAR, au vu notamment de ses compétences en matière de restructuration et en matière d'outils d'aménagement du territoire (CPER, Primes d'aménagement du territoire ...) ;
- La médiation du crédit d'une part et le Codefi d'autre part au vu de ses compétences en matière d'accompagnement des entreprises en difficulté en amont d'une restructuration ;
- Les DIRE et DRTEFP et bientôt les DIRECCTE. Ils pourront en particulier mobiliser l'expertise des pôles « entreprise-emploi-économie » des futures DIRECCTE, dont les compétences en matière de mutations économiques regroupent les actions menées aujourd'hui par les responsables en charge des mutations économiques dans les DRTEFP et les responsables des Divisions Développement Industriel des DIRE, tant pour la défense de l'emploi que pour la revitalisation et la création d'entreprises. Ils pourront s'appuyer sur les services territoriaux (DDTEFP), compte tenu notamment de leurs compétences touchant à la gestion des personnes dans l'entreprise et des compétences propres sur les plans de sauvegarde de l'emploi et des relations du travail par le biais de l'inspection du travail.

Les commissaires à la réindustrialisation travailleront en étroite liaison avec les collectivités locales, les entreprises du territoire, les services consulaires, les organisations syndicales et l'ensemble des acteurs concourant au développement économique local, en veillant à ne pas se substituer à leurs responsabilités propres.

Les commissaires à la réindustrialisation pourront mobiliser pour l'accomplissement de leur mission les différents moyens prévus, notamment dans le cadre des contrats de site ou du fonds national de revitalisation des territoires. L'instruction DGEFP du 30 juillet 2008 relative au rôle de l'Etat dans l'accompagnement des restructurations, le reclassement des salariés licenciés et la revitalisation des bassins d'emploi et l'instruction du 25 novembre 2008 relative au chômage partiel, précisent l'ensemble des moyens d'intervention mobilisables.

Une annexe à la présente circulaire rappelle les principaux outils permettant d'accompagner les restructurations. Cette annexe qui n'a pas vocation à être exhaustive sera actualisée en temps que de besoin et disponible en ligne sur le site SIME.

Les commissaires seront associés à l'animation des comités de pilotage en charge de la revitalisation dans les sites bénéficiant de l'apport des entreprises dans le cadre de l'obligation de revitalisation prévue aux articles L.1233-84 à L.1233-90 du code du travail.

Les commissaires à la réindustrialisation seront pris en charge financièrement par leur ministère d'origine.

2. Rôle et organisation des services de l'Etat central

Dans cette situation de crise exceptionnelle que nous traversons, vous pourrez vous appuyer sur les administrations centrales, dont la coordination a été renforcée, et qui ont un objectif de réactivité clairement assigné.

Trois services du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi interviennent sur ces sujets :

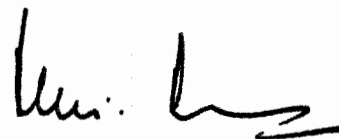
- le SG CIRI pour accompagner les entreprises en difficulté en amont d'une restructuration,
- la DGCIS pour analyser les mutations économiques et intervenir en appui des entreprises,
- la DGEFP pour accompagner les entreprises dans la gestion des personnes.

Vous voudrez donc bien tenir informé le cabinet des ministres et secrétaires d'Etat en charge de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et plus particulièrement le cabinet du secrétaire d'Etat en charge de l'industrie (sec-pole-industrie@cabinets.finances.gouv.fr) des éléments en votre possession sur les principaux dossiers de restructurations de votre région ou département. Le cabinet du secrétaire d'Etat en charge de l'industrie sera votre interlocuteur pour traiter les cas les plus délicats.

De manière complémentaire, la délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité des territoires (DIACT) exerce des missions d'accompagnement des mutations économiques et de redynamisation territoriale. Elle anime le réseau de correspondants locaux au sein des SGAR et met notamment à disposition la base de données sur les entreprises et les territoires (SIME). La DIACT a une mission de mise en synergie permanente des informations recueillies auprès des différents ministères (ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi ; ministère de l'agriculture et de la pêche ; ministère de la défense ; Agence française des investissements internationaux). Elle met en œuvre les outils de la redynamisation territoriale (contrat de site, prime à l'aménagement du territoire). Vous voudrez donc bien tenir informé le cabinet du secrétaire d'Etat chargé de l'aménagement du territoire de tous les cas qui emportent des conséquences territoriales importantes (sec-cab@diact.gouv.fr).

Pour assurer une bonne coordination du dispositif au niveau national, j'ai demandé à la Ministre en charge de l'Industrie, en association étroite avec le Ministre en charge de

l'aménagement du territoire de tenir des réunions régulières, au niveau des cabinets, rassemblant l'ensemble des commissaires à la réindustrialisation et les directions des ministères concernés (la DGTPE, la DGCIS, la DGEFP et la DIACT).

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mr. Fillon', with a stylized flourish at the end.

François FILLON

Annexe : Les différents outils permettant d'accompagner les restructurations

1. En amont des restructurations :

1.1. La médiation du crédit aux entreprises:

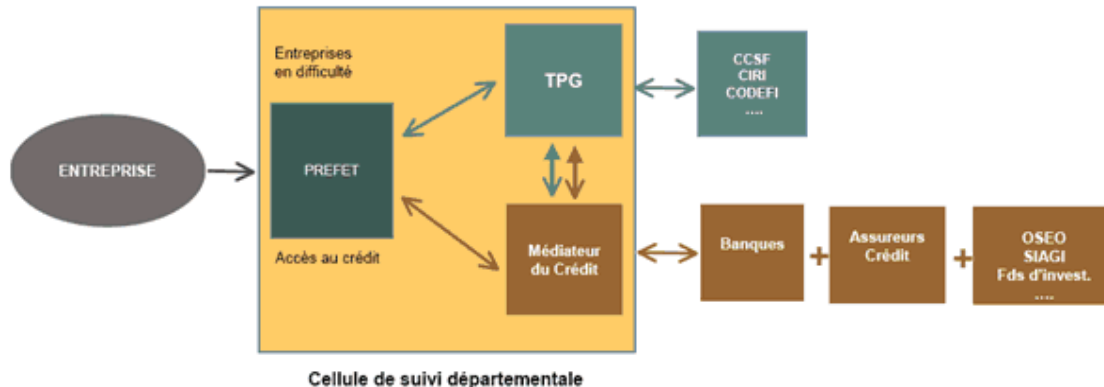
Ref : Circulaire NOR LNTK0800182C du 27 novembre 2008

1.1.1. Champ d'intervention :

La mission de médiation du crédit est ouverte à tout chef d'entreprise, artisan, commerçant, profession libérale, entrepreneur individuel qui rencontre des difficultés de financement avec sa ou ses banques ou de couverture avec ses assureurs crédit.

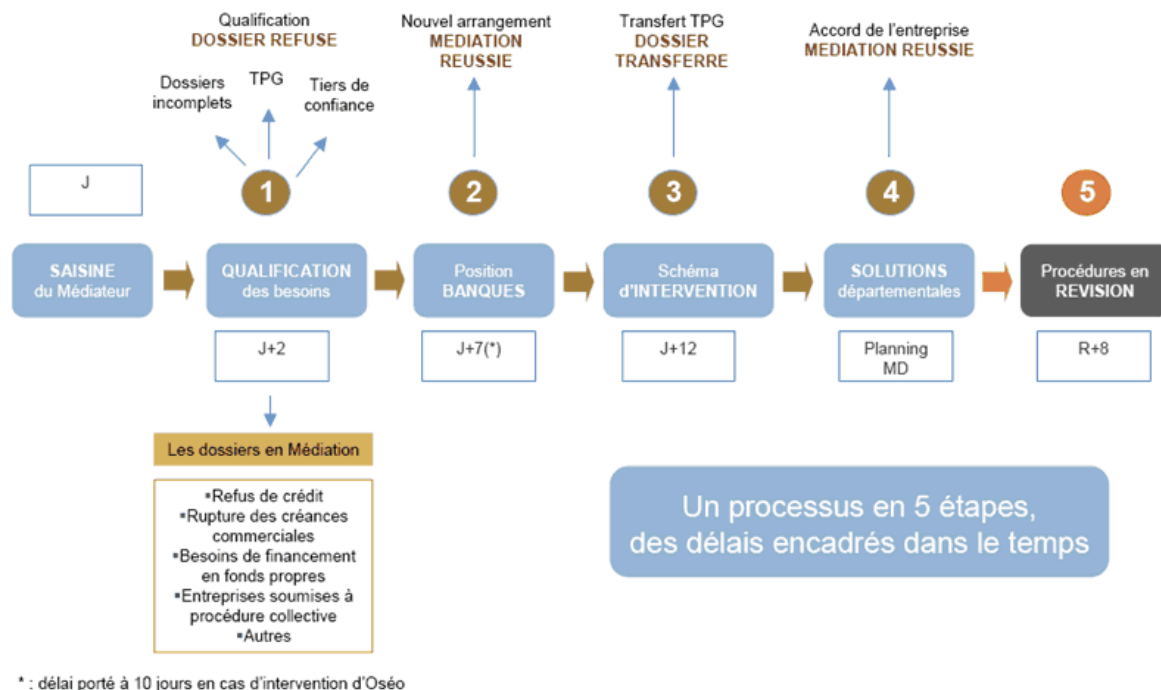
La médiation ne s'adresse qu'aux entreprises ayant des difficultés d'accès au crédit et non à celles traversant des difficultés d'ordre économique. Elle complète donc l'action des CODEFI et du CIRI.

Pour coordonner l'intervention de chacun, une cellule de suivi départementale réunissant le Préfet, le Trésorier-Payeur Général et le directeur départemental de la Banque de France, qui remplit la fonction de médiateur départemental, a été mise en place par la circulaire du 27 novembre.



1.1.2. Mode d'intervention :

Il appartient à l'entreprise de saisir le médiateur, de préférence par le site internet dédié www.mediateurducredit.fr, sa demande étant alors immédiatement prise en charge. Si le dossier est éligible, les banques et assureurs-crédit sont immédiatement informés de cette saisine, de façon à ce qu'elle puisse revoir leur position sous 5 jours (10 jours si consultation d'OSEO). En cas de refus réitéré, le médiateur départemental examine les solutions pouvant être mises en place.



Les dossiers sont normalement instruits au niveau départemental. Toutefois, les dossiers les plus importants ou les plus complexes peuvent être traités par les médiateurs délégués, intégrés à la cellule nationale de la médiation. Cette cellule nationale est également en charge de la direction opérationnelle du réseau, de la synthèse des informations d'activité et peut être amenée à réexaminer les dossiers n'ayant pas abouti au niveau local

1.1.3. Outils mobilisables :

Dans le cadre de son intervention, le médiateur peut mobiliser l'ensemble des outils mis en place pour répondre aux problèmes de financement des entreprises, et en particulier :

- Les produits de garantie OSEO, dont les fonds conjoncturels destinés à garantir des financements de trésorerie, pour les entreprises jusqu'à 5 000 salariés ;
- Le complément d'assurance crédit public (CAP) qui permet de maintenir la couverture d'assurance crédit par un partage des risques, et prochainement le CAP+ pour répondre au cas des entreprises dont les encours d'assurance-crédit ont été entièrement supprimés ;
- Les fonds de capital-investissement pour renforcer les fonds propres des entreprises, grâce aux plates-formes régionales Médiateur-Caisse des dépôts-OSEO mises en place par la convention-cadre signée le 6 avril.

L'ensemble du dispositif est détaillé sur le site internet : www.mediateurducredit.fr.

1.2. Le comité interministériel de restructuration industrielle et les comités départementaux d'examen des problèmes de financement des entreprises :

Le CIRI (Comité interministériel de restructuration industrielle) a pour mission d'aider les entreprises en difficultés de plus de 400 salariés, abordées le plus souvent en phase amiable (c'est-à-dire hors procédure collective). Les entreprises en difficultés de moins de 400 salariés relèvent des CODEFI (Comités Départementaux d'Examen des problèmes de Financement des entreprises)

Il mène une action de médiation entre l'entreprise et l'ensemble de ses partenaires économiques (investisseurs, actionnaires, banques, assureurs crédits, le cas échéant principaux fournisseurs et clients), en vue de sa restructuration financière sur la base d'un plan d'affaires crédible.

Il peut également octroyer des financements publics :

- en accordant des prêts afin de compléter un tour de table avec l'ensemble des partenaires financiers dans le cadre d'une solution de financement globale ;
- en recommandant aux créanciers publics la mise en place de plans d'apurement et le cas échéant de remises de créances publiques ;
- en finançant des audits.

Enfin, le CIRI exerce également une action de coordination administrative : lorsqu'il est saisi d'un dossier, l'ensemble des administrations agissent en concertation avec le CIRI, qui devient le point d'entrée unique de l'entreprise avec les administrations susceptibles d'intervenir dans le cadre de la restructuration.

2. Les actions de prévention et d'accompagnement des restructurations relevant des politiques de l'emploi :

2.1. L'appui aux démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences :

L'appui aux démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences vise à stimuler les pratiques Ressources Humaines des entreprises et des branches professionnelles pour anticiper les mutations économiques. Il s'adresse à des entreprises, des branches professionnelles ou des collectifs d'employeurs dans des territoires qui souhaitent mener un programme d'actions pour sauvegarder l'emploi de salariés travaillant dans des secteurs menacés. De façon plus ponctuelle, dans la mesure où il peut y avoir des passerelles emploi à établir avec des secteurs en tension, il peut aussi accompagner l'anticipation dans des secteurs émergents peu structurés et porteurs d'emplois.

En concertation avec les partenaires sociaux, à travers les dispositifs dits « d'aide au conseil GPEC » et les « Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences –EDEC », l'Etat appuie le montage et/ou la mise en œuvre de programmes d'actions (formation, mobilités, création d'activités, reprise et transmission d'entreprise, optimisation des modes de GRH tels groupements d'employeurs, temps partagé, multi-salariat...), pour adapter les compétences et l'emploi en fonction des évolutions à venir.

L'aide au conseil GPEC a vocation à aider les entreprises de moins de 300 salariés (non assujetties à l'obligation de négocier) à élaborer un plan de GPEC. Dans le contexte actuel de crise, elle permet, entre autres, de mettre à disposition des entreprises d'un bassin d'emploi donné un conseil externe pour les aider à élaborer un plan de gestion de leurs ressources humaines combinant une activité industrielle réduite, des actions de formation et de développement des compétences, du chômage partiel..., et éviter d'avoir recours à des licenciements.

Les EDEC (Contrats d'Etudes Prospectives – CEP- et Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences – ADEC) ont vocation à aider les entreprises à ajuster leurs compétences et leurs futurs besoins dans une perspective évolutive.

Dans ce contexte de crise les EDEC répondent à trois questions majeures :

- 1) développer l'employabilité des salariés fragilisés dans une perspective de maintien en emploi (acquérir de nouvelles compétences pour mieux occuper leur poste ou un autre poste dans leur actuelle entreprise, préparer une mobilité ou reconversion si leur poste venait à faire l'objet d'un PSE...),
- 2) maintenir dans l'emploi les salariés qui maîtrisent des compétences clefs par rapport au cœur de métier de l'entreprise, adapter ces compétences clefs et offrir des trajectoires professionnelles pertinentes pour que ces salariés, qui sont parmi les plus mobiles, restent dans l'entreprise,
- 3) anticiper la sortie de la crise en permettant aux entreprises de se doter des compétences nécessaires à un redémarrage de l'activité, aux valeurs du contexte socio-économique post-crise : en ce moment, questions environnementales, économies d'énergie, nouvelles technologies...

L'aide au conseil GPEC et les EDEC relèvent de la compétence du DIRECCTE (DRTEFP) et de ses services. Par délégation du Préfet de région, le DIRECCTE (DRTEFP) et ses services pilotent et gèrent ces démarches. Les moyens afférents sont inscrits dans le programme 103 « accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi ». Action 1 «Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi »

2.2. Les dispositifs de chômage partiel :

2.2.1. Présentation :

Le dispositif du chômage partiel a pour finalité d'atténuer les répercussions des baisses relativement brutales et imprévisibles de l'activité sur la rémunération des salariés et d'éviter les licenciements.

Le dispositif du chômage partiel fonctionne sur deux niveaux. Il concilie une prise en charge de la rémunération du salarié par l'employeur et un remboursement partiel de l'employeur par l'Etat. Il s'appuie sur une allocation spécifique et une allocation complémentaire de chômage partiel payées par l'Etat à l'employeur et une allocation conventionnelle payée par l'employeur au salarié (dispositif conventionnel). Le montant horaire de l'allocation spécifique est fixé par décret (cf. article D. 5122-13). Il s'élève à 3,84 euros pour les entreprises de 250 salariés ou moins et à 3,33 euros pour celles de plus de 250 salariés. Le montant de l'allocation conventionnelle varie entre 1,5 € et 3,51 € selon le type de convention de chômage partiel et la taille de l'entreprise.

L'employeur fait l'avance de l'allocation spécifique de chômage partiel qui est remboursée par l'Etat. En outre, l'accord interprofessionnel du 21 février 1968 a institué des indemnités qui ont un caractère complémentaire au régime légal. Par cet accord, l'employeur est tenu de verser aux salariés une allocation conventionnelle venant en complément de l'allocation spécifique de chômage partiel. Cet accord a été complété par un avenant signé le 15 décembre 2008. Le montant que doit verser l'employeur au salarié est égal à 60% de la rémunération horaire brute avec un minimum de 6,84 euros par heure de chômage partiel ; il sera porté à 75% dans les entreprises qui auront conventionné avec l'Etat dans le cadre du nouveau dispositif d'indemnisation de l'activité partielle de longue durée (APLD) , comme cela a été décidé à l'occasion du sommet social organisé à l'Elysée le 18 février dernier. L'Unedic vient d'ailleurs d'accepter de signer la convention avec l'Etat finançant cette amélioration de l'indemnisation, qui entre en vigueur à la date de parution du décret ad hoc en cours.

2.2.2. Fait générateur et champ d'application :

Les articles R.5122-1 et suivants du code du travail définissent les circonstances qui peuvent être à l'origine du placement en position de chômage partiel. Il s'agit de circonstances imputables à :

- la conjoncture économique,
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- un sinistre,
- des intempéries de caractère exceptionnel,
- une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

2.2.3. Durée de prise en charge :

Au titre de 2009, le contingent annuel d'heures indemnisables, fixé par arrêté, est de 800 heures par an et par salarié, quelle que soit la branche professionnelle. Il est porté à 1 000 heures pour les filières de l'automobile¹ et du textile-habillement-cuir (THC), cf. arrêté du 30/12/2008.

Les entreprises peuvent conclure des conventions de chômage partiel avec l'Etat pour une durée maximale d'un an au total.

Ce dispositif relève de la compétence de la Direccte (DRTEFP) et de ses services. Par délégation du préfet de région, le Direccte (DRTEFP) pilote et gère ce dispositif.

2.3. Allocation spéciale du FNE (préretraite Etat) :

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010, l'Etat s'est engagé à poursuivre et amplifier sa politique de limitation du recours aux cessations totales anticipées d'activité. La perspective est celle d'une suppression à moyen terme de l'allocation spéciale du Fonds national de l'emploi.

Pour ce faire, un système de demande d'avis préalable auprès de la DGEFP a été mis en place, que les DDTEFP doivent respecter, pour toutes les demandes de conventionnement concernant au moins cinq bénéficiaires potentiels.

2.4. Le dispositif d'allocation temporaire dégressive :

2.4.1. Présentation :

L'Etat peut conclure une convention d'allocation temporaire dégressive (ATD) avec les entreprises au bénéfice des salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé.

L'allocation temporaire dégressive permet de favoriser le reclassement externe d'un salarié licencié pour motif économique par une compensation financière, totale ou partielle, de la baisse de salaire de l'emploi de reclassement.

L'allocation temporaire dégressive garantit en effet aux bénéficiaires, pour une période qui ne peut excéder deux ans, le maintien de l'ancien salaire nominal, dans la limite d'un plafond. L'assiette de l'ATD est constituée par la différence entre le nouveau et l'ancien salaire calculée sur deux ans. Si

¹ Filière automobile : industrie automobile et ses fournisseurs, qui réalisent avec elle au minimum 50 % de leur chiffre d'affaires ainsi que le commerce de véhicules automobiles.

cette différence est d'un montant inférieur à 75 euros sur 2 ans, l'allocation n'est pas attribuée par le FNE

Par ailleurs, en cas de bénéfice de la convention d'allocation temporaire dégressive au titre d'un reclassement en contrat à durée déterminée (inférieur à deux ans), la durée de prise en charge correspond à la durée du contrat de travail

L'appréciation de la possibilité de conventionnement et la participation de l'Etat, modulable de 0% à 100% de l'ATD, se fait au regard de la capacité contributive des entreprises. Pour les entreprises en bonne santé financière et en particulier celles soumises au congé de reclassement, la conclusion d'une convention d'ATD sera systématiquement faite à taux zéro, c'est-à-dire sans prise en charge par l'Etat. Toutefois, cela permet à l'entreprise de bénéficier du statut social favorable attaché à l'ATD (uniquement CSG et CRDS à 6,2% et 0,5% sur le montant de l'allocation). La prise en charge par l'Etat sera totale pour les entreprises en RJ-LJ, sauf situation particulière où l'entreprise dispose d'une petite marge de manœuvre. Entre les cas d'entreprise en RJ-LJ et ceux d'entreprises en bonne santé financière, la prise en charge sera le plus souvent partagée entre l'Etat et l'entreprise.

2.4.2. Champs d'application :

Pour être bénéficiaire d'une telle convention il faut :

- Avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, Cette rupture doit intervenir pendant la durée d'application de la convention.
- S'être reclassé dans un délai d'un an à compter de la notification du licenciement ou de l'adhésion à une convention de reclassement personnalisé et avoir adhéré à la convention d'allocation temporaire dégressive dans un délai de trois mois maximum après s'être reclassé.
- L'emploi de reclassement doit comporter une perte de salaire par rapport au salaire antérieur. Le reclassement doit se faire dans un emploi salarié avec un lien de subordination juridique effectif.
- Le reclassement doit se faire sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée ou de travail temporaire de six mois ou plus.

Ce dispositif relève de la compétence de la DIRECCTE (DRTEFP) et de ses services. Par délégation du préfet de région, le DIRECCTE (DRTEFP) pilote et gère ce dispositif.

2.5. Le congé de reclassement :

2.5.1. Présentation :

La mise en œuvre d'un congé de reclassement au bénéfice de tout salarié licencié pour motif économique est une obligation légale dans les entreprises dépassant un certain seuil d'effectifs conformément aux articles L.1233-71 et suivants du code du travail.

Ce dispositif vise ainsi à inciter les grandes entreprises à s'impliquer dans le reclassement des salariés qu'elles licencient pour motif économique en mettant en place un dispositif d'aide à la reprise d'emploi.

Dans le cadre du congé de reclassement, le salarié licencié doit pouvoir bénéficier d'un bilan de compétences, des prestations d'une cellule de reclassement et des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience nécessaires à son reclassement.

La proposition de congé est obligatoirement faite dans la lettre de licenciement et le salarié doit répondre dans un délai de 8 jours à compter de la réception de cette lettre.

L'employeur fixe en concertation avec les représentants du personnel et au vu des besoins du salarié la durée du congé de reclassement qui est comprise entre 4 et 9 mois ou inférieure à 4 mois avec l'accord exprès du salarié. Cette durée est modulée en fonction des difficultés prévisibles de reclassement que peuvent rencontrer les salariés les plus fragiles (salariés âgés, peu qualifiés).

L'entreprise doit mettre en place une antenne emploi qui aura en charge le programme d'aide au reclassement (accueil/évaluation/orientation, recherche des offres d'emploi, apprentissage de techniques de recherche d'emploi, engagement d'actions de formation si nécessaire (mise à niveau, adaptation, qualifiante) ainsi que la réalisation de bilans de compétence.

Le congé de reclassement repose sur l'entreprise qui peut, en tant que de besoin, solliciter les services de l'Etat

Pendant la durée du congé de reclassement, le contrat de travail du salarié est suspendu et le terme du préavis est reporté à la fin du congé de reclassement. Le licenciement est notifié.

Le salarié perçoit d'abord la rémunération due pendant le préavis, puis pour la période excédant la durée du préavis, le salarié perçoit une allocation dont le montant est de 65% de la rémunération brute moyenne perçue par l'intéressé au cours des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement et sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage. Ce montant ne peut être inférieur à 85% du SMIC. Le salarié acquitte sur cette allocation la Contribution sociale généralisée (CSG) au taux de 6,2 % et la Réduction de la dette sociale (RDS) au taux de 0,5%.

L'ensemble des actions menées au bénéfice du salarié sont financées par l'entreprise et ne s'imputent pas sur les obligations de participation au financement de la formation professionnelle continue.

A l'issue du congé de reclassement, le salarié qui n'a pas pu être reclassé est inscrit comme demandeur d'emploi. Les droits à indemnisation au titre de l'assurance chômage sont calculés sur la base de la rémunération précédant l'entrée en congé de reclassement.

2.5.2. Champ d'application :

Le congé de reclassement s'inscrit dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique individuelle ou collective dans le cas d'entreprises de plus de 1.000 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 1.000 salariés dans l'Union européenne. Les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire sont exclues du dispositif.

2.6. Les conventions de cellule de reclassement :

2.6.1. Présentation :

L'Etat peut conclure des conventions visant à financer tout ou partie d'une cellule de reclassement mise en place avec une entreprise (ou plusieurs, dans le cadre de cellule de reclassement interentreprises).

La cellule de reclassement a pour objectif d'aider les salariés licenciés pour motif économique qui adhèrent à trouver une solution d'emploi durable par le biais d'un cabinet de reclassement qui propose un programme d'intervention respectant un cahier des charges prédéfinis par l'Etat.

La durée d'accompagnement des bénéficiaires de la cellule peut être modulée selon les publics (seniors, handicapés). Cette durée ne peut pas excéder 12 mois. Le suivi des bénéficiaires peut être prolongé exceptionnellement au maximum de 6 mois (ou 12 mois dans le cas des cellules interentreprises) lorsque le comité de suivi constate, au terme initial de la prise en charge, qu'un nombre important de salariés ayant adhéré présentent des difficultés de reclassement plus importantes que prévu. Dans ce cas, il est possible de prolonger la durée d'accompagnement de ces personnes.

L'appréciation de la possibilité de conventionnement et la participation de l'Etat, modulable de 0 à 50 % (ou 75 % dans le cas des cellules interentreprises) du coût de la cellule, se fait au regard de :

- la capacité contributive de l'entreprise ;
- du respect des obligations légales et conventionnelles en matière de procédure de licenciement ;
- de la situation d'emploi, des difficultés de reclassement prévisibles ;
- du nombre de licenciements et de l'implication de l'entreprise dans la mise en œuvre de la cellule.

L'aide versée est donc à destination de l'entreprise et est déterminée selon la qualité de reclassement et ne peut dépasser le plafond de 2000 euros par personne suivie. Les entreprises dans l'incapacité d'assumer la charge financière de leur contribution pourront être exonérées après accord du trésorier payeur général.

2.6.2. Champ d'application :

L'Etat peut conclure des conventions de cellule de reclassement avec des entreprises comprises dans le champ d'application de l'article L.1233-71 du code du travail qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en œuvre un congé de reclassement afin de favoriser le reclassement des salariés faisant l'objet d'une procédure de licenciement pour motif économique.

Il peut s'agir de convention de cellule de reclassement concernant une seule entreprise ou plusieurs entreprises dans le cadre d'une convention de cellule de reclassement interentreprises

Tout salarié appartenant à l'entreprise et dont le licenciement économique est envisagé peut adhérer à la cellule de reclassement

Ce dispositif relève de la compétence de la DIRECCTE (DRTEFP) et de ses services. Par délégation du préfet de région, le DIRECCTE (DRTEFP) pilote et gère ce dispositif.

2.7. Le dispositif de convention de reclassement personnalisé :

2.7.1. Présentation :

La convention de reclassement personnalisé a pour objet de permettre aux salariés licenciés pour motif économique de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures permettant un reclassement accéléré.

Le salarié est informé individuellement et par écrit du contenu de la convention de reclassement personnalisé lors de l'entretien préalable en cas de licenciement individuel ou collectif de moins de 10 salariés dans une même période de trente jours, ou à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel en cas de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Tout salarié bénéficie d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter ou refuser la convention de reclassement personnalisé. Pendant ce délai, un entretien d'information organisé par l'Assedic lui permet d'éclairer son choix. En cas d'acceptation, le contrat de travail est rompu d'un commun accord et le préavis n'est pas effectué².

La convention de reclassement personnalisé est d'une durée de 12 mois maximum.

Le bénéficiaire perçoit une allocation spécifique de reclassement personnalisé, qui est versée pendant une période de 12 mois à compter de la fin du contrat de travail (sans délai de carence). Le montant de l'allocation spécifique de reclassement, calculée sur la base du salaire brut moyen des 12 derniers mois, est égal, sous réserve d'avoir 2 ans d'ancienneté, à 80% les 8 premiers mois et 70% les 4 mois suivants. Les bénéficiaires ne justifiant pas de 2 ans d'ancienneté perçoivent une allocation du même montant que l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

L'employeur contribue au financement de l'allocation spécifique de reclassement versée aux bénéficiaires justifiant de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise en s'acquittant, auprès de l'institution d'assurance chômage compétente, du paiement d'une somme correspondant au montant de l'indemnité de préavis, dans la limite de deux mois, qu'aurait perçue le salarié s'il n'avait pas bénéficié d'une convention de reclassement personnalisé. Cette contribution comprend les charges patronales et salariales.

Par ailleurs, pour tout bénéficiaire d'une convention de reclassement personnalisé, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, l'employeur verse une participation au financement des prestations d'accompagnement et des aides au reclassement personnalisé. Cette participation financière est égale à une somme équivalente au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises par le salarié bénéficiaire de la convention de reclassement personnalisé au titre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas donné lieu à utilisation.

2.7.2. Champs d'application :

La convention de reclassement personnalisé doit obligatoirement être proposée à tout salarié dont le licenciement est envisagé dans les entreprises non soumises aux dispositions du congé de reclassement prévues à l'article L.1233-71 du code du travail et dans les entreprises en

² Les salariés justifiant de plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise renoncent à leur préavis dans la limite de deux mois. Les salariés qui n'ont pas deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas accepté la convention de reclassement personnalisé, en perçoivent le montant dès la rupture de leur contrat de travail.

redressement ou liquidation judiciaire. A défaut de proposition, l'employeur est redevable à Pôle emploi d'une somme équivalente à 2 mois de salaire bruts.

La convention de reclassement personnalisé s'adresse :

- à tout salarié visé par une procédure de licenciement pour motif économique
- justifiant d'une ancienneté égale ou supérieure à deux ans. Les salariés ne justifiant pas de deux ans d'ancienneté sont également concernés mais leur prise en charge s'effectue dans les conditions d'indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi
- physiquement apte à un emploi
- ne conservant aucune activité professionnelle même résiduelle
- n'étant pas susceptible de percevoir une allocation d'assurance chômage pendant 42 mois ou un revenu de remplacement servi jusqu'à l'âge de liquidation de sa retraite à taux plein.

2.8. Le dispositif de contrat de transition professionnelle :

2.8.1. Présentation :

Le contrat de transition professionnelle a pour objet de permettre aux salariés licenciés pour motif économique de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures permettant un reclassement accéléré.

Il est expérimenté, depuis 2006, sur certains bassins d'emploi (15 au 1.4.2009) où il se substitue à la convention de reclassement personnalisé.

Le salarié est informé individuellement et par écrit du contenu contrat de transition professionnelle lors de l'entretien préalable en cas de licenciement individuel ou collectif de moins de 10 salariés dans une même période de trente jours, ou à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel en cas de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Tout salarié bénéficie d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter ou refuser le contrat de transition professionnelle. Pendant ce délai, un entretien d'information lui permet d'éclairer son choix. En cas d'acceptation, le contrat de travail est rompu d'un commun accord et le préavis n'est pas effectué.

Le CTP est signé entre le salarié concerné et, selon le bassin d'emploi concerné, soit Pôle emploi, soit la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) spécialement créée à cet effet (« Transitio CTP »). Cette filiale dispose d'un correspondant dans chaque Maison de l'emploi concernée par le dispositif du CTP. Toutefois, dans les nouveaux bassins d'emploi où est expérimenté le CTP (soit, à l'heure actuelle, le Havre, Niort, Calais, Châteauroux, Châtelleraut, Douai, l'Étang de Berre et Mulhouse, voir ci-dessous), les missions dévolues à la filiale de l'AFPA sont assurées par Pôle emploi. Au total 25 bassins d'emploi devraient bénéficier d'un CTP.

Le contrat de transition professionnelle est d'une durée de 12 mois maximum.

Le bénéficiaire perçoit une allocation de transition professionnelle versée pendant une période de 12 mois à compter de la fin du contrat de travail (sans délai de carence). Le montant de l'allocation spécifique de reclassement est égal à 80% du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

L'employeur contribue au financement de l'allocation de transition professionnelle en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant au montant de l'indemnité de préavis, dans la limite de deux mois, qu'aurait perçue le salarié s'il n'avait pas bénéficié du contrat de transition professionnelle. Cette contribution comprend les charges patronales et salariales.

Par ailleurs, pour tout bénéficiaire, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, l'employeur verse une participation au financement des prestations d'accompagnement et des aides au reclassement personnalisé. Cette participation financière est égale à une somme équivalente au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises par le salarié bénéficiaire de la convention de reclassement personnalisé au titre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas donné lieu à utilisation.

2.8.2. Champ d'application :

Dans les bassins d'emploi définis par l'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle, le contrat de transition professionnelle doit obligatoirement être proposé à tout salarié dont le licenciement est envisagé dans les entreprises non soumises aux dispositions du congé de reclassement prévues à l'article L.1233-71 du code du travail et dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire. A défaut de proposition, l'employeur est redevable à l'Assedic d'une somme équivalente à 2 mois de salaire bruts.

Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise ou de droits ouverts aux allocations d'assurance chômage n'est exigée du salarié pour qu'il puisse bénéficier du CTP.

Le contrat de transition professionnelle s'adresse :

- à tout salarié visé par une procédure de licenciement pour motif économique
- physiquement apte à un emploi
- ne conservant aucune activité professionnelle même résiduelle

2.9. Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) :

Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM), entré en vigueur le 1er janvier 2007 et doté de 500 M€, est un instrument d'urgence sociale qui vise à aider les salariés touchés par un choc économique lié à la mondialisation et donnant lieu à un grand nombre de licenciements dans une entreprise ou un secteur. Le FEM s'inscrit ainsi dans la logique de sécurisation des parcours professionnels. Il a vocation à venir renforcer les moyens déjà consacrés par la France au reclassement des salariés licenciés.

La révision de ce dispositif courant 2009 doit faciliter le recours au FEM (abaissement à 500 suppressions d'emploi du seuil d'éligibilité) .

Cependant, il convient de noter que :

- les crédits du FEM sont destinés à aider exclusivement les actions de reconversion des salariés et, à ce titre, ne peuvent subventionner les entreprises.
- En outre, ils sont versés en remboursement d'une partie des fonds mobilisés par le Fonds National pour l'Emploi pour aider à la reconversion des salariés licenciés.
- Les dossiers de demande sont instruits par la DGEFP ; un délai de plusieurs mois après leur présentation à la Commission de Bruxelles est nécessaire avant la décision d'intervention.

Ce Fonds ne peut donc intervenir qu'a posteriori et non en urgence.

3. En aval de la restructuration, la revitalisation :

3.1. L'obligation de revitalisation :

Le législateur a institué une obligation de revitalisation à la charge des entreprises procédant à des restructurations à l'article 118 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, modifié par l'article 76 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale. Cette obligation est codifiée aux articles L.1233-84 à 90 du code du travail (ancien L. 321-17). Elle institue une responsabilité territoriale à la charge des entreprises de plus de 1 000 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés procédant à des licenciements collectifs affectant, de par leur ampleur, l'équilibre d'un ou de plusieurs bassins d'emploi.

La décision d'assujettissement à cette obligation appartient au représentant de l'Etat, au niveau du département. Elle se concrétise par la signature d'une convention entre l'Etat et l'entreprise qui définit les actions à mener pour recréer des emplois à hauteur de ceux qui ont été supprimés.

Le montant minimum de ces conventions est égal à 2 fois la valeur brute mensuelle du SMIC par emploi supprimé.

Ce dispositif relève de la compétence de la Direccte (DRTEFP) et de ses services. Par délégation du préfet de département, la DIRECCTE (DRTEFP) pilote et gère ce dispositif.

3.2. Le Fonds national de revitalisation des territoires :

Le FNRT concerne les territoires touchés par des restructurations économiques ne donnant pas lieu à la signature de conventions en application des articles L.1233-84 à 90 du Code du travail, soit du fait de la taille de l'entreprise (moins de 1 000 salariés) soit du fait de son incapacité à financer une telle mesure (entreprise en redressement ou liquidation judiciaires).

Le dispositif vise à accompagner des entreprises situées sur des territoires, préalablement déclarés éligibles au FNRT. Les entreprises, porteuses de projets de création ou de reprise d'activité, seront soutenues sous la forme de prêts sans garantie et, de manière accessoire, par des crédits d'assistance technique, afin de les aider dans la formalisation des projets.

L'objectif du FNRT est de mobiliser, grâce à un fonds de garantie de 45 M€ financé par l'Etat et la CDC, 135 M€ de prêts sans garantie en faveur de ces entreprises, dans la mesure où elles présentent un projet de création ou de maintien de 10 à 500 emplois. En outre, la DGEFP gère une enveloppe de crédits destinés à l'assistance technique (5 M€ sur trois ans). Une enveloppe de 1 M€ est prévue au titre de l'année 2009.

Le dispositif est piloté par différents comités, tant au niveau national et qu'au niveau local. Le FNRT aura en effet un fonctionnement largement déconcentré, afin de pouvoir accompagner avec le plus de réactivité possible les entreprises porteuses de projets de développement.

La mise en place du FNRT dans un territoire se résume en 3 étapes :

- 1) le préfet de département sollicite le Comité National de Suivi du FNRT en vue d'obtenir l'éligibilité au fonds d'un territoire soumis à des restructurations économiques ne donnant pas lieu à revitalisation ;
- 2) le Comité National de Suivi du FNRT statue sur l'éligibilité de la demande. Il flèche en direction du territoire sélectionné une enveloppe-

- cible de prêts en fonction de l'ampleur des sinistres et du tissu économique concerné ;
- 3) le Comité de Pilotage Local est chargé de recueillir les projets d'entreprises.

Ce dispositif relève de la compétence de la Direccte (DRTEFP) et de ses services. Par délégation du préfet de département, la DIRECCTE (DRTEFP) pilote et gère ce dispositif en partenariat étroit avec la CRD.

3.3. La Prime d'aménagement du territoire (PAT) :

Le dispositif de la PAT est orienté autour de deux types de projets :

- d'une part les projets de création, d'extension ou de reprise des entreprises industrielles ou de services implantées dans les zones prioritaires de l'aménagement du territoire (zones AFR)
- d'autre part les programmes de recherche-développement et d'innovation des entreprises industrielles ou de service sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Avec un budget annuel d'environ 40 M€, la PAT contribue à la création et au maintien d'environ 10 000 emplois par an.

L'attribution de l'aide est décidée par le ministre en charge de l'aménagement du territoire sur avis d'une instance spécifique : la Commission Interministérielle d'Aide à la Localisation des Activités (CIALA).

3.3.1. La PAT « Industrie et services » :

Trois catégories de projets éligibles :

- les créations d'activité : lorsque l'entreprise réalise un investissement d'au moins 5 M€ et crée 25 emplois *ou* lorsqu'elle crée au moins 50 emplois ;
- les extensions et changements d'activité : lorsque 25 emplois sont créés et que cette création représente une augmentation de plus de 50% de l'effectif de la société *ou* lorsque 50 emplois au moins sont créés *ou* lorsque l'investissement éligible de l'entreprise atteint 10 M €
- les reprises d'activité pour lesquelles 3 conditions doivent être remplies : situation de l'emploi dans le bassin concerné très dégradée *et* mise en place d'un projet de reprise permettant de rétablir la compétitivité de l'entreprise *et* reprise d'au moins 80 emplois et réalisation d'au moins 5 M € d'investissements éligibles.

Montant de la prime : 15 000 €maximum par emploi créé.

Nature des projets aidés : projets industriels au sens de l'industrie manufacturière et les projets de services rendus aux entreprises, selon liste d'activités codes NAF.

3.3.2 La PAT « Recherche Développement Innovation » :

La PAT RDI se concentre prioritairement sur l'installation de centres de recherche d'entreprises existantes ; en outre, elle peut soutenir des projets d'innovation de procédés et d'organisation dans les services.

Le programme doit conduire à la création d'au moins 20 emplois ou la réalisation d'au moins 7,5 M €de coûts éligibles.

Concernant les programmes de recherche et de développement, l'entreprise doit définir l'activité, les modalités d'exécution, les objectifs et les participants du programme envisagé.

Concernant l'innovation, un projet doit être établi sous la direction d'un chef de projet ; il doit viser à la reproduction systématique d'une norme, d'un modèle, d'une méthodologie ou d'une notion économique, constituer une nouveauté par rapport à l'état de la technique, comporter un degré de risque évident et être lié à l'utilisation et l'exploitation des TIC.

Le programme doit être réalisé dans un délai de 5 ans.

Montants et taux d'intervention : 15 000 €par emploi (possibilité de porter l'aide à 25 000 € par emploi pour les projets exceptionnels).

Ce dispositif est promu au sein des SGAR par les chargés de mission en charge des questions de développement économique et au plan central, au sein de la DIACT, le secrétariat général de la CIALA instruit les dossiers qui sont présentés à la commission interministérielle CIALA qui rend un avis au ministre en charge de l'aménagement du territoire

4. Les mesures spécifiques au secteur automobile :

4.1. Présentation du Pacte automobile –

Le Pacte automobile a pour objectifs d'aider notre industrie automobile à traverser la crise et à préparer l'après-crise pour qu'elle devienne une industrie exportatrice, foyer d'innovation et créatrice d'emplois.

Le pacte automobile permet de répondre à l'urgence de la situation en donnant accès au financement dont le secteur a besoin :

- des prêts participatifs pour une durée de 5 ans et un montant global maximum de 6,5 Md€ Ces prêts contribueront au financement de grands programmes de développement de véhicules plus propres,
- le doublement des prêts de la société de financement de l'économie française aux deux banques internes des constructeurs soit 2 Md€ En France, 2/3 des voitures sont achetés à crédit. Cette mesure permet de maintenir une offre de prêts bon marché pour que les Français puissent continuer à acheter des véhicules. C'est un soutien

complémentaire au marché automobile au-delà de la prime à la casse de 1000€ et du maintien du dispositif de bonus-malus.

- La mise en place au sein d'Oséo d'un fonds de garantie pour les prêts octroyés aux équipementiers et sous-traitants. Avec des garanties jusqu'à 90% sur des montants allant jusqu'à 1,5 M€ (PME) ou 15 M€ (entreprises de taille intermédiaire), ce fonds facilite l'accès au crédit et permet aux sous-traitants de continuer à fonctionner et à investir.
- Le doublement du fonds de modernisation des équipementiers : le fonds stratégique d'investissement a porté sa contribution à 200M€ au même titre que Renault et PSA. Le fonds doté de 600M€ permettra de renforcer les fonds propres des entreprises stratégiques de la filière automobile.

D'autres mesures permettent de passer la crise comme la meilleure prise en charge par l'Etat du chômage partiel à travers la signature d'une convention nationale de chômage partiel avec le secteur automobile en contrepartie du maintien des emplois concernés.

Enfin, une série de mesures devrait permettre de favoriser une véritable relation partenariale dans l'ensemble de la filière grâce à la signature d'un code de performance et de bonnes pratiques ou d'améliorer les performances opérationnelles et la diffusion du lean management dans l'ensemble de la filière grâce à un plan d'action de 15M€. L'annonce de la suppression de la taxe professionnelle sur la totalité des investissements productifs à partir de 2010 devrait aussi profiter directement à notre industrie automobile et contribuera à renforcer sa compétitivité vis-à-vis de ses concurrents étrangers.

4.2. Déploiement de la charte automobile :

La charte automobile signée le 3 juillet 2008 va permettre de mobiliser 150M€ répartis entre les entreprises, les OPCA et l'Etat au bénéfice des salariés de la filière ; elle est en cours de déclinaison régionale ; 3 régions sur 22 (Corse, Languedoc Roussillon, PACA) ne déclineront pas la charte eu égard à l'absence d'implantation de sites industriels importants sur leur territoire.

Ainsi, sur 19 régions concernées, 14 régions ont concrètement engagé des démarches de concertation :

- 6 sont en situation de mettre en œuvre rapidement des actions au bénéfice des entreprises et des salariés du secteur automobile,
- 4 sont en situation d'aboutir à la signature d'un plan d'action concerté,
- 4 sont en phase de concertation (dont 3 régions éprouvant quelques difficultés).

Au-delà des grands axes pouvant être formulés dans les ADEC, les actions opérationnelles sur lesquelles l'effort de l'Etat pourra être concentré concernent :

- ⇒ La constitution et le fonctionnement (temporaire) d'antennes-emploi interentreprises (plateforme RH, groupement d'employeur),
- ⇒ La mise en place de circuits facilitant l'accès des salariés à des bilans de compétences et des dispositifs de positionnement (de ces salariés) sur des emplois identifiés (cf. point suivant),
- ⇒ Les dispositifs de recensement, d'identification et d'appui à la formalisation d'emplois et de compétences proposés par des entreprises du territoire,
- ⇒ Les dispositifs d'information sur les emplois (bourse à l'emploi)

- ⇒ L'ingénierie liée à l'élaboration de plans de formation intégrée sur le poste de travail,
- ⇒ Les coûts pédagogiques de formation,
- ⇒

Sous certaines conditions, les dépenses éligibles peuvent concerner des prises en charge partielles de rémunération des salariés en formation. A ce titre, l'OPCAIM, dans sa résolution du 10 mars souligne son engagement dans la prise en charge partielle des coûts de rémunérations dans le cadre de formations mises en place pour éviter le chômage partiel.