

LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS EN 1999

En 1999, environ 126 000 personnes ont bénéficié d'un des dispositifs de reclassement accompagnant une restructuration. Ce résultat, en diminution de 3,4 % par rapport à 1998, est conforté par la baisse de 5,6 % du nombre de plans sociaux et de 9 % des inscriptions à l'ANPE suite à un licenciement économique, et confirme l'amélioration du marché du travail déjà observée l'année précédente. Avec 100 000 adhérents, les conventions de conversion demeurent la mesure la plus souvent mise en œuvre.

L'ensemble des secteurs économiques a recours à ces dispositifs d'accompagnement. L'industrie les sollicite massivement, et en particulier les secteurs industriels des biens de consommation et des biens intermédiaires. Cependant les services, et tout particulièrement le commerce, sont concernés par les conventions d'aide au passage à temps partiel. L'âge moyen des nouveaux bénéficiaires tend à s'élever tout comme la part des femmes parmi les adhérents aux dispositifs. Ces mesures sont principalement utilisées par les entreprises de taille moyenne, à l'exception de l'aide au passage à temps partiel, à laquelle ont surtout recours les très petites entreprises.

En 1999, 126 000 salariés ont adhéré à un dispositif public d'accompagnement des restructurations (1), soit 3,4 % de moins que l'année précédente. Cette légère baisse qui succède à celle, plus importante encore, de 1998 (-21 %), confirme la bonne orientation du marché du travail. Autres indicateurs allant dans le même sens : le nombre de licenciements économiques ayant donné lieu à inscription à l'ANPE a reculé de 9 % et le nombre de plans sociaux concernant les entreprises de plus de 50 salariés licenciant au moins dix salariés sur une même période de dix jours, a diminué de 5,6 %.

Mises à part les conventions de cellule de reclassement, toutes les mesures susceptibles d'être mises en œuvre dans le cadre d'un plan social ont été moins mobilisées au cours de l'année 1999. La convention de conversion reste la mesure la plus utilisée et représente 80 % des personnes entrées dans un dispositif d'accompagnement des restructurations. La baisse des adhésions aux conventions d'aide au passage au temps partiel se poursuit, les effectifs de nouveaux bénéficiaires ayant été divisés par trois en un an.

(1) - Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations sont mobilisés par les entreprises avec l'aide de l'État pour prévenir ou accompagner les licenciements collectifs. Les salariés concernés peuvent ou non adhérer à ces dispositifs. On étudie ici les conventions de conversion ainsi que cinq mesures financées par le FNE : les conventions de cellule de reclassement, les conventions d'aide au passage à temps partiel, les conventions d'allocation temporaire dégressive, les congés de conversion et les conventions de formation et d'adaptation.

LES CONVENTIONS DE CONVERSION

Le dispositif des conventions de conversion a été mis en place en 1987 par un accord interprofessionnel, qui prévoyait également la suppression de l'autorisation administrative de licenciement. L'accord a été renouvelé en décembre 1993. Les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent proposer à l'ensemble des salariés compris dans une procédure de licenciement économique la possibilité d'adhérer à une convention de conversion afin de les aider à se reclasser. La convention est, pour le salarié, un droit inscrit dans le Code du Travail.

Conçue pour favoriser un reclassement rapide et ainsi prévenir le chômage de longue durée, la mesure consiste en une prise en charge individualisée et immédiate, durant une période de six mois, des salariés licenciés pour motif économique (2). L'accès à ce dispositif est réservé aux personnes physiquement aptes à l'emploi, de moins de 57 ans et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise d'origine. Le contrat de travail est alors rompu mais le salarié n'est pas inscrit comme demandeur d'emploi. Pendant 6 mois au maximum, il reçoit, en plus des indemnités de rupture du contrat de travail, une allocation spécifique égale à 83,4 % du salaire antérieur les deux premiers mois, puis à 70,4 % de ce salaire antérieur les mois suivants. L'allocation minimale était, au 14 juillet 1999, de 149,94 francs par jour. Le salaire moyen mensuel constaté sur les entrées de décembre 1999 était de 11 473 francs, se traduisant par une indemnisation moyenne, à l'entrée en convention de conversion, de 9 561 francs par mois.

En 1999, 100 177 personnes ont adhéré à une convention de conversion. Après la diminution de 23 % du flux d'entrées dans le dispositif en 1998, le recul est plus modéré en 1999 (-6 %) (tableau 1). Fin décembre 1999, il y avait 40 400 allocataires, contre 42 400 un an auparavant, soit une baisse de 4,6 %.

(2) - Sur l'efficacité de cette mesure, voir Cloarec N., « La convention de conversion : une aide efficace pour la réinsertion ? », Premières Synthèses, Juillet 2000- n° 30.1.

Les Unités Techniques de Reclassement (UTR), mises en place au sein de l'ANPE, sont chargées d'assurer l'accompagnement et le reclassement des adhérents aux conventions de conversion. Les adhérents peuvent également recourir aux cellules de reclassement éventuellement mises en place par les entreprises ayant procédé aux licenciements. En 1999, les UTR ont fait passer plus de 130 200 entretiens de pré-bilan aux bénéficiaires potentiels du dispositif, contre 138 600 en 1998, soit 6 % de moins.

Selon l'ANPE, 72,5 % des adhérents ont bénéficié d'une action de conversion au cours de la convention, ce taux est en forte progression (+5,6 points en un an). Sur l'ensemble de l'année, 49 % des adhérents ont bénéficié d'une formation et 11 % d'un stage pratique en entreprise en complément.

Les Unités Techniques de Reclassement ont offert 342 727 propositions d'emploi, soit 13,6 % de plus qu'en 1998 ; 67 % des bénéficiaires ont été

Tableau 1
Adhésions à une convention de conversion et taux de reclassement huit mois après l'entrée

Année	Premiers paiements	Bénéf. en fin d'année	Taux de reclassement (%)
	[1]	[1]	[2]
1988	24 626	10 875	45
1989	43 871	12 530	48
1990	40 770	20 186	50
1991	66 968	33 647	46
1992	105 894	62 927	40
1993	173 376	85 078	37
1994	149 420	61 088	45
1995	120 011	54 578	48
1996	138 574	61 820	49
1997	138 143	55 977	51
1998	106 648	42 364	50
1999	100 177	40 400	50

Sources : [1] : Unedic ; [2] : ANPE.

concernés. Parmi l'ensemble des adhérents, 11,7 % ont exercé des activités réduites de moins d'un mois et 7,7 de plus de deux mois.

Huit mois après l'entrée en convention de conversion, la moitié des ad-

Tableau 2
Caractéristiques des adhérents à une convention de conversion

En pourcentage

	1997	1998	1999 (p)
Sexe			
Homme	53,5	50,7	46,9
Femme	46,5	49,3	53,1
Âge			
Moins de 25 ans	3,5	2,9	} 44,6
25-29 ans	14,9	14,0	
30-34 ans	18,5	18,2	
35-39 ans	16,5	16,5	} 33,1
40-44 ans	15,4	15,2	
45-49 ans	15,3	14,9	} 22,3
50-54 ans	11,8	13,1	
55 ans ou plus	4,0	5,2	
Qualification			
Ouvriers non qualifiés	11,8	11,8	11,6
Ouvriers qualifiés	22,1	22,8	23,1
Employés non qualifiés	8,6	9,4	9,2
Employés qualifiés	32,4	29,9	33,0
Techniciens, agents de maîtrise	16,8	17,8	14,7
Cadres, ingénieurs	8,3	8,3	8,4
Activité économique			
Agriculture, sylviculture, pêche	0,9	1,0	1,0
Industrie	32,9	31,0	39,4
Construction	11,9	10,5	7,1
Services	54,3	57,5	52,5
Totaux	100,0	100,0	100,0

(p) : provisoire.

Source : UNEDIC.

hérents ont, selon l'ANPE, retrouvé un emploi (contrat à durée indéterminée ou déterminée, mission d'intérim ou création d'entreprise). Ce taux de reclassement est stable par rapport à celui de 1998. Cependant, l'objectif d'un taux de 55 % fixé pour l'année 1999, n'a été atteint ou dépassé que par six régions (Aquitaine, Bretagne, Centre, Champagne-Ardenne, Limousin et Pays de Loire).

Le dispositif tend à se féminiser, puisque pour la première fois en 1999 il concerne un peu plus les femmes que les hommes. Cette répartition s'est inversée au cours des trois dernières années (tableau 2). Depuis plusieurs années, l'âge des adhérents tend à s'élever : les personnes âgées de plus de 50 ans représentent 22,3 % des bénéficiaires, contre 15,8 % en 1997. La répartition des bénéficiaires par qua-

lification est relativement similaire à celle de 1998, avec cependant une légère augmentation de la part des employés au détriment de celle des techniciens ou agents de maîtrise. 52 % des bénéficiaires d'une convention de conversion ont exercé leur dernier emploi dans le secteur de services, soit 5 points de moins qu'en 1998, tandis que la part de l'industrie est en progression de 8 points.

LES CONVENTIONS DE CELLULE DE RECLASSEMENT

Le dispositif concerne les entreprises de moins de 2 000 salariés qui n'appartiennent pas à des groupes d'importance nationale. La cellule a pour fonction d'assurer l'accueil, l'évaluation, l'orientation et le conseil des bénéficiaires licenciés économiques ou menacés de licenciement économique. Elle est chargée notamment de rechercher des offres d'emploi en s'appuyant sur le réseau professionnel de l'entreprise. La cellule peut concerner une seule entreprise (« cellule entreprise ») ou plusieurs (« cellule inter-entreprises »). Le Fonds National de l'Emploi participe aux frais de fonctionnement directs de la cellule dans la limite de 50 % pour les « cellules entreprises », de 75 % pour les « cellules inter-entreprises », et jusqu'à concurrence de 7 000 francs par salarié ; la durée de l'aide est au minimum de quatre mois et au maximum de douze mois. En contrepartie, l'entreprise s'engage à fournir les moyens permettant d'assurer la plus grande efficacité à la cellule.

En 1999, plus de 9 500 personnes sont sorties d'une cellule de reclassement. Institué en 1989, ce dispositif s'est fortement développé à la suite de la loi du 27 janvier 1993 obligeant les entreprises de plus de 50 salariés, qui procèdent à un licenciement de plus de 10 salariés sur une même période de 30 jours, à inclure dans le plan social des actions visant à leur reclassement. Exceptée une légère reprise en 1997, le nombre de bénéficiaires en sortie du dispositif est en baisse continue depuis 1994, et ceci malgré un nombre de conventions signées plus élevé en 1999 (538) qu'en 1998 (477).

En effet, contrairement aux années précédentes, où les deux tiers des bénéficiaires potentiels adhéraient à la convention, seulement 43 % d'entre eux l'ont fait en 1999. Les cellules de reclassement communes à plusieurs entreprises ne représentent que 1 % des conventions et elles n'ont pris en charge que 560 salariés, soit 5,8 % de l'ensemble des adhésions.

Au moment de leur premier contact avec les cellules de reclassement, plus de 41 % des bénéficiaires étaient déjà en convention de conversion, 34 % encore en activité (dont plus de la moitié en cours de préavis) et 16 % déjà inscrits à l'ANPE. La part des ouvriers non qualifiés parmi les bénéficiaires est en diminution de 6 points

par rapport à 1998, tandis que celle des ouvriers qualifiés et celle des employés progressent (tableau 3). Les hommes demeurent majoritaires dans le dispositif, dont la moitié des adhérents ont entre 30 et 45 ans, mais où la proportion de bénéficiaires âgés s'accroît.

En 1999, le passage dans le dispositif a assuré le reclassement de 54,9 % des salariés (tableau 4). Ce taux qui avait augmenté de 8 points en 1998 a légèrement diminué en 1999. Les retours à l'emploi se sont faits pour la moitié sur CDI et dans 30 % des cas sur CDD (graphique 1). L'intérim est une solution qui progresse depuis 1997 : il constitue en 1999 un débouché pour 14,4 % des salariés reclassés. Les créations d'entreprise ont at-

Tableau 3
Caractéristiques des bénéficiaires de cellule de reclassement

	En pourcentage		
	1997	1998	1999 (p)
Sexe			
Homme	54,0	55,7	55,8
Femme	46,0	44,3	44,2
Âge			
Moins de 25 ans	4,4	4,3	3,2
25-29 ans	12,5	13,0	11,3
30-34 ans	16,4	16,6	15,3
35-39 ans	16,7	17,0	16,8
40-44 ans	17,3	17,5	18,2
45-49 ans	17,7	16,7	17,9
50-54 ans	12,1	12,0	14,5
55 ans ou plus	2,9	2,9	2,8
Qualification			
Ouvriers non qualifiés	21,4	23,0	16,6
Ouvriers qualifiés	39,4	39,3	41,1
Employés	18,8	19,0	22,3
Techniciens, agents de maîtrise	14,4	11,9	13,1
Cadres, ingénieurs	6,0	6,9	6,9
Totaux	100,0	100,0	100,0

(p) : provisoire.

Source : MES-DARES.

Tableau 4
**Taux de reclassement à la sortie
d'une cellule de reclassement**

Année	Sorties de cellules de reclassement	Taux de reclassement (%) [1]
1990	2 000	43,2
1991	6 858	46,4
1992	7 145	39,5
1993	12 771	37,8
1994	21 859	39,4
1995	17 260	47,0
1996	14 899	50,1
1997	15 239	49,0
1998	11 715	56,8
1999	9 645	54,9

[1] Taux de reclassement : proportion de bénéficiaires ayant obtenu un emploi (CDI, CDD, intérim, création d'entreprise) à la sortie du dispositif.

Source : MES-DARES.

tiré 5,6 % des reclassés, soit un point de plus qu'en 1998. Par contre, 32 % des personnes passées par une cellule de reclassement se retrouvent au chômage (+2 points par rapport à 1998, année où ce taux était passé pour la première fois en dessous de 30 %).

Les cellules de reclassement constituent une mesure dont tirent davantage parti les hommes, les salariés qualifiés et, dans une moindre mesure, les salariés les plus jeunes. Ces caractéristiques renforcent également les chances de retrouver un emploi stable. Les hommes représentent 56 % des personnes entrées dans le dispositif, mais 64 % des personnes ayant retrouvé un emploi et 68 % des bénéficiaires d'un CDI. À l'opposé, 40 % des femmes sont en situation de chômage à l'entrée du dispositif, mais 54 % à son issue. Les ouvriers qualifiés retrouvent un CDI, dans 26 % des cas, contre 13 % seulement pour les ouvriers non qualifiés. Plus de la moitié des cadres sont embauchés sur

CDD ou CDI, contre un tiers des ouvriers non qualifiés. Ces mêmes cadres et ingénieurs sont à l'origine de près d'un quart des créations d'entreprises alors qu'ils ne représentent que 7 % des bénéficiaires de la mesure. Près de la moitié des moins de 50 ans retrouvent soit un CDD soit un CDI, contre un quart seulement des plus âgés. La situation du salarié au moment de l'entrée dans le dispositif (activité, chômage) n'a, par contre, que peu d'incidences sur ses chances de réinsertion.

En 1999, 538 conventions de cellule de reclassement ont été signées, contre 477 en 1998 ; elles ont concerné globalement 22 700 bénéficiaires potentiels. Les entreprises industrielles concluent plus des deux tiers de ces conventions, essentiellement dans les secteurs des industries de biens de consommation (33 %) ou de biens intermédiaires (22 %) (tableau 5). Le dispositif a particulièrement la faveur des entreprises de taille moyenne : plus de la moitié des conventions proviennent d'entreprises de 20 à 99 salariés, et

près d'un cinquième d'entreprises de 100 à 199 salariés (graphique 2).

Le budget moyen de fonctionnement des cellules de reclassement est en augmentation : 370 000 francs en 1999, contre 320 000 francs en 1998, soit un montant par bénéficiaire potentiel de l'ordre de 9 400 francs. Plus d'une convention sur deux (54 %) est au plafond réglementaire de 7 000 francs, fixé par le ministère de l'emploi et de la solidarité. La participation totale de l'État pour le financement des cellules de reclassement ne devrait pas excéder 75 %, en règle générale (graphique 3). Or, pour 47 % des conventions, le taux de contribution avoisine 100 %. Cette situation résulte d'une mise en faillite de l'entreprise qui ne peut alors financer la cellule. Dans les autres cas, le taux de contribution est inférieur à 50 % et même, pour un quart des entreprises, à 30 %. Pour l'ensemble des conventions signées, le taux moyen de participation de l'État est de 62 %. Chaque cellule de reclassement emploie en moyenne 3,5 personnes.

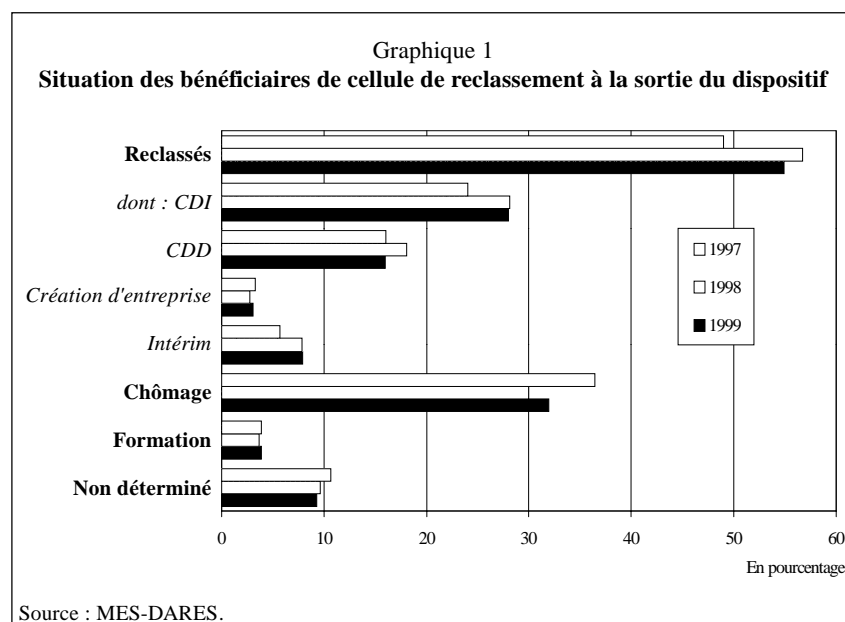


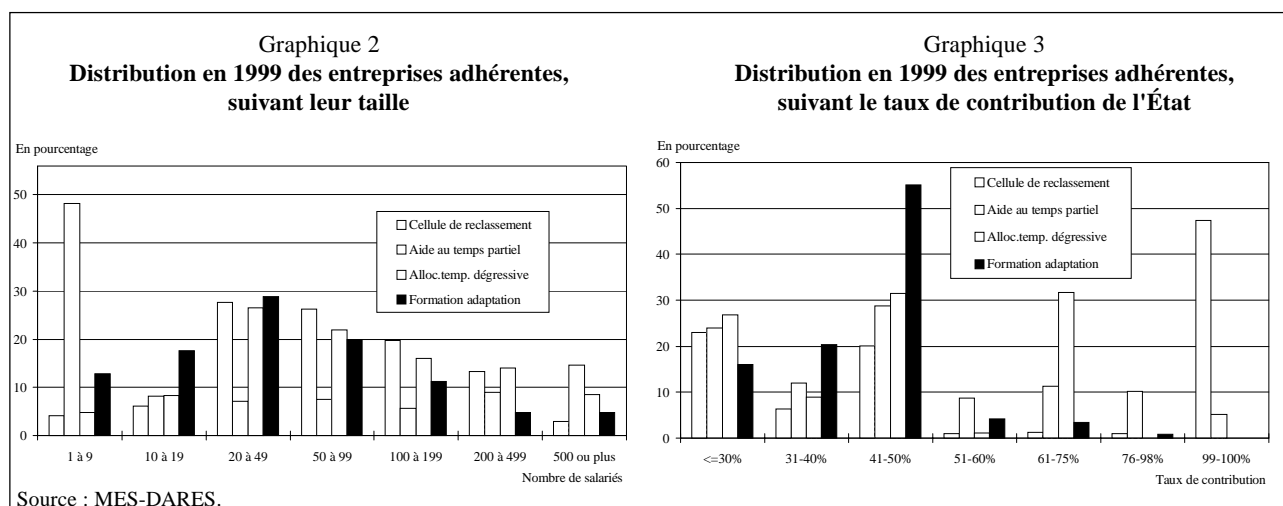
Tableau 5
Caractéristiques des entreprises adhérentes aux mesures de restructuration en 1999

En pourcentage

	Cellule de reclassement	Aide au temps partiel	Allocation temporaire dégressive	Formation adaptation	Ensemble des entreprises adhérentes ou non [2]
	[1]	[1]	[1]	[1]	[2]
Activité économique					
Ind. agricoles et alimentaires	5,4	2,8	5,9	3,4	3,4
Ind. des biens de consommation	32,9	11,4	18,3	31,9	2,6
Ind. de l'automobile	1,4	4,5	1,0	2,6	0,1
Ind. des biens d'équipement	6,8	4,9	7,0	9,5	2,1
Ind. des biens intermédiaires	21,7	13,8	22,9	15,5	3,4
Ind. de l'énergie	0,3	0,0	0,3	0,0	0,1
Construction	9,2	4,5	10,1	14,7	10,5
Commerce	10,3	21,1	14,9	7,8	24,4
Transports	2,2	3,7	3,9	1,7	3,0
Activités financières	0,0	2,8	2,3	0,0	2,9
Activités immobilières	0,5	0,8	0,3	0,0	8,9
Services aux entreprises	6,0	14,2	7,5	5,2	11,6
Services aux particuliers	0,8	7,7	2,6	6,9	14,9
Éducation, santé, action sociale	1,9	5,3	2,3	0,9	8,9
Secteur associatif	0,5	2,4	0,8	0,0	3,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Taille des entreprises					
1 à 9 salariés	4,1	48,1	4,8	12,8	83,6
10 à 19 salariés	6,1	8,2	8,3	17,6	8,0
20 à 49 salariés	27,7	7,1	26,4	28,8	5,6
50 à 99 salariés	26,2	7,5	21,9	20,0	1,6
100 à 199 salariés	19,7	5,6	16,0	11,2	0,8
200 à 499 salariés	13,3	9,0	14,0	4,8	0,4
500 ou plus salariés	2,9	14,6	8,6	4,8	0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de conventions	438	279	447	126	
Taux de contribution de l'État					
Inférieur ou égal à 30 %	23,0	24,0	26,8	16,1	
31-40 %	6,4	12,0	8,9	20,3	
41-50 %	20,0	28,7	31,4	55,1	
51-60 %	1,0	8,7	1,1	4,2	
61-75 %	1,2	11,3	31,7	3,4	
76-98 %	1,0	10,2	0,0	0,9	
99-100 %	47,4	5,1	0,0	0,0	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	
Taux de contribution moyen	62	51	46	34	

Lecture du tableau : 23 % des conventions de cellule de reclassement bénéficient d'un taux de contribution de l'État inférieur ou égal à 30 %.

Source : [1] MES-DARES ; [2] UNEDIC. Répartition des entreprises cotisant à l'UNEDIC au 31.12.98.



LES CONVENTIONS D'ALLOCATION TEMPORAIRE DÉGRESSIVE

Une allocation de compensation financière peut être accordée au salarié licencié économique qui s'est reclassé dans un emploi à durée indéterminée avec un salaire moindre ; le reclassement doit se faire dans une entreprise différente et n'appartenant pas au même groupe, dans un délai d'un an à compter de la notification du licenciement ou de l'adhésion à une convention de conversion. L'aide du Fonds National de l'Emploi est au maximum de 75 % du montant de l'allocation, dans la limite d'un plafond de 1 500 francs par mois pendant 24 mois pour les salariés licenciés d'une entreprise située dans un pôle de conversion, ou de 1 000 francs par mois pendant 24 mois pour les salariés issus d'une entreprise hors pôle de conversion. Le montant de la partie de l'allocation non financée par le FNE reste à la charge de l'entreprise ayant procédé au licenciement.

En dépit d'un nombre de bénéficiaires potentiels très élevé (environ 15 200 pour l'ensemble des conventions recensées), seules 2 501 personnes ont adhéré à une convention d'allocation temporaire dégressive en 1999, soit 15 % de moins qu'un an auparavant.

Les deux tiers des adhérents à ce dispositif sont des hommes, mais la part des femmes y est en progression depuis 1997 (tableau 6). 72 % des bénéficiaires d'une convention d'allocation temporaire dégressive ont moins de 45 ans. Les ouvriers sont les prin-

Tableau 6
Caractéristiques des bénéficiaires d'allocation temporaire dégressive
En pourcentage

	1997	1998	1999 (p)
Sexe			
Homme	70,9	68,5	66,6
Femme	29,1	31,5	33,4
Âge			
Moins de 25 ans	1,4	1,7	1,3
25-29 ans	9,1	8,5	9,0
30-34 ans	16,8	17,9	16,9
35-39 ans	22,3	19,7	21,1
40-44 ans	22,8	22,1	23,2
45-49 ans	19,7	21,7	20,1
50-54 ans	6,7	7,7	7,4
55 ans ou plus	1,2	0,7	1,0
Qualification			
Ouvriers non qualifiés	9,8	10,1	7,6
Ouvriers qualifiés	32,1	31,8	34,5
Employés	23,5	26,3	27,2
Techniciens, agents de maîtrise	23,3	21,2	22,4
Cadres, ingénieurs	11,3	10,6	8,3
Totaux	100,0	100,0	100,0

(p) : provisoire.

Source : MES-DARES.

cipaux bénéficiaires du dispositif (42 % des adhérents), mais les agents de maîtrise, techniciens et cadres en représentent près d'un tiers. En lien avec la féminisation du dispositif, la part des employés a augmenté de près de 4 points depuis 1997, essentiellement au détriment de celle des cadres et ingénieurs.

Les 447 conventions étudiées en 1998 ont été conclues pour 55 % d'entre elles par des entreprises industrielles et pour un tiers par des entreprises de services (tableau 5). Les secteurs qui, compte tenu du nombre d'entre-

prises qui y sont rattachées, font le plus souvent appel à la mesure, sont les industries de biens intermédiaires et de biens de consommation, ainsi que la construction et le commerce. Les entreprises adhérentes sont des entreprises de taille moyenne ou grande (graphique 2).

Le financement de la mesure repose pour 75 % au maximum sur la contribution de l'État et il n'existe pas d'exonération. Le taux de contribution moyen est de l'ordre de 46 % mais, pour un quart des entreprises, la participation de l'État est inférieure à 30 %.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.
Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

LES CONVENTIONS DE FORMATION ET D'ADAPTATION DU FNE

Les conventions de formation et d'adaptation du FNE peuvent être mobilisées au titre de la conversion (dans un contexte de licenciement économique, ou en amont, lorsque les menaces sur l'emploi sont identifiées), de l'accompagnement des réductions de l'horaire de travail (chômage partiel, aide au passage à temps partiel, réduction collective du temps de travail), ou du recrutement. Ces conventions sont recentrées sur les entreprises qui rencontrent des difficultés d'emploi immédiates ou qui vont en rencontrer à court terme, et notamment sur les PME (moins de 250 salariés).

La mesure est très peu utilisée : 175 conventions signées en 1999, contre 236 en 1998. En outre, le dispositif est relativement peu attractif : 50 % des conventions annoncent moins de 20 bénéficiaires potentiels et 83 % moins de 50.

Les conventions de formation et d'adaptation du FNE ont été signées à 91 % au titre de la conversion, à 8 % au titre du recrutement et à 1 % au titre de l'aménagement du temps de travail. 60 % des conventions sont signées par des entreprises de moins de

50 salariés (tableau 6 et graphique 2). Elles appartiennent en grande majorité au secteur industriel, et notamment aux industries des biens de consommation, ou des biens intermédiaires. Le dispositif intéresse également le secteur de la construction qui est à l'origine de 15 % des conventions. Par contre, le commerce est peu concerné (8 % des conventions), alors qu'il regroupe près d'un quart des entreprises.

Le taux de contribution de l'État est dans 92 % inférieur à 50 % (graphique 3). Il est en moyenne de 34 %.

LES CONVENTIONS D'AIDE AU PASSAGE À TEMPS PARTIEL

Les conventions d'aide au passage à temps partiel, instaurées par la loi quinquennale sur l'emploi du 20 décembre 1993, ont remplacé les conventions d'aide au passage à mi-temps. Ce dispositif a pour objectif de faciliter la transformation d'emplois à temps complet en emplois à temps partiel, par le versement d'un complément de rémunération, pour une durée maximale de deux ans, afin d'éviter les licenciements économiques. Le salarié adhérent doit avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et avoir travaillé à temps complet l'année précédant son adhésion. L'allocation complémentaire reçue par le salarié est égale à 40 % de la perte brute de rémunération la première année et à 20 % la deuxième année. Cette allocation ne peut être inférieure à un minimum égal à 22 francs par heure perdue la première année, et à 18 francs la deuxième année. La participation du Fonds National de l'Emploi porte sur le financement de cette allocation et est négociable avec l'entreprise. Le taux de participation de l'État au financement de l'allocation complémentaire se situe, en règle générale, dans une fourchette de 20 à 50 % et peut être porté à 80 % dans le cas d'une entreprise de moins de 100 salariés. L'allocation peut être entièrement prise en charge par l'État lorsque l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire.

En 1999, près de 1 150 personnes ont adhéré à une convention d'aide au passage à temps partiel, soit un recul de 71 % par rapport à 1998. Depuis 1996, ce nombre a été divisé par 10 (tableau 7). Le recul est dû pour une large part à la concurrence de la loi « Aubry » qui est aussi, dans son volet défensif, une mesure de conservation de l'emploi par l'aménagement du temps de travail. Cette dernière mesure a cumulé, en 1999, 741 conventions dans le cadre d'une procédure de licenciement économique pour un effectif concerné de 62 000 salariés environ.

Les conventions d'aide au passage à temps partiel concernent en majorité les femmes qui cumulent 75 % des adhésions, soit 7 points de plus qu'en 1998 (tableau 8). Près de 39 % des

adhésions sont le fait de salariés très qualifiés, techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs, leur part étant en progression de 3 points par rapport à 1998. À l'inverse, la part des ouvriers est en constante diminution ; elle représentait près de la moitié des adhésions en 1997, mais moins du tiers en 1999.

En moyenne, le passage à temps partiel des salariés concernés par le dispositif s'est accompagné d'une réduction de 46 % de la durée antérieure de travail, soit 3 points de plus qu'en 1998. L'annualisation du temps de travail a été acceptée dans un quart des cas, contre 20 % en 1998. Plus les salariés sont qualifiés, plus ils refusent cette clause : ainsi, 55 % des ouvriers non qualifiés ont adhéré à une convention comportant une clause d'annualisation, contre 9,6 % des cadres ou ingénieurs.

Le salaire moyen perçu était de 11 800 francs avant l'adhésion et de 8 500 francs après, et l'allocation mensuelle nette était de 1 488 francs au titre de la première année et de 1 000 francs au titre de la seconde.

Le salaire moyen perçu était de 11 800 francs avant l'adhésion et de 8 500 francs après, et l'allocation mensuelle nette était de 1 488 francs au titre de la première année et de 1 000 francs au titre de la seconde.

Tableau 7
Adhésions aux conventions d'aide au passage à temps partiel

Année	Nombre d'adhésions
1994	3 263
1995	9 746
1996	11 923
1997	7 601
1998	3 924
1999	1 137

Source : MES-DARES.

En 1999, 322 conventions de passage à temps partiel ont été signées, contre 704 en 1998. Leur analyse montre que, comme en 1998, l'aide au passage à temps partiel se distingue fortement des autres mesures d'accompagnement des restructurations financées par le FNE (tableau 5). En effet, l'industrie ne représente qu'un tiers des signatures tandis que le tertiaire en concentre 58 %, le commerce étant à l'origine à lui seul de 21 % des conventions. De même, ce dispositif est avant tout le moyen privilégié de restructuration des très petites entreprises (graphique 2). Près de 50 % des entreprises faisant appel à l'aide au passage à temps partiel comptent moins de 10 salariés et un quart d'entre elles n'ont qu'un à trois salariés. En conséquence, le nombre de bénéficiaires potentiels de ces conventions est en général faible et très proche du nombre des adhésions individuelles : 43 % des conventions sont relatives à un seul salarié et 80 % à moins de 6 salariés. Pour 1 137 adhérents en 1999, le nombre de salariés potentiellement concernés par les conventions recensées est ainsi de l'ordre de 2 600.

Malgré le plafonnement du taux de contribution de l'État, quelques entreprises affichent des taux supérieurs au

Tableau 8
Caractéristiques des bénéficiaires des conventions d'aide au passage à temps partiel

En pourcentage

	1997	1998	1999 (p)
Sexe			
Homme	40,2	31,8	25,0
Femme	59,8	68,2	75,0
Age			
Moins de 25 ans	2,2	1,6	1,6
25-29 ans	10,3	8,6	6,3
30-34 ans	16,6	14,6	18,5
35-39 ans	16,7	16,0	18,1
40-44 ans	17,0	16,2	14,8
45-49 ans	17,3	19,0	20,0
50-54 ans	15,9	19,8	15,5
55 ans ou plus	4,0	4,2	5,2
Qualification			
Ouvriers non qualifiés	15,8	8,8	12,2
Ouvriers qualifiés	31,7	26,5	20,4
Employés	26,8	29,0	28,6
Techniciens, agents de maîtrise	17,8	26,1	28,2
Cadres, ingénieurs	7,9	9,6	10,6
Totaux	100,0	100,0	100,0

(p) : provisoire.

Source : MES-DARES.

plafond réglementaire, en raison de la possibilité pour l'entreprise d'être exonérée des charges liées à la conven-

tion en cas de difficulté de financement (graphique 3). Au total, le taux de participation moyen de l'État est de 51 %.

LES CONGÉS DE CONVERSION

Les congés de conversion, instaurés par la loi du 5 août 1985, permettent d'aider les entreprises qui le désirent à mettre en œuvre un dispositif d'aide au reclassement externe offrant aux salariés licenciés l'appui d'une cellule emploi et la possibilité de bénéficier d'actions de formation, en vue d'une réinsertion professionnelle rapide. À la différence de la convention de conversion, le congé de conversion n'entraîne pas la rupture du contrat de travail entre l'employeur et le salarié, mais seulement sa suspension durant une durée qui doit être d'au moins quatre mois. À noter qu'un même plan social ne peut comporter simultanément une convention de conversion et un congé de conversion pour un même salarié.

En 1999, 781 salariés ont adhéré à un congé de conversion. Depuis 1996, les adhésions à cette mesure sont en diminution sur l'ensemble du territoire ; en 1998, des mesures dérogatoires ayant été prises pour aider l'emploi dans les entreprises sous-traitantes des chantiers navals des villes de Lorient, Brest et Cherbourg, le nombre des nouveaux bénéficiaires a brusquement augmenté. Mais l'année suivante, le nombre des entrées en congé de conversion a été divisé par deux, retrouvant ainsi son niveau de 1997.

Odile BRÉGIER
(DARES).