

motif que ces services ne sont pas dotés d'une personnalité morale propre (17). Cette dernière résistance devait être vaincue par le législateur (18).

b) L'intervention législative.

Désormais les dispositions du Code du travail relatives à la délégation du personnel (19) et au comité d'entreprise (20) sont applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics déterminés par décret qui assurent à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Toutefois ces dispositions peuvent tenu des caractères particuliers de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.

Depuis lors un comité d'entreprise a été créé à la S.N.C.F. devenue E.P.I.C. depuis le 1^{er} janvier 1983, sans adaptation particulière (21). Par contre d'autres E.P.I.C., comme l'E.G.F. semblent parfaitement se satisfaire de leurs organismes statutaires de représentation du personnel.

Cette extension légale du champ d'application des institutions représentatives du personnel ne concerne pas toutefois les services industriels de l'Etat exploités en régie : Monnaies et médailles, Imprimerie nationale, arsenaux, etc. (21 bis) et dont la gestion du personnel relève du droit public.

B. — L'ELARGISSEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Du fait qu'un règlement ne peut être valablement modifié par le seul effet d'un accord contractuel, l'existence de statut du personnel dans plusieurs entreprises publiques ne laissait guère de

place à la négociation collective. Aussi pour vaincre cette difficulté la proposition avait été déjà faite (22) de scinder les statuts en deux parties comprenant respectivement :

1^o Les garanties statutaires : recrutement, carrière, discipline, etc., relevant de la volonté unilatérale de la puissance publique ;

2^o Les clauses négociables : rémunération, conditions de travail, etc., relevant de décisions concertées.

Le législateur s'est inspiré de cette proposition en permettant désormais que dans les entreprises publiques et les établissements publics à caractère industriel et commercial dotés de statuts du personnel, des conventions ou accords d'entreprise puissent compléter les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par le statut (23).

Par ailleurs pour les catégories de personnel des entreprises publiques et des E.P.I.C. qui ne sont pas soumises à un statut législatif ou réglementaire particulier, les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales peuvent être déterminées par des conventions et des accords collectifs conclus conformément aux dispositions du Code du travail. Les dispositions d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension ou d'élargissement, sont applicables à ces catégories de personnel dès lors que, en raison de son activité, l'entreprise publique ayant ou non la forme d'E.P.I.C., se trouve dans le champ d'application visé par l'arrêté (24).

Si la loi de démocratisation était convenablement appliquée — ce qui n'est pas toujours le cas (25) — elle constituerait un phénomène d'entraînement pour la démocratisation de l'ensemble des entreprises ; ce que les uns souhaitent et les autres redoutent.

Yves SAINT-JOURS.

(17) T.C. 13 décembre 1976, Chambre de Commerce et d'Industrie de Marseille et T.C. 23 janvier 1978, Marchand - JCP 1978-II-19006, Obs. Y. Saint-Jours.

(18) Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982.

(19) Art. L. 421-1, 6^e alinéa du Code du travail.

(20) Art. L. 431-1, 4^e alinéa du Code du travail et L. 439-1 du même Code en ce qui concerne les comités de groupe.

(21) Sur la notion d'établissement distinct à la S.N.C.F. Voir C.E. 7 juin 1985, Fédération C.G.T.-F.O. des cheminots. Dr. Ouvr. 1985-281, note M. Cohen.

(21 bis) T.C. 12 avril 1976, Syndicat C.F.D.T. et F.O. de l'établissement de presse des monnaies et médailles, Rec. 699.

(22) Voir G. Lyon-Caen : La convention sociale de l'E.G.F. et le système français des relations professionnelles, Dr. Soc. 1970-162.

(23) Art. L. 131-2 et L. 134-1 du Code du travail.

(24) Art. L. 134-2 du Code du travail.

(25) Par exemple le refus de la direction de la S.N.C.F. (ou du pouvoir de tutelle) de remettre au comité d'entreprise la gestion des oeuvres sociales.

TUC, SIVP : CHOMAGE-EMPLOI EN ALTERNANCE POUR LES JEUNES

par Simone BALLET,

Docteur en Droit, Professeur de Sciences économiques à l'I.U.T. de Paris-V.

PLAN

INTRODUCTION :

T.U.C. et S.I.V.P., vaste entreprise de précarisation de l'emploi, de recul des lois sociales. Les étapes de cette entreprise.

PREMIERE PARTIE :

Toujours plus : leur champ d'application ne cesse de s'élargir au détriment des autres mesures-jeunes.

- I) Elargissement de l'âge des bénéficiaires des T.U.C. et S.I.V.P.
- II) Elargissement des organismes d'accueil.
- III) Elargissement de la nature des travaux.

SECONDE PARTIE :

Ni salariés, ni chômeurs. T.U.C. et S.I.V.P. sont en situation précaire : sous-rémunération et absence de formation.

- I) Situation juridique et rémunération des jeunes bénéficiaires de T.U.C.
- II) Situation juridique et rémunération des jeunes bénéficiaires de S.I.V.P.
- III) Formation et avenir des jeunes en T.U.C. ou en S.I.V.P.

TROISIEME PARTIE :

Pour des jeunes "flexibles", T.U.C. et S.I.V.P. conditionnent les esprits à la "flexibilité de l'emploi".

- I) Formation psychologique des jeunes à l'idée de flexibilité des salaires.
- II) Formation psychologique des jeunes à la flexibilisation de l'emploi.
- III) Formation psychologique des jeunes à la flexibilisation des statuts et des droits.

CONCLUSION :

Bilan de ces mesures et leur impact sur l'emploi et le chômage des jeunes.

INTRODUCTION

La troisième vague de mesures prises à l'automne 1984 pour "l'emploi des jeunes" confirme les craintes exprimées dans notre article "Insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 26 ans" (1).

En effet, si certaines d'entre elles ne font que compléter les dispositions mises en place par Marcel Rigout (2), d'autres privilégient les formes d'emploi précaires pour les jeunes. Il en est ainsi des textes (3) instituant les "Travaux d'Utilité Collective" (T.U.C.) ou donnant la priorité aux "Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle" (S.I.V.P.).

Si, en principe, les T.U.C. n'appartiennent pas, comme les S.I.V.P. au modèle des formations alternées, ils aboutissent au même résultat. Les uns

et les autres vouent les jeunes à une situation précaire, sous-qualifiée et sous-payée, ne correspondant ni à leur formation ni à leur goût : il s'agit là d'une vaste entreprise de précarisation de l'emploi, de recul des lois sociales. D'ailleurs, Yvon Chotard les a salués comme une "bonne nouvelle" : pour le C.N.P.F. évidemment, dont il est vice-président.

Cette entreprise de précarisation s'est déroulée en plusieurs étapes :

Première étape :

Le 26 octobre 1983, le patronat signe un accord sur la "formation alternée" avec l'ensemble des syndicats sauf la C.G.T. Cette dernière juge inac-

(1) Droit Ouvrier, mars 1984, p. 85 et suivantes.

(2) Les trois décrets du 30 novembre 1984 concernant :
— le contrat de qualification,
— le contrat d'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi,
— l'habilitation des entreprises à recevoir des jeunes en formation (J.O. du 1^{er} décembre 1984).

(3) Pour les T.U.C. :

— Décret n° 84-919 du 16-10-84 (J.O. du 17-10-84) ;
— Décret n° 84-953 du 25-10-84 (J.O. du 26-10-84) ;

— Décret n° 85-287 du 1-3-85 (J.O. du 2-3-85) ;
— Décret n° 85-786 du 26-7-85 (J.O. du 27-7-85) ;
— Circulaire n° 3 d'application du 23-10-84 (J.O. du 3-11-84).
Pour les S.I.V.P. :
— Loi n° 84-150 du 24-2-84 portant réforme de l'ensemble de la Formation professionnelle continue (J.O. du 25-2-84) ;
— Décret n° 85-180 du 7-2-85 (J.O. du 8-2-85) ;
— Circulaire ministérielle n° 4 du 28 novembre 1984 (J.O. du 1-12-84).

ceptables deux des trois formules de contrats proposés aux jeunes et dénonce la manœuvre patronale qui a fait dévier la négociation de son objectif de départ : mettre en place un contrat de travail ayant pour objet l'accès à une qualification. Cette diversité de formules permettant aux employeurs de choisir les solutions correspondant le mieux à leurs intérêts et de vider de son contenu le "volet jeunes" du projet de loi Rigout.

Deuxième étape :

Le C.N.P.F. réclame alors que les dispositions de cet accord soient totalement intégrées dans la loi sur la "formation professionnelle continue". Le Premier ministre s'y engage aussitôt, "oubliant" que, lors d'une table ronde en date du 20 mai 1983, il n'avait envisagé la prise en compte par la loi que du seul contrat de qualification.

Troisième étape :

La loi du 24 février 1984 reprend l'accord du 26 octobre 1983, mais, à propos des S.I.V.P., elle ne garde pas l'ensemble des stipulations : notamment celle concernant l'âge minimal des bénéficiaires relevé de 16 à 18 ans. Cette modification du législateur, demandée par M. Rigout, permettait de sauvegarder les acquis représentés par les mesures prévues par la formation professionnelle des jeunes de 16 à 18 ans. Elle évitait le danger, signalé notamment par la C.G.T. et la F.E.N., de voir l'accord vider la réforme de sa substance.

Quatrième étape :

Le 5 septembre 1984, lors d'une émission télévisée, le nouveau Premier ministre lance l'idée d'une nouvelle mesure pour l'emploi des jeunes : les Travaux d'Utilité Collective. Son idée est ratifiée le 26 septembre par le Conseil des Ministres avant d'être publiée sous forme de décrets les 16 et 25 octobre.

Cinquième étape :

Le 28 novembre 1984, sans attendre le vote de la loi du 3 janvier 1985, le gouvernement diffuse une circulaire privilégiant les S.I.V.P. par rapport aux deux autres formules de la loi du 24-2-84.

Sixième étape :

Le 3 janvier 1985, il fait voter une loi portant diverses dispositions d'ordre social qui apporte des modifications aux dispositions concernant les S.I.V.P. Désormais, ceux-ci sont ouverts aux jeunes de 16 à 18 ans. Des juristes se sont interrogés : "Est-il convenable que des mesures importantes soient "noyées" dans un texte si hétéroclite qu'il exclut tout véritable débat?" (4). C'est l'abandon du plan d'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 26 ans.

Ce scénario est une véritable procédure d'urgence, allant au-devant des vœux du patronat, marginalisant les mesures positives du contrat de qualification et renouant avec les fameux "stages-parking" destinés simplement à dégonfler les statistiques du chômage. Est-ce la proximité des élec-

tions législatives et les impératifs de la "cohabitation" qui expliquent cette hâte ?

Les S.I.V.P. ont une durée de 3 à 6 mois et consistent à exercer une activité professionnelle dans l'entreprise. Ils ressemblent étrangement aux "stages pratiques" des pactes pour l'emploi de R. Barre, formule qualifiée à l'époque de "stages-parking" (5).

Quant aux T.U.C., d'une durée de 3 mois à un an, il s'agit d'un travail à mi-temps de 80 heures par mois. C'est, en fait, un expédient destiné à "soulager les chômeurs". Selon M. Laurent Fabius : "Il s'agit de mieux payer les chômeurs à travailler qu'à ne pas travailler". L'idée n'est guère neuve, elle est même très ancienne ! Ainsi, dans les vastes travaux publics organisés à Athènes, sous Périclès, il y avait déjà des sections destinées à servir de refuge aux citoyens pauvres et sans travail ! En France, vers 1454, les magistrats et les bourgeois de Reims ouvrirent à frais communs des ateliers pour procurer des ressources aux nombreux affamés que les malheurs publics avaient réduits au désespoir. Aux XVI^e et XVII^e siècles, divers édits prescrivirent d'employer aux travaux publics les indigents valides. Louis XVI étendit ce mode d'assistance à tout le royaume, en faisant ouvrir des travaux publics dans chaque province pendant la morte saison. Turgot, dans son intendance de Limoges, avait déjà organisé, pendant une disette, des ateliers de charité. Ceux-ci furent encore ouverts pendant les crises de 1810 et 1817, puis à la suite de la révolution de 1830. Mais c'est en 1848, après la révolution de février, que cette solution trouva son application la plus fameuse. Pour parer à l'aggravation de la crise qui durait depuis plus de deux ans, le gouvernement provisoire décréta le 26 février l'établissement immédiat d'ateliers nationaux, et ordonna la reprise de tous les travaux publics en cours d'exécution. Cette création ne tarda pas à se révéler très onéreuse. Plus de 100.000 chômeurs de Paris et de la province y travaillèrent bientôt. Dès les premières séances de l'assemblée constituante, la majorité bourgeoise s'inquiéta de ces dépenses puis, sur proposition de Falloux, décida leur fermeture. Lorsque les travailleurs des ateliers, rejetés au chômage, tentèrent de protester, elle riposta par les massacres de juin...

Le T.U.C. dont on parle aujourd'hui, n'est ni un stage de formation, ni un stage d'insertion à un métier : il "occupe", c'est tout. Certains n'ont d'ailleurs pas hésité à qualifier ces T.U.C. de TOC ! Il s'agit de soulager en fait moins les chômeurs que les statistiques du chômage. Les S.I.V.P. ont aussi cet objectif.

Aussi, depuis la mise en place du dispositif, les textes ont-ils constamment élargi leur champ d'application (première partie).

Ces mesures ont pu attirer un certain nombre de jeunes sans issue, mais ils réalisent vite qu'ils ont un statut infériorisé, sans formation réelle, mais avec une très réelle sous-rémunération (deuxième partie).

Enfin, la C.G.T. les dénonce comme étant une formation psychologique des jeunes à la flexibilité de l'emploi (troisième partie).

(5) « Emploi précaire des jeunes ou chômage différé », D.O. mars-avril 1981.

PREMIERE PARTIE :

TOUJOURS PLUS : LEUR CHAMP D'APPLICATION NE CESSE DE S'ELARGIR AU DETRIMENT DES AUTRES MESURES-JEUNES

L'enjeu des élections législatives de 1986 a conduit le gouvernement à forcer la mise sur ces deux mesures pour dégonfler les statistiques du chômage des jeunes. En effet, sur les 8.550.000 jeunes français de moins de 25 ans, 1.131.600 étaient inscrits à l'A.N.P.E. au printemps 1985, représentant plus de 45 % du nombre des chômeurs. C'est pourquoi des circulaires successives sont intervenues pour :

- modifier en l'élargissant l'âge des jeunes concernés,
- prévoir de nouveaux organismes d'accueil ;
- étendre la liste des tâches à accomplir pendant la durée des stages.

I. — ELARGISSEMENT DE L'AGE DES JEUNES CONCERNES.

A) Elargissement de l'âge des bénéficiaires des T.U.C.

Selon l'article 3 du décret du 16-10-1984, les T.U.C. s'adressaient à des jeunes de 16 à 21 ans : cette condition d'âge s'appréciant à la date de l'affectation à un T.U.C. C'était déjà renoncer à former ces jeunes, car dans la formule T.U.C., il n'y a pas d'appel à la formation, contrairement aux stages de l'ordonnance de 1982...

En ouvrant également les T.U.C. aux jeunes demandeurs d'emploi de 21 à 25 ans, le décret du 26 juillet 1985 (article 2) est passé de la non-formation à la déqualification du travail.

Cet élargissement de l'âge a consacré un état de fait. En effet, au fil des mois, ces jeunes ont été de plus en plus substitués aux salariés, malgré la circulaire du 23 octobre 1985, et les employeurs ont eu besoin de pouvoir faire appel à des jeunes au-delà de 21 ans.

Depuis le mois de juillet 1985, donc, de nombreux bénéficiaires de T.U.C. sont des adultes chargés de famille. Ceux-ci devraient pouvoir bénéficier en priorité de formules dans lesquelles ils se verraient reconnaître un véritable statut de salarié. Il en est ainsi, par exemple, des contrats de qualification, où la formation est dispensée dans le cadre d'un contrat de travail comportant des périodes de formation, articulées aux périodes de travail.

Mais les pouvoirs publics ont préféré leur proposer des T.U.C., plus économiques...

B) Elargissement de l'âge des bénéficiaires des S.I.V.P.

Cet élargissement s'est effectué en sens inverse. L'article 2 de la loi du 3 janvier 1985 abaisse en effet à 16 ans l'âge des bénéficiaires des S.I.V.P., alors que le Code du Travail n'ouvrait cette faculté

qu'aux jeunes de 18 à 25 ans. En définitive, la loi a repris les stipulations de l'accord du 26-10-1983 : celui-ci prévoyait que le S.I.V.P. s'appliquerait à des jeunes de 16 à 25 ans, comme le souhaitait le patronat qui avait obtenu l'aimable collaboration de la C.F.D.T. et de F.O.

Cette disposition n'avait pas été introduite dans la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle. Il convient de rappeler, en effet, que M. Rigout, alors ministre de la formation professionnelle, s'y était opposé lors de l'examen du projet de loi. Il avait fait prévaloir un texte auquel n'était pas opposée la C.G.T., non signataire de l'accord : ce texte n'ouvrait les S.I.V.P. qu'aux jeunes de 18 à 25 ans et permettait de sauvegarder l'essentiel des acquis représentés par les mesures pour la formation des jeunes de 16 à 18 ans.

Mais l'article 2 de la loi du 3 janvier 1985 portant diverses dispositions d'ordre social, a rectifié le tir. Dorénavant, et sous réserve de faire l'objet d'une dérogation prononcée par l'autorité administrative de l'Etat, après le simple avis — même négatif — de l'une des P.A.I.O. (5 bis) ou missions locales, les S.I.V.P. sont ouverts aux jeunes de 16 à 18 ans (6).

En fait, l'accord ayant été conclu avec l'approbation implicite du gouvernement, celui-ci n'a fait aucune difficulté pour modifier la loi et la rendre conforme à l'accord : cette modification constituant une abrogation de fait de la loi Rigout...

Et l'on peut se demander, à propos de cette loi du 3 janvier 1985, s'il est admissible que des mesures d'une telle importance soient noyées dans un texte si hétérogène que rares sont les observateurs à en discerner tous les éléments ? Lors des débats parlementaires, M. Paul Souffrin, sénateur communiste, a posé cette question après avoir fait deux remarques :

"Ce projet est d'une exceptionnelle complexité : les 64 articles qui le composent sont, en fait, d'une grande hétérogénéité, ce qui rend très difficile d'en déceler la cohérence" ;

"Les délais accordés pour l'examen du projet ont été insuffisants : faute d'un temps de réflexion convenable, nous courons le risque de voir adopter hâtivement des mesures imprécises, ambiguës ou parfois dangereuses".

Il n'est pas normal, en effet, que le Parlement soit saisi de projets si hétéroclites qu'ils excluent tout véritable débat... En tout cas, le texte de l'article 2 de la loi donne entièrement satisfaction au patronat qui ne peut que privilégier ce type de stage où l'Etat supporte l'essentiel de la charge financière, au détriment de tous les autres moyens de formation...

(5 bis) Permanences d'accueil, d'information et d'orientation créées en application de l'ordonnance du 26 mars 1982.

(6) Le deuxième alinéa de l'article L. 980-9 du Code du Travail est complété par la phrase suivante : « Sous réserve

de faire l'objet d'une dérogation prononcée par l'autorité administrative de l'Etat après avis de l'une des missions locales mentionnées à l'article 4 de l'ordonnance du 26-3-82, les S.I.V.P. sont ouverts aux jeunes de 16 à 18 ans ».

(4) Bernard Teyslié : « A propos de la loi du 3-1-85 portant diverses dispositions d'ordre social », D.S. avril 1985, p. 241 et suiv.

Lors des débats devant l'Assemblée Nationale, Mme M. Jacquaint, du groupe communiste (qui a voté contre l'article 2), avait souligné le recul que constituait cette mesure dans le domaine de la formation professionnelle par rapport à la loi Rigout. "Ouvrir l'accès des S.I.V.P. aux jeunes à partir de 16 ans est particulièrement inacceptable, car une telle disposition va totalement à l'encontre de l'objectif de développement de la formation initiale".

Mais, comme le souligne Pascal Rennes (7), les parlementaires qui ont adopté ce texte ne l'ont pas fait naïvement, sans en connaître la portée : l'un d'eux, ayant pourtant joué un grand rôle dans l'adoption des lois Auroux, n'a pas caché à une délégation de la C.G.T. que "pour l'emploi, il fallait courir le risque de la précarisation".

Désormais, T.U.C. et S.I.V.P. s'adressent tous deux aux jeunes de 16 à 25 ans, sans emploi : ce qui se traduit dans les faits par une grande hétérogénéité de situations et de niveaux scolaires de ces jeunes. En réalité, alors que ces deux formules sont censées aider ceux qui ont le plus de difficultés à trouver un emploi normal, les employeurs se comportent comme lors d'une embauche normale. La barre de leurs exigences est simplement fixée un peu plus bas.

Cependant, ces employeurs, c'est-à-dire les organismes habilités à organiser T.U.C. et S.I.V.P., ne sont pas exactement les mêmes.

II. — ELARGISSEMENT DES ORGANISMES D'ACCUEIL

A) Cet élargissement ne concerne pas les S.I.V.P. puisque, depuis leur création, la possibilité d'accueillir des jeunes en stage est offerte à presque tous les employeurs. Ceux qui ne sont assujettis ni au paiement de la taxe d'apprentissage, ni à l'obligation légale sur le financement de la formation professionnelle peuvent obtenir le remboursement du forfait prévu par la voie de la mutualisation en s'adressant aux organismes collecteurs du 0,1 % et 0,2 %.

Sont néanmoins exclus :

- l'Etat,
- les entreprises qui ne présentent pas des conditions d'hygiène, de travail et de sécurité conformes à la législation ;
- les entreprises dont l'employeur a été condamné à titre définitif pour infraction à la législation du travail ou s'est vu retirer son agrément en qualité de maître d'apprentissage ;
- les collectivités locales et les établissements publics à caractère administratif qui peuvent, par contre, proposer des T.U.C. à des jeunes demandeurs d'emploi.

B) Quant aux T.U.C., s'ils sont réservés à certaines catégories de personnes morales, la tendance générale, depuis leur création, est d'en élargir le champ d'application.

Selon l'article 2 du décret du 16 octobre 1984, les T.U.C. étaient organisés exclusivement par :

- les associations sans but lucratif et les fondations régulièrement déclarées,
- les collectivités territoriales, communes, départements, régions,
- les établissements publics, nationaux ou locaux, qu'ils soient à caractère administratif, scientifique et culturel, industriel et commercial.

Des textes postérieurs ont étendu l'utilisation des T.U.C. aux organismes de sécurité sociale de tous les régimes, aux sociétés mutualistes, aux comités d'entreprise et à toute personne morale chargée de la gestion d'un service public en vue d'assurer celui-ci.

Sont exclues : les sociétés d'économie mixte, les entreprises publiques qui n'ont pas la forme d'un établissement public et les entreprises privées quel que soit leur statut.

De même, sont en principe exclues les administrations centrales et les services extérieurs de l'Etat. Encore faut-il signaler un détournement des textes. Ainsi, la note d'un préfet adressée à l'A.N.P.E. indique que telle administration de Seine-et-Marne est d'accord pour utiliser des T.U.C. : il s'agit pourtant d'un service extérieur de l'Etat. Autre exemple : la fonction publique, qui ne peut pas organiser de T.U.C., va créer des associations qui, elles, pourront le faire. C'est ainsi que des directions départementales du travail recrutent des jeunes pour des T.U.C... Ceux-ci éprouvent d'ailleurs de très grandes difficultés pour se faire rémunérer : ils ne savent pas s'ils doivent s'adresser à la fonction publique, au ministère du travail ou à l'association ?

Les statistiques du ministère du travail indiquent, après un an de fonctionnement des T.U.C., que ceux-ci ont intéressé en premier lieu les associations, qui ont signé 40 % des conventions, puis les communes (36 %), les établissements publics (16 %) et, enfin, les fondations ou autres (8 %).

III. — ELARGISSEMENT DE LA NATURE DES TRAVAUX.

A) Il est net en ce qui concerne les T.U.C.

Le dossier remis à la presse après le Conseil des Ministres du 26 septembre 1984 précisait que les travaux qui seront proposés aux jeunes chômeurs concerneront "l'assistance aux personnes âgées, la protection de l'environnement, l'aide aux familles ou les services périscolaires". Et que "les tâches offertes correspondront à des besoins ressentis par la population quant à l'amélioration des services au niveau de la vie quotidienne".

Lors de sa conférence de presse du 22 octobre 1984, M. Delebarre, ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle, a donné un certain nombre d'exemples de tâches qui pourraient être exécutées dans le cadre des T.U.C. :

- travaux en faveur des personnes âgées bénéficiaires d'une aide d'un bureau d'aide sociale ;
- travaux dans des crèches ou des garderies en dehors des heures normales d'ouverture ;

tes avec le mauvais cheval de la flexibilité », D.O. octobre 1985, p. 371.

- information de publics locaux ;
- plantations d'arbres, etc.

La circulaire du 23 octobre 1984 indique déjà que le gouvernement a une conception particulièrement large de la nature des tâches proposées dans le cadre des T.U.C. : "Il n'est pas possible de dresser par avance une liste, même sommaire, des travaux qui peuvent être entrepris, ni d'en définir la nature et le contenu".

Ainsi, aucun domaine d'activité ne peut être a priori écarté, à l'exception des tâches directement liées à l'ordre public. Par ailleurs, la circulaire précise que les T.U.C. ne devront pas concurrencer les activités économiques existantes : "Il convient de rechercher à améliorer la vie sociale et non de substituer les stagiaires aux salariés des entreprises".

Là se trouve la contradiction fondamentale du T.U.C. :

- si le jeune bénéficiaire accomplit les mêmes tâches que le personnel, il est "utile" mais il prend la place d'un vrai salarié ;
- s'il est cantonné dans une tâche qui ne justifie pas l'embauche d'un salarié, il est "occupé", mais sa présence n'est guère utile, ni pour la collectivité, ni pour lui-même puisqu'il ne se forme pas...
- s'il remplit une tâche réellement utile, mais non assurée jusque-là, cela signifie qu'il faut embaucher un véritable salarié.

Peu à peu, les très nombreuses circulaires ministérielles prévoyant l'utilisation des T.U.C. ont de plus en plus souvent opté pour le premier terme de cette alternative. Et de plus en plus de jeunes déjà qualifiés ont été choisis pour ces T.U.C.

Ainsi, la circulaire du 2 janvier 1985 a-t-elle prévu l'utilisation des T.U.C. dans les établissements d'hospitalisation. Comme dans ces établissements les besoins de personnel sont criants, on embauche en qualité de T.U.C. "santé" des jeunes possédant les diplômes nécessaires au travail d'agent hospitalier. Dans certains hôpitaux même, des jeunes filles recrutées comme T.U.C. avaient déjà travaillé en remplacement comme aides-soignantes !

Mais surtout, la circulaire du 15 mars 1985 du Ministère de l'Education Nationale donne un aperçu tout à fait inquiétant de l'utilisation qui risque d'être faite des jeunes chômeurs : elle prévoit en effet une mission éducative pour ces jeunes. Ceux-ci pourront apporter notamment une aide technique aux enseignants pour les T.D., les travaux d'atelier ou de laboratoire, pour l'enseignement technologique au collège, etc. Ils pourront aussi aider les élèves en surveillant les études, en leur donnant des conseils d'éducation, de documentation, etc.

En application de cette circulaire, l'Education Nationale recrute officiellement des jeunes pour des T.U.C. : c'est ainsi que depuis la dernière rentrée universitaire, 80.000 ont été embauchés en lieu et place de surveillants ou d'agents de service. Et, tandis que le manque de personnel est manifeste, le gouvernement recrute des jeunes souvent non qualifiés, à des tarifs dérisoires, pour des tâches d'éducation.

Les fédérations de parents d'élèves se sont opposées à ces initiatives jugées par elles inacceptables,

tandis que le S.N.E.S. et la C.G.T. appelaient leurs adhérents à refuser la mise en place des T.U.C. dans leurs établissements.

Enfin, pour couronner le tout, deux circulaires des 29 mai et 25 juin 1985 ont prévu, dans le cadre du plan informatique pour tous, qu'un nombre important de jeunes recevraient une formation spécifique pour enseigner l'informatique par le canal des T.U.C. ! Il a été procédé à une évaluation dans chaque département des jeunes sans emploi ayant le niveau minimum de B.E.P., puis mis en place un mécanisme de sélection des candidatures individuelles. D'ores et déjà, quarante mille jeunes ont suivi des stages de formation après avoir été sélectionnés. La mission Trigano a même déclaré que des T.U.C. de "haut niveau" enseignent dans les universités !... Et M. J.P. Chevènement, Ministre de l'Education Nationale, de se réjouir : "Les jeunes diplômés, public jusqu'alors exclu des stages, peuvent bénéficier des T.U.C. !" Il faut dire, il est vrai, que s'ils étaient exclus des stages, ils n'étaient pas exclus du chômage !

A l'évidence, il s'agit non seulement de dégonfler les statistiques du chômage, mais de mettre à la disposition des pouvoirs publics une main-d'œuvre juvénile à très bon marché, moins coûteuse encore que ces demi-salariés que sont les auxiliaires, les vacataires, etc.

Selon les statistiques du Ministère du Travail, les travaux à caractère socio-éducatif représentent 22 % des T.U.C., l'entretien des équipements collectifs 19,4 %. Viennent ensuite les travaux de nature administrative 17,6 %, d'animation culturelle 6,5 %, puis les travaux de protection de la nature et de l'environnement 5,5 % (les travaux divers représentent 30 %).

B) Pour les S.I.V.P., il n'y a pas eu d'élargissement par les textes, mais il existe un élargissement de fait.

Selon les textes, ces stages devraient en principe permettre aux jeunes de découvrir la vie de l'entreprise, de tester leurs aptitudes, de s'initier à un ou plusieurs métiers et de mieux déterminer l'orientation susceptible de leur convenir.

Dans la pratique, ces jeunes sont largement utilisés en substitution à de véritables emplois : ils représentent une main-d'œuvre économique pour le patronat puisqu'ils sont rémunérés par l'Etat et très peu par l'entreprise... Et cette main-d'œuvre tend à remplacer des salariés pour des travaux plus ou moins qualifiés. Ainsi, dans les Deux-Sèvres, une entreprise de carrosserie, qui compte 1.400 salariés, a embauché 170 jeunes en S.I.V.P. et les utilise directement sur ses chaînes de production... En effet, l'utilisation de ces jeunes contribue à faire baisser les coûts salariaux, et par là à élever le taux de profit des entreprises.

Cela explique le succès de l'opération auprès des organismes d'accueil et des entreprises : T.U.C. et S.I.V.P. ont vu grandir leur champ d'application au fil des mois. Les textes d'origine étant suffisamment vagues pour que dans la pratique tout soit envisageable, tout soit possible... et, comme le craignait la C.G.T., ces formules concurrencent massivement les mesures beaucoup plus favorables de la loi Rigout puisqu'elles concerneront plus de 600.000 jeunes.

(7) Pascal Rennes : « En droit du travail, les dispositions diverses d'ordre social, ou l'art d'accueillir quelques alouettes

Il peut sembler paradoxal que les missions locales et les P.A.I.O. aient enregistré des dizaines de milliers de candidatures pour des formules aussi désavantageuses. En réalité, ces jeunes n'ont pas d'autre issue pour échapper pour un temps au chômage, et ils pensent acquérir ainsi l'expérience réclamée par les employeurs. Ils sont en plus victimes de la campagne gouvernementale qui présente les T.U.C. comme "mieux que rien", se félicite de

ce succès et triple l'objectif initial (soit 300.000 T.U.C. fin 1985). Cette frénésie quantitative n'est sans doute pas sans lien avec les échéances électorales de 1986... Mais ces jeunes, même accablés, ne sont pas dupes ; s'ils les utilisent comme "mieux que rien", ces mesures ont pour eux mauvaise presse. Ils savent que le statut proposé est un mauvais statut. Peut-on même parler de statut ?

DEUXIEME PARTIE :

NI SALARIES NI CHOMEURS, T.U.C. ET S.I.V.P. SONT EN SITUATION PRECAIRE : SOUS-REMUNERATION ET ABSENCE DE FORMATION.

C'est-à-dire qu'ils n'ont pas les droits des salariés. Ils ont partout les mêmes obligations : les textes (8) précisent qu'ils sont tenus de respecter les horaires, les directives et le règlement intérieur de l'entreprise où ils sont en stage.

I. — LA SITUATION JURIDIQUE ET LA REMUNERATION DES JEUNES BENEFICIAIRES DE T.U.C.

sont déterminées par la législation relative à la formation professionnelle, mais aussi par les divers textes réglementaires les concernant et par la convention conclue entre l'Etat et la personne morale organisatrice.

A) Les T.U.C. sont ouverts aux jeunes de 16 à 21 ans révolus qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail à temps complet ou à temps partiel, qui ne participent pas à une activité commerciale, agricole ou artisanale et qui ne sont bénéficiaires d'aucune action de formation initiale ou continue. Leur inscription à l'A.N.P.E. n'est pas nécessaire.

Ils sont également ouverts, depuis juillet 1985, aux jeunes demandeurs d'emploi de 21 à 25 ans révolus, inscrits à l'A.N.P.E. depuis plus d'un an.

Ainsi, la condition première pour participer à un T.U.C. est d'être sans emploi.

Les jeunes sous contrôle de l'autorité judiciaire en travail d'intérêt général (T.I.G.) peuvent effectuer un T.U.C. simultanément ou à l'issue du T.I.G.

Les jeunes de 16 à 18 ans sont admis après avis de la permanence d'accueil, d'information et d'orientation (P.A.I.O.) ou de la mission locale ou, à défaut, de l'agence locale de l'emploi.

Ceux d'entre eux qui étaient recensés à l'A.N.P.E. cessent d'y être inscrits comme demandeurs d'emploi, mais continuent à pouvoir bénéficier des divers services de l'agence : en fait, l'essentiel est qu'ils soient exclus des statistiques du chômage. Et, une fois qu'ils sont radiés de la liste des demandeurs d'emploi, les agences locales ont tendance à oublier que les T.U.C. ne sont pas des emplois réels, et que ces jeunes restent à la recherche d'une situation stable...

En principe, le T.U.C. est un travail volontaire ; cependant, est-il précisé dans la circulaire précitée, un jeune demandeur d'emploi qui refuse deux propositions de T.U.C. par l'A.N.P.E. perd son droit aux allocations de chômage si ces refus se révèlent être sans motif légitime. Il faut aussi noter que chaque stagiaire doit, à l'entrée du stage, déclarer sur l'honneur qu'il est bien sans emploi... Il s'agit là d'une pratique hors du droit...

De même qu'attribuer un statut de stagiaire de la formation professionnelle à une personne occupant un poste de travail pendant le temps où elle l'occupe constitue une atteinte directe au droit du travail. De telles pratiques avaient été inaugurées en 1977 avec les pactes pour l'emploi : il aura fallu attendre un gouvernement socialiste pour qu'elles soient étendues au secteur public par le moyen des T.U.C. ...

Durant sa présence dans l'organisme d'accueil, le jeune affecté à un T.U.C. bénéficie tout de même de congés payés, sous forme de jours de repos capitalisés et calculés à raison de deux jours et demi par mois de présence (sa rémunération est même maintenue pendant ce repos !). Sa couverture sociale (9) est assurée par l'Etat et versée par l'organisme payeur (D.D.T.E.) aux taux forfaitaires fixés annuellement pour les stagiaires de la formation professionnelle. Elle concerne tous les risques du régime légal : maladie, maternité, invalidité, assurance vieillesse, décès, accidents du travail, prestations familiales.

En cas d'accident du travail, une lettre ministérielle (10) précise que la collectivité organisatrice du T.U.C. doit faire une déclaration à la Caisse primaire d'Assurance maladie du lieu de résidence du stagiaire, bien que celui-ci ne fasse pas partie du personnel de cette collectivité.

Les allocations familiales sont maintenues pour le jeune âgé de moins de 20 ans. En outre, si le jeune avait des droits aux allocations de chômage avant son entrée en T.U.C., ces droits sont suspendus pendant le stage puisqu'il cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi. Mais ces allocations lui sont à nouveau versées à l'issue du stage.

B) Quant à la rémunération des jeunes en T.U.C., c'est une sous-rémunération, très inférieure au

S.M.I.C. : son montant est fixé à 1.200 F par mois, versé par la D.D.T.E. Elle est à la charge de l'Etat qui prélève son financement sur les crédits anciennement destinés à la formation (1,4 milliard pour 1985), cette dernière se trouvant ainsi privée de ressources utiles !...

Pour que le jeune bénéficie de cette rémunération, l'organisme d'accueil lui fait remplir, en début de stage :

- un formulaire d'admission au bénéfice de la rémunération forfaitaire,
- une fiche statistique individuelle, ces documents étant fournis par la D.D.T.E. Le versement de cette rémunération est subordonné à la vérification de la présence du jeune en stage.

L'organisme d'accueil peut verser une indemnité complémentaire d'un maximum de 500 F par mois mais, de cette indemnité, sont déduites les diverses prestations assurées en nature (repas, formation).

Dans la pratique, cette rémunération se situe en moyenne autour de 1.500 F par mois. Pour certains jeunes, elle est inférieure à l'allocation de chômage à laquelle ils renoncent pour la durée de leur T.U.C. ... De plus, cette maigre rémunération est, la plupart du temps, versée avec retard... à tel point qu'une circulaire (11) a dû mettre en place une procédure d'avance aux stagiaires... Cette procédure constituant une nouvelle anomalie juridique, une sorte de démission de l'Etat ; au lieu de faire appliquer la loi, il se contente de pallier les conséquences de sa non-application.

On relève des différences importantes entre les bénéficiaires de T.U.C. :

- la moitié d'entre eux ne perçoivent aucune indemnité complémentaire ;
- un tiers seulement touche des avantages en nature.

Les plus favorisés sont ceux qui travaillent à la R.A.T.P. car, outre les 1.200 F, ils reçoivent 300 F de prime, une carte de circulation gratuite sur tout le réseau et une partie du repas. Ceux qui travaillent à l'assistance publique ou à la ville de Paris ne reçoivent que 1.200 F et un repas : mais la ville de Paris paie à ses T.U.C. une semaine de formation professionnelle par mois de travail.

Les T.U.C. promeuvent donc la flexibilité des salaires dans les collectivités où le gouvernement a imposé l'austérité.

En résumé, la situation juridique du jeune bénéficiaire d'un T.U.C. est caractérisée par l'extrême précarité de son emploi et par la sous-rémunération. Mais le jeune qui accepte un T.U.C. est dès lors exclu des statistiques du chômage, ce qui semble être l'une des raisons de la formule.

II. — LA SITUATION JURIDIQUE ET LA REMUNERATION DES JEUNES EN S.I.V.P. NE SONT GUERE PLUS ENVIABLES QUE CELLES DES JEUNES EN T.U.C.

En effet, les S.I.V.P. représentent la plus mauvaise des trois formules définies par l'accord du

26 octobre 1983 et reprises par la loi du 24 février 1984. La C.G.T., non signataire de l'accord, avait dénoncé cette formule comme contraire à l'intérêt des jeunes.

Ici, il n'est pas non plus question de contrat de travail : c'est un stage qui est proposé au jeune. Ces S.I.V.P. rappellent beaucoup les "stages pratiques en entreprise" inaugurés par R. Barre dans ses pactes pour l'emploi. Leur parenté avec les T.U.C. est également évidente à tel point que les jeunes les ont surnommés les "T.U.C. du patronat"... Les jeunes qui suivent un S.I.V.P. n'ont pas un statut de travailleurs salariés. Ils ont, comme les jeunes qui sont en T.U.C., le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Cette précision est apportée par le premier alinéa de l'article 3 de la loi du 3 janvier 1985 qui stipule : "Les dispositions du chapitre II du titre VI du livre IX du Code du Travail intitulé "De la protection sociale de la formation professionnelle", sont applicables aux stagiaires en formation alternée". Cette disposition remplace une référence introduite par la loi Rigout au titre VIII qui rassemble l'ensemble des dispositions relatives à l'alternance.

La lecture de ce texte est claire et ne laisse aucun doute quant à l'intention du gouvernement de laisser les S.I.V.P. en dehors du contrat de travail !

A) Le S.I.V.P. s'adresse à des demandeurs d'emploi âgés de 16 à 25 ans qui, ne pouvant accéder directement à une formation qualifiante ou à un emploi, sont confrontés depuis plusieurs mois à une situation de chômage.

Les demandeurs d'emploi de moins de 18 ans y ont accès après avis, même défavorable, donné par écrit par les instances d'orientation mises en place en application de l'ordonnance du 26 mars 1982 (P.A.I.O. ou mission locale).

Ces stages sont donc proposés à des primo-demandeurs d'emploi de faible niveau de formation, ainsi qu'à des jeunes n'ayant occupé que des emplois précaires ou de courte durée et appelés à se réorienter professionnellement après une inactivité prolongée.

Chaque stage donne lieu à la signature d'un contrat, qui n'a pas la valeur d'un contrat de travail, entre : l'entreprise d'accueil, le jeune intéressé et l'organisme de suivi conventionné, choisi par l'employeur.

Une copie de ce contrat est adressée par l'organisme de suivi à la Direction départementale du Travail et de l'Emploi.

B) La rémunération des stagiaires est composée de plusieurs éléments :

- une somme versée par l'Etat sous forme d'indemnité mensuelle, dans les conditions de rémunération des stagiaires de la formation professionnelle dont les intéressés ont le statut : soit 1.246,50 F pour les moins de 21 ans et 1.662 F pour les plus de 21 ans ;
- un complément versé par l'entreprise : celle-ci s'engage à verser une indemnité mensuelle

(8) Pour les T.U.C. : circulaire du 23-10-84 (J.O. du 3-11-84), et pour les S.I.V.P. : circulaire du 28-11-84 (J.O. du 1-12-84).
(9) Articles L. 962-1 et suivants du Code du Travail.

(10) Lettre ministérielle 85-33 du 5 avril 1985 : gestion du risque accident du travail des jeunes en T.U.C.

(11) Circulaire D.E. n° 27-85 du 22-4-85 portant sur la rémunération des stagiaires en T.U.C.

complémentaire qui n'a pas valeur de salaire. Elle est fixée au minimum à 17 % du S.M.I.C. si le jeune a moins de 18 ans et à 27 % du S.M.I.C. s'il a plus de 18 ans.

Les jeunes en stage perçoivent de l'Etat une indemnité forfaitaire pour :

- frais d'hébergement. Cette indemnité est de 500 F par mois si l'organisme de suivi n'assure pas gratuitement l'hébergement et s'il est distant de plus de 50 km du lieu de résidence du stagiaire ;
- ou frais de transport. Cette indemnité, non cumulable avec la précédente, s'élève à 200 F par mois si l'organisme est distant de plus de 15 km du lieu de résidence.

Le S.I.V.P., comme le T.U.C., se caractérise par la Sous-Rémunération. Elle est dans les deux cas, parfaitement injustifiable : comment admettre, en effet, que les tâches professionnelles accomplies ne soient pas rémunérées au taux habituel ?

L'entreprise, par contre, fait un double bénéfice : ses dépenses sont non seulement minimales, mais elles s'imputent sur les 0,1 % et 0,2 % dus à l'Etat.

En effet, pour permettre le financement des S.I.V.P., les Pouvoirs Publics ont décidé de laisser à la disposition des entreprises certaines sommes précédemment versées au Trésor au titre de la formation.

Car depuis 1977, les entreprises étaient tenues de verser au Trésor, avant le 5 avril, 0,1 % du montant des salaires retenus pour l'assiette de la taxe d'apprentissage.

Depuis 1978, les entreprises de plus de 9 salariés étaient tenues de verser au Trésor, avant le 15 septembre, 0,2 % des salaires au titre de participation à la formation continue.

Aujourd'hui, ces cotisations sont "défiscalisées" : deux circulaires ministérielles du 1^{er} octobre 1984 ont expliqué longuement les mécanismes de cette "défiscalisation" avant qu'elle ne soit officialisée par l'article 20 de la loi de finances pour 1985. Les sommes correspondantes sont laissées à la disposition des entreprises, mais à charge pour elles de les affecter au financement de la formation organisée en faveur des jeunes : à défaut, elles doivent être versées au Trésor.

Les employeurs sont donc dispensés de verser ces sommes au Trésor :

- s'ils mettent en œuvre ou financent eux-mêmes des nouvelles formules de formations alternées, notamment des S.I.V.P. ;
- ou s'ils versent des sommes équivalentes à un organisme de collecte à gestion paritaire, agréé à cet effet.

C'est sous forme de forfaits que les dépenses correspondant aux formations en alternance s'imputent sur le 0,1 ou 0,2 % dus par l'employeur : pour le S.I.V.P., le forfait est de 375 F par jeune et par mois de présence dans l'entreprise, et l'employeur ne peut y ajouter l'indemnité qu'il verse au stagiaire.

Cette formule est donc financée essentiellement non directement sur le budget de l'Etat, mais par des sommes qui étaient auparavant versées par les entreprises à l'Etat pour contribuer à la formation des jeunes. Il y a là un déplacement du centre de responsabilité des organismes de formation et de l'Etat vers les entreprises qui est important. Ainsi, les chefs d'entreprise reprennent-ils le contrôle de la formation comme ils le souhaitaient, avec la caution légale du gouvernement socialiste. Mais peut-on encore parler de formation des jeunes quand ces sommes, laissées à la disposition des entreprises, sont affectées de préférence aux S.I.V.P. qui ressemblent comme des frères aux anciens stages pratiques dénoncés par le parti socialiste alors dans l'opposition ?

III. — QU'EN EST-IL DE LA FORMATION ET DE L'AVENIR DES JEUNES EN T.U.C. OU EN S.I.V.P. ?

A) Formation et avenir des jeunes en T.U.C. :

les textes divers demandent en principe aux employeurs, aux A.N.P.E. et aux P.A.I.O. d'aider les jeunes dans leurs démarches et d'organiser des stages de formation.

— *Acquisition d'une formation ?* La personne morale organisatrice d'un T.U.C. n'est astreinte à aucune obligation en ce qui concerne la formation des jeunes bénéficiaires.

Les textes officiels demandent bien aux employeurs d'organiser des stages de formation, en utilisant au besoin les fameux 500 F, mais, plus pratique, une lettre de Matignon du 5 novembre 1984 ajoute : "les organisateurs ne sont tenus à aucune obligation sur ce point..."

Si la personne organisatrice décide de former ses stagiaires, ces actions de formation peuvent être prévues par la convention conclue entre elle et l'Etat. Cette formation peut être dispensée soit par l'organisateur des T.U.C. lui-même, soit par un organisme extérieur. Dans ce dernier cas, l'organisateur conventionne librement avec cet organisme, dans les conditions ordinaires.

L'encadrement des jeunes affectés à un T.U.C. pendant leur stage, peut être assuré par des demandeurs d'emploi ou par des préretraités lorsqu'ils possèdent les qualifications requises (12).

A la fin du stage, la personne organisatrice doit délivrer au stagiaire une attestation individuelle d'expérience professionnelle décrivant succinctement l'expérience acquise par la pratique suivie et éventuellement par la formation organisée à son intention.

En réalité, pour les jeunes qui sont qualifiés, le T.U.C. est une pénalisation, une perte sèche. Pour les autres, il se contente d'adapter l'occupation à leur niveau, au lieu de les requalifier...

— *Actions d'orientation ?* Le temps pendant lequel les jeunes ne sont occupés ni aux stages où ils sont affectés, ni à des actions de formation, doit être mis à profit par l'agence locale pour l'emploi et, pour les jeunes de 16 à 18 ans par les

(12) Décret du 16 octobre 1984, article 11.

missions locales ainsi que les P.A.I.O., pour favoriser l'orientation et les guider dans leurs recherches d'un emploi ou d'une formation à l'issue des T.U.C.

Les modalités de cette aide doivent être définies conjointement par la personne organisatrice et l'A.N.P.E. ou la permanence. Elle peut prendre des formes diverses : sessions de techniques de recherche d'emploi, discussions avec des professionnels pour mieux connaître certains métiers, démarches auprès d'employeurs, entretiens, séances de formation...

Mais les jeunes stagiaires interrogés soulignent le fait que les agences locales ont parfois tendance à oublier qu'ils ont toujours droit à leurs services...

— *Quant à l'avenir du jeune bénéficiaire d'un T.U.C. à la fin de son stage, une chose est certaine : il n'a aucune certitude d'être embauché.*

S'il a une chance de l'être, encore risque-t-il de l'être par un contrat à durée déterminée.

S'il n'est pas embauché, il peut alors bénéficier à nouveau d'un stage d'insertion à la vie professionnelle ou d'une prolongation de son T.U.C. par dérogation : en quelque sorte, c'est le retour à la case départ...

Si, en dépit des actions organisées à son intention pendant la durée de son stage, le jeune ne trouvait ni emploi ni formation à sa sortie du T.U.C., l'Agence pour l'emploi le recevrait pour un "entretien en forme de bilan, afin de faciliter son embauche ou l'entrée dans un stage" (13). La boucle est bouclée : chômage, T.U.C., chômage.

Et s'il s'agit d'un jeune qui était inscrit à l'A.N.P.E. et percevait un revenu de remplacement avant sa participation à un T.U.C., sa réinscription à l'Agence à l'issue du stage lui ouvrira droit au versement du reliquat des allocations auxquelles il aurait pu prétendre s'il n'avait pas été affecté à un T.U.C...

A quand la pré-retraite T.U.C. ?

B) Formation et avenir des jeunes en S.I.V.P. :

le postulat de base du S.I.V.P. est que la participation du jeune à la vie de l'entreprise doit lui permettre de s'initier à un ou plusieurs métiers et de choisir ainsi plus facilement par la suite un métier ou une formation.

Ce stage est donc conçu simplement comme la première étape d'un processus qui se poursuivra nécessairement soit par la signature d'un contrat de qualification ou d'adaptation, soit par une formation, soit par un accès direct à l'emploi.

Pendant les trois à six mois de stage, l'essentiel se passe dans l'entreprise qui n'est astreinte à aucune habilitation particulière, mais à une simple formalité : elle doit déposer à la D.D.T.E. un "projet d'accueil et de formation des jeunes". Ce document précise les objectifs de formation, les moyens mis en œuvre, les modalités de fonctionnement et le nombre de jeunes qu'il est prévu d'accueillir dans l'entreprise. Il doit être soumis

(13) Circulaire ministérielle du 23 octobre 1984, par. 4-2.

à l'avis du C.E. ou des délégués du personnel. En fait, il permet surtout à l'employeur d'être informé par l'administration des exonérations dont il pourra bénéficier. De plus, cette formalité n'est pas exigée des entreprises de moins de 10 salariés qui peuvent conclure directement des contrats avec des jeunes et en aviser ultérieurement l'administration. Dans ce cas, il n'y a donc aucun contrôle préalable par les Pouvoirs Publics... L'A.N.P.E. n'est pas ici un intermédiaire obligatoire de recrutement comme elle l'est pour les actions de formation et d'insertion des jeunes de 16/18 ans définies par l'ordonnance du 26 mars 1982.

Une seule restriction : l'employeur ne doit pas avoir été condamné à titre définitif, ni s'être vu retirer son agrément en qualité de maître d'apprentissage.

Le stage consiste d'abord en l'exercice, selon l'horaire habituel de l'entreprise, d'une activité professionnelle correspondant aux fonctions mêmes de l'entreprise (à l'exception des travaux interdits par le Code du travail pour les jeunes de moins de 18 ans). L'employeur doit désigner un tuteur qui est en principe un salarié qualifié dans le poste de travail du stagiaire. Son rôle est de l'accueillir et de le guider dans le déroulement de son stage.

En réalité, la formation qu'il donnera au jeune sera une formation sur le tas, étroitement liée aux besoins immédiats de l'entreprise : ce sera souvent une simple mise au courant de quelques heures, voire de quelques minutes. Certaines entreprises offrent des S.I.V.P. à des jeunes pour être O.S. ou remplacer du personnel absent... Une telle expérience ne facilitera pas la recherche d'un emploi puisqu'elle ne donne aucune qualification différente de celle que le jeune possédait antérieurement.

Le jeune est également pris en charge par un "organisme de suivi", A.N.P.E., permanence d'accueil ou mission locale : la convention que cet organisme a signée avec l'Etat prévoit les principes méthodologiques et les modalités pratiques du suivi du jeune. Le temps passé auprès de cet organisme doit être au minimum de 25 heures par mois et doit permettre au jeune de trouver progressivement sa place dans un processus de qualification ou d'insertion dans un emploi. Il sera donc pour l'essentiel, consacré à des séances d'orientation collective, et d'aide personnalisée. Mais les textes ajoutent qu'il est parfaitement concevable qu'une partie de cette période de suivi se passe en entreprise !...

A l'issue du stage, un bilan et un projet professionnel concernant les suites à donner devront être réalisés avec le stagiaire en liaison avec l'A.N.P.E.

Que devient le jeune, à l'issue du S.I.V.P. ? Il peut bénéficier :

- d'un stage d'insertion sociale mis en place par l'ordonnance du 26 mars 1982. Ce stage l'occupera encore pendant dix mois ;
- ou d'un stage de qualification, de six mois à deux ans, qui, lui, le conduira à une qualification reconnue.

Il peut aussi signer un contrat de travail en alternance, à durée déterminée ou indéterminée, ou bénéficier d'une embauche directe. Dans ce dernier cas, son contrat de travail risque d'être à durée déterminée... La loi Rigout est ainsi totalement pervertie. S'il est embauché par son entreprise d'accueil, sa période de stage sera prise en compte pour le calcul de son ancienneté dans l'entreprise : cette disposition, introduite par l'article 3 de la loi du 3 janvier 1985 devrait en principe être favorable aux jeunes. Mais dans la pratique, elle joue malheureusement contre le recrutement par les entreprises d'accueil de leurs ex-stagiaires. Ainsi, dans un contexte d'acceptation des exigences patronales, toute mesure de protection des jeunes se retourne-t-elle finalement contre eux.

TROISIEME PARTIE :

POUR DES JEUNES "FLEXIBLES", T.U.C. ET S.I.V.P. CONDITIONNENT LES ESPRITS A LA "FLEXIBILITE DE L'EMPLOI"

T.U.C. et S.I.V.P. sont des entreprises de conditionnement psychologique, le but étant d'amener les jeunes au consensus sur la nécessité de la flexibilité de l'emploi. Le patronat et ses idéologues s'efforcent d'imposer progressivement l'idée de la nécessité de déstabiliser l'emploi. Le poids de la crise, mais aussi le fait que l'opération se soit déroulée avec la caution d'abord, puis l'aide du gouvernement socialiste, ont assuré un certain succès à ces efforts.

Patronat et gouvernement accusent les rigidités de la législation du travail d'enfoncer le pays dans la crise.

Le patronat brandit le thème de l'efficacité : le coût relatif du travail compromettrait la compétitivité des entreprises. Il faut donc adapter la législation aux fluctuations d'activité. La souplesse dans la gestion des droits des travailleurs serait une condition de la rénovation industrielle...

Le thème mis en avant par le gouvernement est la fatalité de la crise : les années à venir seront des années de croissance faible. Or, il faudrait faire plus de 3% de croissance par an pour commencer à inverser la tendance du chômage. Il faut donc, dès maintenant, améliorer la productivité et les marges des entreprises, en ayant soin de partager le travail et les revenus pour éviter une aggravation du chômage et des inégalités sociales.

Conclusion : les salariés doivent être flexibilisés tous azimuts et vite : dans leurs salaires, leurs horaires, leurs conditions de travail, leurs statuts et droits...

T.U.C. et S.I.V.P. permettent de conditionner les esprits des jeunes et de faire passer ce discours sur la flexibilité de l'emploi dans les faits. Ils promeuvent en effet la flexibilité des salaires et de l'embauche des jeunes en stage et les habituent à travailler hors statut.

Loin d'apporter le changement auquel aspirent les jeunes qui souhaitent un emploi stable et correctement rémunéré, T.U.C. et S.I.V.P. ne leur offrent que de rester sous-smicards jusqu'à 26 ans, hors de la législation du travail, sans formation réelle. Avec pour perspective des périodes alternées d'emploi de courte durée et de chômage. Alors que la priorité devrait être donnée au développement des formules reconnaissant aux jeunes un véritable statut de travailleurs, avec les droits et obligations que cela comporte.

Mais le gouvernement poursuit un autre objectif : la rotation des jeunes est pour lui une étape vers la rotation générale des emplois et le partage du travail.

I. — FORMATION PSYCHOLOGIQUE DES JEUNES A L'IDEE DE FLEXIBILITE DES SALAIRES

Après avoir obtenu la désindexation des salaires au nom de la lutte contre l'inflation (initiée en 1983 par le Gouvernement donnant l'exemple dans la Fonction Publique), la droite et le patronat poursuivent leur offensive au nom des coûts salariaux. L'objectif étant, selon l'U.I.M.M., à la pointe du combat patronal, de diminuer les coûts salariaux de 4 à 5%. Cette réduction serait nécessaire au nom de la concurrence...

C'est également au nom de la concurrence qu'est déclarée la guerre au S.M.I.C., base d'attaque de l'ensemble des salaires. Le S.M.I.C. serait trop contraignant dans sa forme et son niveau. Il dissuaderait les patrons d'embaucher des jeunes non qualifiés et pousserait à l'inflation de l'ensemble des salaires. Les résultats ne se font pas attendre. Certes, le S.M.I.C. n'est pas officiellement remis en cause par les Pouvoirs Publics, mais on constate son débordement par le bas : T.U.C. et S.I.V.P., mais aussi travail à temps partiel et chômage partiel donnent lieu à des rémunérations inférieures au S.M.I.C.

De plus en plus, la flexibilité des salaires des uns est présentée comme la panacée contre le chômage des autres.

Pour Y. Gattaz, "il s'avère indispensable, si l'on veut lutter contre le chômage, que le S.M.I.C. ne soit pas appliqué aux jeunes..." Et, au moment où le gouvernement lançait l'expression T.U.C., Y. Gattaz évoquait le S.M.I.J. Salaire Minimum des Jeunes) et le chiffrait à 1.200 F. Curieuse coïncidence !...

Quant au gouvernement, où voit-il l'ombre de "la justice sociale" en autorisant désormais les salaires au rabais rémunérant les jeunes en S.I.V.P. et surtout en T.U.C. ?

En prenant l'initiative d'encourager et de créer de telles mesures, il a apporté sa contribution à la campagne patronale sur l'obstacle du S.M.I.C. à l'embauche des jeunes. Il a introduit dans la jeunesse de nouveaux facteurs d'inégalité des chances d'insertion dans la vie professionnelle.

C.N.P.F. et gouvernement se retrouvent donc pour pénaliser la jeunesse en l'enfermant dans un ghetto salarial, préjudiciable à tous les salariés : car la porte est ainsi ouverte à l'affaiblissement du S.M.I.C. qui permettrait au patronat de baisser l'ensemble des salaires.

II. — FORMATION PSYCHOLOGIQUE DES JEUNES A LA FLEXIBILISATION DE L'EMPLOI.

La formule du T.U.C., travail à mi-temps, peut — pour un temps — attirer certains jeunes. Elle leur permettrait d'échapper au chômage, c'est-à-dire d'être socialement reconnus, tout en leur laissant le "temps de vivre". Ces illusions ne durent justement qu'un temps. Que faire de son "temps de vivre" avec 1.200 F par mois ? Et que faire ensuite ?

Le T.U.C. est en réalité la traduction dans les faits des idées de partage du travail et du salaire : traduction particulièrement "utile" au moins pour certains, puisque si le travail est divisé par deux, le salaire est divisé par trois !

Le C.N.P.F. assure que "si la part de la population active travaillant à temps partiel doublait en cinq ans, passant de 7% à 14%, on pourrait créer dans le même temps 520.000 emplois". Comme il y a aujourd'hui 1,4 millions de salariés à temps partiel, il faudrait monter à trois millions pour créer ces 520.000 emplois ! Selon le C.N.P.F., l'emploi précaire serait nécessaire pour faire face au travail saisonnier, aux commandes exceptionnelles, à l'absentéisme etc... Et il se plaint des règles empêchant le développement du temps partiel.

Là aussi, le Gouvernement, en créant les T.U.C., a apporté sa pierre à cette campagne. En réalité, c'est en remplaçant des emplois stables par des emplois précaires, en poussant le travail à temps partiel contre le travail à temps plein, en utilisant une partie des richesses produites, non pour développer la formation et la technique mais pour créer artificiellement des "petits boulots" qu'on aggrave les difficultés de l'industrie. Ces expédients alourdissent à terme les coûts et créent les conditions d'un nouvel accroissement du chômage.

Mais plus gravement encore, la flexibilité du travail procède d'un projet de société de plus en plus inégalitaire et divisée.

III. — FORMATION PSYCHOLOGIQUE DES JEUNES A LA FLEXIBILISATION DES STATUTS ET DES DROITS.

Ces deux formules de stage, T.U.C. et S.I.V.P., portent atteinte au statut de la Fonction Publique et au droit du travail. Dans les deux cas, la situa-

tion des jeunes se caractérise par l'ambiguïté. En effet, le postulat du T.U.C. comme du S.I.V.P. est que la participation directe à la vie professionnelle est formatrice. Mais alors qu'en droit une telle activité s'inscrit dans le cadre d'un statut ou d'un contrat de travail, ici, rien de tel pour les stagiaires. L'absence de statut ou de contrat de travail les prive du droit de participation réelle à la vie de la collectivité des travailleurs au sein de laquelle ils sont pourtant insérés.

Il s'agit d'une mise en condition de ces jeunes à l'attaque générale contre les statuts et les droits des travailleurs ; c'en est aussi une application dans les faits. Ainsi, des fédérations C.G.T. de la fonction publique ont déclaré (14) qu'avec les T.U.C., la loi sur la titularisation est détournée. Dans le secteur de la santé, par exemple, 30.000 jeunes ont été recrutés sur des T.U.C., et aux P.T.T. 5.000 ont été embauchés de cette façon en 1985. Dans cette administration déjà, le pourcentage des non-titulaires chez les jeunes de moins de 25 ans était passé de 12,8% à 34,6% entre 1981 et 1984...

Est-ce une nouvelle coïncidence si ces mesures sont prises alors que depuis deux ans le patronat développe une idéologie favorable à l'assouplissement du droit du travail ? Cette idéologie part d'un postulat : le droit du travail étant une charge pour les entreprises, l'assouplir permettrait une meilleure gestion et, en définitive, favoriserait la création d'emplois. Parallèlement, divers membres du gouvernement ont, à plusieurs reprises, évoqué l'opportunité d'une "adaptation des conditions d'emploi". Et un consensus s'est esquissé avec certains syndicats "flexibles", notamment la C.G.C. et la C.F.D.T., préparant le terrain à de nouvelles attaques contre le Code du Travail. A tel point que des négociations sur la flexibilité de l'emploi ouvertes en mai 1984 aboutirent au protocole du 6 décembre 1984.

Si la négociation a finalement avorté, c'est grâce à la C.G.T., seule opposée depuis le début au contenu de ces discussions !... L'accord semblait devoir être ratifié par les autres organisations syndicales, mais leur base a donné raison à l'argumentation de la C.G.T., démontrant le danger de ce processus : le seul résultat tangible d'une politique d'assouplissement serait de prélever plus d'argent pour la croissance financière, au détriment de la croissance réelle et de l'emploi. Le patronat, désappointé par cet échec, trouve dans les T.U.C. et les S.I.V.P., qui remettent opportunément en cause les droits des travailleurs et assurent la précarité de l'emploi, un modèle qu'il souhaite étendre à tous les travailleurs.

Mais gouvernement et patronat ne jouent-ils pas là aux apprentis sorciers ? A vouloir mettre les jeunes en marge du droit, ne risquent-ils pas d'en faire des marginaux ? A les priver de stabilité et de perspectives, ne les acculent-ils pas aux solutions du désespoir ? A ce sujet, l'exemple américain est significatif : selon Nicole Bernheim (15), "le système Reagan, qui prône la flexibilité et la déréglementation, est voué au désastre. La revendication sociale s'exprimera forcément de plus en plus dans la délinquance et la criminalité".

(14) Conférence de presse donnée à l'occasion de la journée d'action du 24 octobre 1985.

(15) N. Bernheim : « Les années Reagan », Ed. Stock (cf. interview dans "Economie et Politique" n° 98, juin 1985).

BILAN ET CONCLUSION

Avec ces deux mesures, le gouvernement a vidé la réforme de 1982 d'une partie de sa substance. Il a organisé un second marché du travail, une nouvelle catégorie de travailleurs engagés de façon précaire et ne jouissant pas des mêmes droits que les autres. Dans cette voie, il est allé plus loin que R. Barre avec ses pactes pour l'emploi et, avec les T.U.C., il a même donné l'exemple de la précarisation, de la flexibilité et de la dérèglementation dans le secteur public.

Mais quelle est l'importance de ces mesures ? Quels sont leurs résultats en ce qui concerne le devenir des jeunes bénéficiaires à l'issue de leurs stages ?

**BILAN DE CES MESURES
ET LEUR IMPACT SUR L'EMPLOI
ET LE CHOMAGE DES JEUNES**

Sur le plan national, une enquête a été menée par le C.N.P.F. sur « l'insertion des jeunes » : elle a été publiée le 10 juillet dernier. Elle donne les résultats des contrats de formation en alternance signés par les entreprises au 30 juin 1985, qui montrent un développement très accentué des S.I.V.P. par rapport aux autres formules.

Selon ce bilan, 32.876 contrats ont été effectivement signés par les entreprises. Ils se répartissent de la façon suivante :

- 21.699 contrats d'initiation à la vie professionnelle,
- 10.212 contrats d'adaptations et
- 965 contrats de qualification, soit 66 % de S.I.V.P. pour 2,9 % de contrats de qualification...

L'objectif pour la fin du mois d'octobre est d'avoir accueilli 100.000 jeunes en entreprises. Quant à l'objectif pour la fin de 1985, il concerne l'accueil de 300.000 jeunes (16). Une seule préoccupation empêche le patronat de recourir plus massivement encore aux S.I.V.P. : la crainte de contribuer ainsi au dégonflage des statistiques du chômage et de favoriser le gouvernement à quelques mois des échéances électorales...

Si l'on appliquait le pourcentage de cette enquête aux 300.000 contrats prévus, on trouverait 198.000 S.I.V.P. pour seulement 8.700 contrats de qualification : et le patronat annonce déjà 200.000 S.I.V.P. pour la fin de l'année. Or, à l'origine, lorsque l'accord a été signé, le C.N.P.F. avait précisé que, sur les 300.000 applications prévues pour les trois formules, un tiers concernerait chacune d'entre elles. Puis, après avoir fait cette déclaration, il a annoncé 150.000 S.I.V.P., puis 200.000 !... Selon la C.G.T., cette disproportion ne peut que s'accroître à nouveau : elle a pu en effet constater que, sur le terrain, cette disproportion est poussée à son maximum. Ses observations concernent notamment la construction automobile et les fonderies du Nord.

(16) Les stages pratiques des pactes pour l'emploi avaient concerné 341.314 jeunes du 1-7-1977 à fin 1981.

Les résultats de cette enquête permettent de vérifier que, comme le craignait la C.G.T., la loi Rigout a bien été vidée de son contenu.

Depuis le mois d'août dernier, le Ministère du Travail publie mensuellement des statistiques concernant notamment les T.U.C. Afin de permettre l'appréciation statistique des conventions conclues, des fiches spéciales ont été prévues. Les personnes organisatrices doivent déposer, avec les projets de convention, ces fiches comportant des renseignements sur le nombre de stagiaires demandés ainsi que sur le nombre et la durée des travaux proposés. Ces fiches sont collationnées par les directeurs régionaux et envoyées tous les mois au service des études et de la statistique pour y être traitées.

Si l'on consulte les données à la fin du mois d'octobre 1985, on relève les renseignements suivants : au total, depuis la mise en place des T.U.C., 82.583 conventions ont été signées.

Ces conventions prévoient 306.114 bénéficiaires potentiels, chiffre supérieur à celui prévu par le gouvernement : l'objectif de ce dernier étant de porter le nombre des T.U.C. à 300.000 d'ici la fin de l'année 1985.

86 % de ces offres de stages ont déjà été satisfaites, ce qui correspond à 263.304 inscriptions individuelles.

Les stagiaires rémunérés au titre des T.U.C. sont au nombre de 164.074 en octobre, alors qu'en août ils étaient 145.914.

14.773 conventions sont arrivées à expiration.

94.936 jeunes sont sortis du dispositif depuis sa mise en place, dont 18.415 en septembre et 17.248 en octobre 1985.

Ces données statistiques ne donnent par contre aucun renseignement sur le nombre de conventions qui ont été signées par les personnes organisatrices pour assurer une formation complémentaire aux jeunes en T.U.C. Cette lacune s'explique sans doute par la rareté de telles conventions.

Enfin, il est significatif qu'aucune enquête officielle n'ait encore été réalisée auprès des bénéficiaires de ces mesures pour tenter d'appréhender leur situation professionnelle quelques mois après leur sortie des T.U.C. ou des S.I.V.P.

Par contre, une opération ponctuelle T.U.C.-S.I.V.P. a été conduite par l'A.N.P.E. et la D.D.T.E. en région Poitou-Charentes, dans le département des Deux-Sèvres. Son compte rendu apporte des renseignements que la C.G.T. a jugé utile de rendre publics.

Pour cette action vers les jeunes, a été créée une association de type loi de 1901, regroupant :

- la chambre de commerce et d'industrie,
- l'union patronale,
- l'A.N.P.E.,
- P.A.I.O., A.S.F.O. et mission locale pour l'emploi,
- l'entente des générations pour l'emploi et l'entreprise,
- des élus, etc.

Placée sous le patronage du Commissaire de la République, cette association a pour but d'impulser les T.U.C. et S.I.V.P. et s'est fixé un objectif de :

- 1.500 T.U.C. et
- 500 S.I.V.P.

Cet objectif a été dépassé puisque 1.800 T.U.C. et 700 S.I.V.P. sont enregistrés.

Sur ces jeunes en T.U.C. :

- 56,1 % ont trouvé un emploi dont seulement 21,4 % sous contrat à durée indéterminée,
- 20 % étaient encore à la recherche d'un emploi,
- et le reste était au service national.

Pour 312 S.I.V.P. analysés, on comptait seulement 17 contrats emploi-formation et 4 contrats de qualification. Le tutorat semble négligé, voire inexistant, et le bilan de la sortie des S.I.V.P. n'a pu être communiqué. Ce n'est sans doute pas par hasard !

Selon la C.G.T., de telles mesures dévalorisent la formation professionnelle : la formation en alternance devrait être tout autre chose. Il convient de redresser la situation en utilisant au moins à parts égales les contrats emploi-formation, emploi-adaptation et les contrats de qualification.

Une discussion avec les jeunes en T.U.C. et en S.I.V.P. dans cette région a confirmé :

- que T.U.C. et S.I.V.P. sont bien perçus de la même façon, les S.I.V.P. étant appelés les "T.U.C. du patronat" ;
- que la "formation" relève du conditionnement psychologique : les causes réelles du chômage sont non seulement masquées, mais la réalité est justifiée. C'est-à-dire que les responsabilités tendent à être constamment ramenées à la personnalité du jeune, à ses capacités, mais jamais à une cause extérieure.

La discussion avec un représentant de la direction du personnel d'une entreprise locale (dont les S.I.V.P. représentent 12 % de l'effectif) auquel le représentant de la C.G.T. n'avait pas dévoilé son identité, a permis de recueillir les réponses suivantes :

— "Ils participent directement à une expérience professionnelle réelle. Nous les mettons sur le poste avec un gars qui a l'habitude du travail, et deux à quatre jours suffisent pour qu'ils puissent eux-mêmes l'effectuer..."

— "Nous en utilisons d'autres également à l'atelier de peinture et au ferrage, c'est-à-dire au soudage des éléments de la carrosserie : leur intégration au poste se fait à peu près de la même façon."

— "Certains d'entre eux seront embauchés, à la fin de leur stage de trois mois, sous contrat à durée déterminée jusqu'à la fin 1985. A la précarité de la commande, nous répondons par la précarité de l'emploi..."

De cette initiative, la C.G.T. tire les conclusions suivantes :

• Ces jeunes occupent de véritables emplois : ils sont surexploités, même lorsque les conditions de travail sont acceptables car, produisant les mêmes valeurs qu'un salarié, ils sont sous-rémunérés par l'Etat et très peu par l'entreprise, au détriment de la formation continue.

• Le mouvement syndical a pris du retard dans l'action à mener pour défendre ces jeunes, notamment en S.I.V.P. Il faut revendiquer la transformation des T.U.C. et S.I.V.P. en de véritables emplois stables, et exiger de véritables moyens pour une véritable formation : il s'agit là d'un tout premier aspect de la lutte pour l'emploi.

CONCLUSION GENERALE

T.U.C. et S.I.V.P. apparaissent comme deux exemples significatifs de la politique mise en œuvre par le gouvernement et le C.N.P.F. Ces deux formules servent à dégonfler les statistiques du chômage, mais sont surtout des instruments de régression sociale.

Si l'on en croit les chiffres fournis par le Ministère du Travail, le chômage, et notamment celui des jeunes, serait en baisse minime mais continue... Selon M. Delebarre, la situation de l'emploi, en France, se serait améliorée depuis le 10 mai 1981, comparativement aux quatre années précédentes !...

L'examen des tableaux montre cependant que les offres d'emplois sont orientées à la baisse, que le nombre de licenciements pour motif économique reste à un niveau très élevé de plus de 1.000 par jour ; que la durée moyenne du chômage ne cesse de s'allonger ; que le niveau de l'emploi a diminué de 217.000 en 1983 (— 1 %) et de 230.000 en 1984 (— 1,1 %).

Comment expliquer alors la baisse miraculeuse du nombre des chômeurs ? En premier lieu, par l'expulsion massive des jeunes de moins de 25 ans : en un an, les sorties pour stages, essentiellement S.I.V.P., ont progressé de 257,5 %. Les T.U.C. ont fait le reste et continueront en 1986 puisque 100.000 places de T.U.C. seront consolidées dans le cadre du budget 1986. Le temps de passer le cap des élections législatives de mars 1986 !... D'ailleurs, le projet de budget "travail, emploi et formation professionnelle", actuellement en discussion devant l'Assemblée Nationale, a été modifié dans sa présentation afin d'interdire tout éclairage sur la politique en cours. Le rapport de la commission des finances, présenté par Dominique Frelaut (P.C.F.), met en évidence des zones d'ombre. Pour 1986, contrairement à 1985, les crédits pour les T.U.C. et les S.I.V.P. sont regroupés avec ceux des autres formations, ce qui rend impossible leur évaluation. Lors du débat, M. Le Meur (P.C.F.) a fait remarquer à ce propos "qu'on en revenait à la logique des pactes nationaux pour l'emploi".

T.U.C. et S.I.V.P. sont surtout un instrument de régression sociale : ils préfigurent la société telle que la conçoit aujourd'hui le patronat qui dispose déjà avec eux d'une main-d'œuvre jeune, sous-rémunérée, précaire et non couverte par la législation sociale.

Après l'intermède de 1981-1982, le gouvernement a fait marche arrière et est revenu à la politique antérieure, en l'aggravant. Les débats parlementaires, avant le vote de la loi du 3 janvier 1985, ont d'ailleurs montré que les représentants du gouvernement estimaient que les lois dites Auroux étaient allées trop loin et qu'il fallait en minimiser la portée.

La mise en place de ces instruments est révélatrice sur le plan de l'élaboration du droit. Elle fait apparaître un double transfert.

Un premier transfert du législatif au conventionnel : s'il est impératif et urgent pour le gouvernement de dégonfler les statistiques du chômage, il n'est pas aisé pour ce gouvernement (socialiste) de mettre lui-même en route un mécanisme de régression sociale. C'est donc au niveau conventionnel que sera ouverte la première brèche dans le dispositif des garanties inscrites dans le droit du travail. Ainsi, c'est l'accord conclu le 26 octobre 1983 entre le patronat et les syndicats autres

que la C.G.T. qui a remis en cause les dispositions positives du projet de loi Rigout, alors en cours d'examen par le Parlement, et a permis au patronat de relancer des actions de formation au rabais comme les S.I.V.P.

Un second transfert du conventionnel au législatif : après la négociation avortée en décembre 1984 sur la flexibilité de l'emploi, le gouvernement a dû faire savoir que, puisque l'accord n'était pas conclu, il agirait de sa propre initiative.

C'est M. Delebarre lui-même qui, au Forum national du travail, de l'emploi et de la communication, le 22 octobre 1985, a annoncé qu'un projet de loi sur l'aménagement du temps de travail sera présenté prochainement au Conseil des Ministres. Cette dérogation au Code du Travail se ferait par accords de branches...

Ce double transfert n'est pas le fruit du hasard. C'est le signe d'une stratégie concertée. La voici enfin cette "concertation" tant vantée, non pas entre le pouvoir et les salariés ou entre le patronat et les salariés, mais entre le pouvoir et le patronat. Est-ce, avec un peu d'avance, l'aspect juridique de ce que l'on appelle la "cohabitation" ?

Simone BALLET.

DOCUMENTS

COMITES D'ENTREPRISE. — Définition de leurs prestations susceptibles d'être comprises dans l'assiette des cotisations sociales.

Instruction J-L R/IL n° 986 du 17 avril 1985

(Ministère des Affaires Sociales et de la Solidarité nationale)

La lettre ministérielle du 11 octobre 1980 précisait notamment que, selon la jurisprudence de la Cour de Cassation, les prestations en espèces servies par les comités d'entreprise entrent dans l'assiette des cotisations sociales, lorsqu'elles ne présentent pas le caractère d'un secours.

A la lumière de l'expérience, il est apparu que l'application de ce principe soulève de nombreuses difficultés pratiques et peut conduire à des conséquences excessives.

La présente circulaire a pour objet de dégager une ligne de conduite générale qui, sans prétendre régler tous les cas particuliers, devrait permettre de clarifier la situation. Elle concerne les prestations en espèces et en nature versées par les comités d'entreprise proprement dits ainsi que par toute institution analogue s'adressant à des salariés dont les rémunérations donnent lieu au versement de cotisations sociales calculées, en tout ou partie, suivant les règles définies pour le régime général.

PRINCIPES GENERAUX :

Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, les principes à retenir sont les suivants :

a) A moins qu'une mesure législative ou réglementaire n'en dispose autrement, il n'y a pas lieu de soumettre à cotisation les prestations en espèces ou en nature versées à des salariés ou anciens salariés de l'établissement lorsqu'elles se rattachent directement aux activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ;

b) Par voie de conséquence, entrent notamment dans l'assiette des cotisations sociales alors même qu'elles transitent par le comité d'entreprise :

- les prestations versées en application d'une obligation légale ou contractuelle de l'employeur,
- quelle que soit leur appellation, les sommes qui présentent, en fait, le caractère d'un complément de rémunération, par exemple lorsque leur montant est hiérarchisé et qu'elles sont perçues par l'ensemble du personnel.

Les exemples qui suivent et ne présentent, bien entendu, aucun caractère exhaustif, sont destinés à faciliter l'application des principes qui viennent d'être exposés.

PRESTATIONS PLACÉES HORS DE L'ASSIETTE DES COTISATIONS SOCIALES.

Il n'y a pas lieu de soumettre à cotisations, qu'ils soient attribués en argent ou en espèces :

1) Les secours, c'est-à-dire les sommes versées en raison de l'état de gêne des bénéficiaires ;

2) Les avantages destinés, sans discrimination, à favoriser ou améliorer les activités extra-professionnelles, sociales ou culturelles (de détente, de sports ou de loisirs) des salariés et de leur famille.

Il en est ainsi notamment :

— des participations favorisant le départ en vacances de la famille ou des enfants seuls, même si elles ne sont pas modulées en fonction de la situation et des ressources familiales ;

— des aides aux vacances attribuées par les comités d'entreprise sous forme de chèques vacances, en application de l'article 6 de l'ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982 (en revanche, la participation du comité d'entreprise au titre de l'article 4 de la même ordonnance constitue un élément de rémunération) ;

— des réductions tarifaires accordées à l'occasion de voyages touristiques, de spectacles, de pratiques sportives. Il importe peu que ces réductions soient directement supportées par le comité d'entreprise ou qu'elles donnent lieu au remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié.

3) La prise en charge par le comité d'entreprise de la participation des salariés au financement de régimes complémentaires de prévoyance ou de retraite lorsqu'ils revêtent un caractère obligatoire et collectif.

4) Les indemnités accordées à l'occasion de congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale lorsqu'elles sont destinées à couvrir les frais supportés par les salariés à cette occasion.

5) Les aides accordées, au cours de leur retraite, aux anciens salariés de l'entreprise et à leur famille.

PRESTATIONS A INCLURE DANS L'ASSIETTE DES COTISATIONS SOCIALES.

Doivent, en particulier, être soumis à cotisations sociales :

1) Les avantages faisant l'objet de dispositions législatives ou réglementaires expresses prévoyant leur assujettissement à cotisations, telles que les indemnités complémentaires aux indemnités journalières destinées à maintenir en tout ou partie le salaire, ainsi que les prestations à caractère familial (primes de crèche, de nourrice, de garde d'enfant, de logement, de scolarité, d'études, de rentrée scolaire, allocations de maternité, pour enfants à charge...) lorsqu'elles sont versées en dehors des cas d'exonération limitativement énumérés par la réglementation (décret du 8 juin 1946, art. 145, paragraphe 1) ;