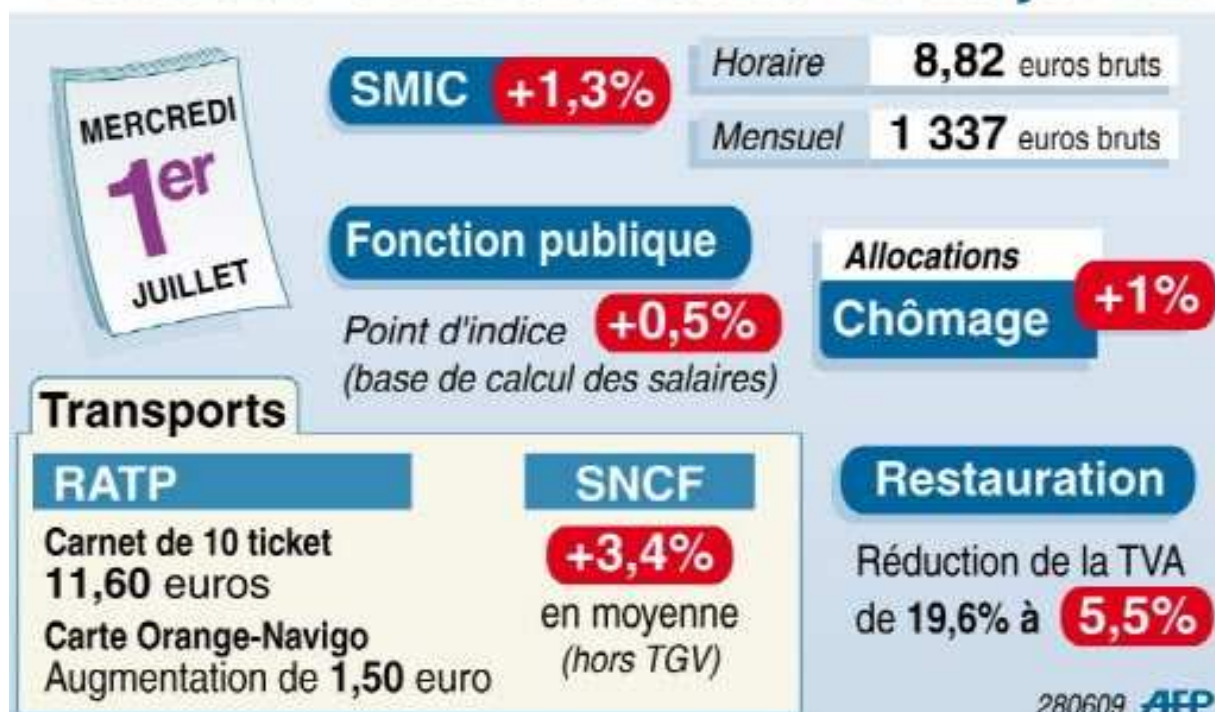


FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS - BOIS - PAPIER-CARTON MATÉRIAUX - CÉRAMIQUE

SERVICE COMMUNICATION REVUE DE PRESSE SEMAINE 27/09

1

Hausses et revalorisations de juillet



1. Ciments Français : Italcementi dénonce l'attitude des créanciers américains
2. Italcementi et Ciments Français abandonnent leur projet de fusion
3. Prestations sociales, tarifs: ce qui change au 1er juillet
4. L'Etat finance dix fois moins de préretraites qu'il y a dix ans
5. Construction : 12.400 emplois intérimaires en moins au premier trimestre
6. Mailly (FO) pour "une allocation de solidarité intergénérationnelle"
7. La lutte des classes ravage le patronat
8. Il y a désormais plus d'emplois intérimaires dans le tertiaire que dans l'industrie
9. Pour ou contre le RSA ?
10. Laurent Wauquiez salue trois propositions "très intéressantes" des syndicats pour l'emploi
11. Plans sociaux : la médiatisation, une arme à double tranchant
12. Cadres : les embauches de jeunes diplômés divisées par deux cette année
13. Le faux espoir d'une inflexion du chômage
14. Cantonnées au marché du grand luxe, les manufactures de porcelaine de Limoges licencient
15. Les chambres de commerce se mobilisent pour l'apprentissage
16. Emprunt EDF : plus de 2,5 milliards collectés
17. Débat sur les allègements de charges : des objectifs très divergents
18. L'Etat est prêt à financer davantage le reclassement des chômeurs
19. Un gros chèque pour partir

Les échos 29 juin 2009

Ciments Français : Italcementi dénonce l'attitude des créanciers américains

La fusion entre Italcementi et sa filiale française Ciments Français a échoué car les détenteurs américains d'obligations ont manqué de clairvoyance dans leur analyse de la situation, estime le groupe cimentier italien, dans un communiqué lundi.

"J'estime que les titulaires des notes (obligations, ndr) n'ont pas été du tout clairvoyants", affirme Carlo Pesenti, administrateur délégué d'Italcementi, cité par le communiqué.

Pour M. Pesenti, "un choix financier à court terme a eu raison d'une vision à long terme d'un groupe industriel international qui se place aux premiers rangs dans son secteur d'activité au niveau mondial."

L'action d'Italcementi était en forte hausse lundi matin à la Bourse de Milan à la suite de l'annonce samedi de l'abandon du projet de fusion avec sa filiale française Ciments Français.

A 10h26 GMT le cours d'Italcementi s'établissait à 8,20 euros, soit une hausse de 4,06%.

Par contre à Paris, le titre Ciments Français baissait fortement. A 12h27 (10h27 GMT), il perdait 6,40% à 60,19 euros, après avoir lâché près de 20% en début de séance, dans un marché en légère hausse de 1,24%.

Italcementi et Ciments Français avaient annoncé samedi l'abandon de leur projet de fusion, considérée comme la première fusion transfrontalière européenne qui aurait donné naissance au cinquième cimentier mondial, en raison de demandes de créanciers américains jugées "inacceptables".

"L'interprétation divergente d'une clause d'un contrat signé par Ciments Français avec des investisseurs institutionnels américains ne nous a pas permis d'aboutir à la fusion", affirme M. Pesenti.

Le différend portait sur des obligations de 500 millions de dollars (environ 390 millions d'euros) qui arrivaient à échéance mais dont les créanciers américains exigeaient le remboursement anticipé au moment de la fusion, arguant d'une clause spéciale, a expliqué à l'AFP une source proche du dossier.

Ce n'est pas le montant de remboursement, même avec 100 millions d'euros de pénalité, qui posait problème mais bien que la dette totale d'Italcementi aurait été alors exigible par ses prêteurs, selon cette même source.

"Nous ne souhaitons pas renégocier un emprunt car le groupe n'en a pas besoin. L'intérêt exprimé par la plupart des titulaires des notes émises en 2002 et par une bonne partie des 25 titulaires des notes émises en 2006 n'a pas été suffisant pour atteindre une majorité conjointe appropriée pour arriver à un consensus global", affirme M. Pesenti.

Pour M. Pesenti "Italcementi et Ciments Français bénéficient du niveau le plus élevé de notation sur la dette dans le secteur du ciment parmi les grands groupes internationaux, ce qui témoigne d'une position économique et patrimoniale solide. Il était de ce fait inacceptable et injustifié d'accéder à des demandes qui ne correspondent absolument pas à notre notation et à notre solidité".

"Nous allons maintenant évaluer, sereinement, avec nos conseillers juridiques, les démarches éventuelles à entreprendre", ajoute M. Pesenti

Entré au capital de Ciments Français en 1992 au moment où celui-ci était au bord du dépôt de bilan, Italcementi détient actuellement environ 82% du français. Les deux sociétés avaient approuvé le 16 février un principe de fusion, qui aurait simplifié la structure du groupe italien.

Italcementi a accusé une nouvelle perte nette au cours des trois premiers mois de l'année, à cause de la crise du secteur de la construction, de 12,67 millions d'euros pour un chiffre d'affaires en repli de 11,1%.

Italcementi et Ciments Français abandonnent leur projet de fusion

La fusion entre le groupe italien Italcementi et sa filiale française Ciments Français n'aura pas lieu. Ainsi en ont décidé les deux entreprises en raison de demandes de créanciers américains jugées « *inacceptables* », ont-elles annoncé samedi dans un communiqué commun. « *Les demandes du groupe d'investisseurs institutionnels américains ayant souscrit des titres de créances émis par Ciments Français en 2002 et en 2006 [...] ont été jugées excessives et inacceptables par les deux sociétés et non conformes à la finalité de la fusion* », poursuit le texte sans plus de détails.

Les conseils d'administration des deux sociétés, qui se sont réunis vendredi, avaient décidé le 19 juin de repousser l'approbation du traité de fusion pour tenter de trouver une solution « *acceptable* » avec ces créanciers américains. Ces derniers ont souscrit pour 500 millions de dollars de titres de créances de Ciments Français (« Les Echos » du 23 juin).

Entré au capital de Ciments Français en 1992 au moment où celui-ci était au bord du dépôt de bilan, Italcementi détient actuellement environ 82 % de son partenaire français. Les deux sociétés avaient approuvé le 16 février un principe de fusion, qui aurait simplifié la structure du groupe italien. S'il avait eu lieu, le rapprochement aurait donné naissance au cinquième cimentier mondial. Frappé par la crise, Ciments Français prévoit de supprimer un millier d'emplois à l'étranger

Prestations sociales, tarifs: ce qui change au 1er juillet

Revalorisations, prestations sociales, tarifs: voici la liste de ce qui change à partir du 1er juillet.

SMIC

Le Smic est revalorisé de 1,3% en juillet. Il sera ainsi porté de 8,71 à 8,82 euros bruts de l'heure (6,93 euros nets). Pour un salarié au Smic travaillant 35 heures par semaine, le salaire mensuel passera de 1.321,02 à 1.337,70 euros bruts et atteindra 1.051 euros nets. Environ 3,4 millions de personnes sont payées au Smic.

FONCTION PUBLIQUE

Dans la Fonction publique, le point d'indice est revalorisé de 0,5% en juillet. Les trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalières) emploient au total 5,2 millions de fonctionnaires.

ASSURANCE CHOMAGE

Les allocations de près 1,9 million de chômeurs indemnisés par l'assurance chômage vont être revalorisées de 1% au 1er juillet.

Il n'y aura pas de baisse des cotisations chômage au 1er juillet, comme l'avaient envisagé les partenaires sociaux l'an dernier.

COMPLEMENTAIRE SANTE POUR LES CHOMEURS

Les chômeurs vont pouvoir à partir de juillet continuer à bénéficier de la couverture complémentaire santé et prévoyance (décès et invalidité) de leur ex-entreprise, à condition de bénéficier d'une indemnité d'assurance chômage et d'avoir travaillé au moins un mois dans cette entreprise.

Si ces conditions sont remplies, le bénéfice de la complémentaire santé, dans les mêmes conditions qu'au sein de l'entreprise, est maintenu pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, avec une durée maximale fixée à 9 mois.

MINIMA SOCIAUX

Les minima sociaux, revalorisés au 1er janvier, ne bougent pas au 1er juillet.

Le revenu de solidarité active (RSA) est entré en vigueur en juin, mais c'est le 6 juillet que seront effectués les premiers versements. Le RSA remplace le RMI (revenu minimum d'insertion), l'Allocation parent isolé (API) et plusieurs aides forfaitaires comme la prime de retour à l'emploi. Il concerne également les "travailleurs pauvres".

ALLOCATIONS FAMILIALES

Les montants restent inchangés jusqu'au 1er janvier, date de leur revalorisation.

TRANSPORTS

SNCF : - Les tarifs des trains Intercités, Corail, TéoZ et Trains Express Régionaux (TER) vont augmenter à partir du 1er juillet de 3,4% en moyenne.

La SNCF a confirmé le gel du prix des cartes de réduction (Carte 12-25, Senior, Escapades et Enfant+), comme déjà annoncé en début d'année.

Ile-de-France : Les tarifs de transport public en Ile-de-France seront relevés de 2% en moyenne au 1er juillet.

Les forfaits Carte Orange-Navigo vont tous être augmentés de 1,50 euros, quel que soit le nombre de zones.

Le carnet de 10 tickets t+ va être relevé à 11,60 euros, contre 11,40 euros aujourd'hui. Le tarif du ticket t+ vendu à l'unité restant inchangé à 1,60 euro.

ENERGIE

GDF: Aucune évolution n'est prévue pour les prix du gaz.

EDF: une hausse des tarifs est probable, mais elle n'interviendrait qu'en août.

RESTAURATION

Le taux de TVA dans la restauration passera à compter du 1er juillet de 19,6% à 5,5%. Les syndicats professionnels se sont engagés à ce que cafés, brasseries et restaurant baissent certains prix, mais chaque établissement est libre de le faire ou non.

L'Etat finance dix fois moins de préretraites qu'il y a dix ans

L'Etat finance dix fois moins de préretraites qu'il y a dix ans, ce qui s'accompagne depuis 2002 d'une augmentation "très sensible" du chômage indemnisé parmi les plus de 55 ans, selon une étude du ministère du Travail mise en ligne lundi.

En 2008, 8.260 salariés du privé - principalement d'ex-travailleurs exposés aux dangers de l'amiante - sont entrés dans un dispositif de préretraite financé en partie ou en totalité par l'Etat, contre 10.400 en 2007 et 78.780 en 1998, selon le département statistique du ministère (Dares).

Fin décembre 2008, la métropole comptait 62.388 préretraités du privé dans un dispositif faisant intervenir l'Etat, contre 237.715 en 1996.

En 2008, 72% des entrées ont été le fait de travailleurs de l'amiante, ayant travaillé dans un établissement leur faisant courir un risque élevé de développer un cancer à la suite d'une exposition à ce matériau omniprésent dans l'industrie et interdit depuis seulement 1997 en France.

La dépense pour l'Etat s'élevait à 451 millions d'euros en 2008, hors cessation d'activité amiante, contre plus de 2 milliards d'euros en 2002, selon l'étude.

L'Etat a mis en place à partir de 1963 des dispositifs de préretraites (Allocation spéciale du Fonds national de l'emploi, AS-FNE) et jusqu'aux années 2000, aux sigles divers (PRP, ARPE, CAATA, CATS) pour limiter l'impact des licenciements.

Les bénéficiaires sont surtout des hommes de 57 à 59 ans, et ouvriers.

Il était communément admis que cela favoriserait l'embauche de salariés plus jeunes, et devait servir aussi à permettre à des salariés ayant connu des conditions de travail éprouvantes, voire dangereuses, de s'arrêter.

Les conditions d'accès aux dispositifs ont ensuite été restreintes, la charge financière étant alourdie d'autant pour les entreprises, avant un coup d'arrêt en 2003.

Certaines entreprises, surtout les grandes, continuent d'organiser le départ de salariés âgés en préretraite, sans aucun recours à un financement public (préretraite maison, dispense d'activité, congé de fin de carrière). Elles doivent payer une taxe au Fonds de solidarité vieillesse, augmentée en 2007.

Le moniteur 30 juin 2009

Construction : 12.400 emplois intérimaires en moins au premier trimestre

Le repli de l'emploi intérimaire, qui s'est amorcé au deuxième trimestre 2008 pour s'aggraver en fin d'année, s'est encore accentué au premier trimestre 2009: 12.400 postes ont ainsi été perdus par rapport aux trois premiers mois de 2008, soit un recul de 10,2%, selon les chiffres de la Dares.

Au dernier trimestre 2008, 7.400 postes avaient déjà été supprimés (- 5,7%). En équivalents-emplois à temps plein, le constat est un peu moins négatif : - 7,3% après - 8,9% au T408.

Après cinq années de hausse, la construction a réduit de 6700 le nombre de postes d'intérimaires sur l'ensemble de l'année 2008, à 125.600 équivalents-emplois à temps plein. Le nombre de contrats conclus était lui aussi en baisse de - 125.500 unités (- 5,2%) ce qui efface la hausse de 2007 (+ 4,8%). Traditionnellement élevée, la part des intérimaires dans l'emploi salarié total a reculé de 8,8% en 2007 à 8,1% en 2008 et la durée moyenne des missions s'est maintenue à 2,8 semaines. Ce sont les ouvriers non qualifiés qui ont le plus pâti de ce recul (- 10,2%).

AFP 1 juillet 2009

Mailly (FO) pour "une allocation de solidarité intergénérationnelle"

Jean-Claude Mailly, secrétaire général de FO, a proposé mercredi d'instaurer une allocation de solidarité intergénérationnelle pour financer l'insertion de jeunes en entreprise sous la responsabilité d'un salarié senior.

"On a demandé la création d'une allocation de solidarité intergénérationnelle, l'ASI, sur laquelle on travaille, pour permettre à des salariés dits seniors qui le souhaitent, avec une réduction du temps de travail compensée financièrement, de faire du tutorat en entreprise", a déclaré M. Mailly sur LCI.

"La contrepartie (pour les entreprises), c'est de prendre des jeunes en contrat de professionnalisation. C'est ça, la solidarité entre les générations", a ajouté le dirigeant de FO.

Il a précisé qu'il "proposerait le financement" de cette mesure mercredi lors de la réunion des acteurs sociaux à l'Élysée autour de Nicolas Sarkozy. "On peut le financer", a-t-il assuré.

Alors que le président de la République a demandé que les salariés victimes des suppressions d'emploi puissent garder leur salaire pendant un an en échange d'une formation, M. Mailly a fait valoir que "les licenciés économiques représentent 4,6% des entrées en chômage, contre 30% pour les fins de CDD et d'intérim". "Donc, il faut faire quelque chose pour ces catégories de salariés précaires", a-t-il souligné.

Il a d'autre part souhaité que l'emprunt que le gouvernement veut lancer auprès des Français début 2010 finance "le développement durable et la stratégie industrielle". Il s'est dit à nouveau "partisan aussi que ça alimente le Fonds de réserve des retraites".

La lutte des classes ravage le patronat

ENTRE Laurence Parisot et la Confédération générale des petites et moyennes entreprises, la guerre est déclarée. Plusieurs dirigeants de la Confédération poussent même leur président, Jean-François Roubaud, à se présenter contre la présidente sortante du Medef, qui sollicitera, l'an prochain, le renouvellement de son premier mandat. Exemple des échanges de mesquineries : la CGPME avait convoqué, la semaine dernière, son assemblée générale (en présence de Fillon) sur un thème rassembleur, fixé depuis plusieurs mois, « Planète PME ». La veille, Laurence Parisot lui grillait la politesse, avec une conférence de presse sur « La PME attitude ». Et la présidente du Medef d'attaquer : « Le Medef a autant, si ce n'est plus, que la CGPME la légitimité à s'exprimer au nom des PME. » Les dirigeants du syndicat concurrent ont dégainé. En rap-pelant les « silences du Medef » sur les relations entre les grosses boîtes donneuses d'ordres et les modestes sous-traitants, qu'elles ont tendance à étrangler. Autre vacherie : le Medef encourage l'ouverture des grandes surfaces le di-manche, alors que le syndicat des petits patrons hurle que ce serait « la mort du commerce de proximité », Petits patrons contre géants du CAC 40 : c'est la lutte finâle ?

Le Figaro 1 juillet 2009

Il y a désormais plus d'emplois intérimaires dans le tertiaire que dans l'industrie

Depuis un an, plus d'un emploi intérimaire sur trois a disparu.

L'EMPLOI intérimaire n'en finit plus de descendre aux enfers. Selon les dernières statistiques du ministère du Travail, le nombre d'intérimaires s'est encore fortement réduit au premier trimestre 2009, accusant une nouvelle baisse de 15,6 % après un recul de 13,3 % les trois derniers mois de 2008. F. Bouchon/ Le Figaro En un an, le secteur automobile a supprimé huit postes d'intérimaires sur dix, soit 28 200 postes.

Fin mars 2009, le nombre d'intérimaires atteint 435 900 personnes, ce qui représente 2,4 % de l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel. « Par rapport à la fin du premier trimestre 2008, plus d'un emploi intérimaire sur trois a disparu », note l'étude, soit la suppression de 227 200 postes en un an.

L'industrie compte désormais un peu plus de 150 000 intérimaires, et affiche un nouveau recul de 20,8 % de ses effectifs au premier trimestre, soit 46 300 postes supprimés en trois mois. Dans la plupart des secteurs, le recul est identique à celui de fin 2008. Le nombre d'intérimaires dans les biens intermédiaires diminue de 31,5 % et dans les biens de consommation, de 18,6 %.

Les biens d'équipement accentuent leur repli avec un nouveau recul de 25,5 % sur trois mois. Seul l'automobile tire son épingle du jeu. La baisse au premier trimestre est deux fois moins forte qu'à la fin de 2008 en nombre de postes (- 5 100 contre - 11 200) même si le rythme reste élevé, aux alentours de - 45 %. En un an, ce secteur a supprimé huit postes d'intérimaires sur dix, soit 28 200 postes !

Tertiaire : recul plus marqué

Le repli s'accroît à nouveau dans le secteur de la construction avec une baisse de 10,2 %, soit 12 400 postes en moins au premier trimestre après une première dégradation à la fin de 2008 (- 7 400 postes). Signe de la crise, le recours à l'intérim des entreprises de construction, traditionnellement élevé, a encore baissé ce trimestre : 6,9 % des salariés de ce secteur sont intérimaires, contre 8,4 % il y a un an.

Enfin, dans le tertiaire, la tendance à la baisse ne faiblit pas avec un quatrième repli trimestriel d'affilée. Le recul est encore plus marqué au premier trimestre 2009, au cours duquel 22 100 postes ont été supprimés. Résultat, on dénombre pour la première fois davantage d'intérimaires dans le tertiaire (168 200 salariés) que dans l'industrie (154 500).

Les services aux entreprises reculent de 12,2 %, avec 8 000 nouvelles suppressions de postes intérimaires. Dans les transports, la baisse s'amplifie et atteint - 6 100 postes au premier trimestre. Même les services aux particuliers ne sont pas épargnés : 1 300 postes d'intérimaires (- 12 %) ont disparu au premier trimestre

Le Monde 1 juillet 2009

8

Pour ou contre le RSA ?

" Le Monde " évalue les effets concrets des politiques publiques. Aujourd'hui, le revenu de solidarité active que le gouvernement, avant le choc de la crise financière, présentait comme un outil de retour à l'emploi

Promesse de campagne de Nicolas Sarkozy, le revenu de solidarité active (RSA) a été créé par la loi du 1er décembre 2008, promulguée vingt ans, jour pour jour, après celle qui instaura le revenu minimum d'insertion (RMI) au début du second septennat de François Mitterrand. Une telle coïncidence n'est évidemment pas le fait du hasard : en créant le RSA, le gouvernement veut redonner des " perspectives d'insertion professionnelle " à des milliers de bénéficiaires des minima sociaux relégués dans le chômage de longue durée et le sous-emploi.

L'articulation avec la prime pour l'emploi

Le RSA ne remplace pas la prime pour l'emploi (PPE), cette aide accordée aux ménages modestes pour les encourager à reprendre ou à garder une activité professionnelle : les deux dispositifs s'articulent l'un avec l'autre. Pour les personnes qui ont à la fois droit à la PPE et au RSA, c'est le système le plus avantageux qui est retenu. Exemple :

si un couple a droit à 300 euros par mois de RSA alors qu'il pourrait prétendre à 90 euros de PPE, au final il gagnera 210 euros de plus par mois. [-] fermer

L'idée a été défendue pour la première fois en avril 2005 dans le rapport sur " la famille, la vulnérabilité et la pauvreté " rendu par une commission présidée par Martin Hirsch, alors à la tête d'Emmaüs-France. Nommé haut-commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté dans le gouvernement de François Fillon en mai 2007, M. Hirsch a mis en place le RSA en poursuivant un double objectif : favoriser le retour à l'emploi des allocataires de minima sociaux en leur assurant un surcroît durable de revenus dès l'instant où ils reprennent une activité (ce qui n'était pas toujours le cas, avant) et améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs pauvres.

RMistes et travailleurs pauvres. Réservé aux plus de 25 ans, le dispositif s'adresse à deux catégories de la population. Primo : les personnes sans activité, qui touchaient jusqu'à présent le RMI ou l'allocation de parent isolé (API), soit 1,4 million de foyers qui vont désormais percevoir le RSA. Pour elles, la " logique des droits et devoirs " - déjà présente dans le cadre du RMI - subit de profonds changements. Les bénéficiaires seront orientés vers Pôle emploi ou devront faire des démarches pour améliorer leur insertion sociale s'ils ne peuvent pas reprendre pied dans le monde de l'entreprise. Un " accompagnement adapté " leur sera proposé. S'ils ne respectent pas cette obligation, le versement du RSA pourra être suspendu, voire supprimé.

Est également éligible au dispositif toute personne occupant ou reprenant une activité faiblement rémunérée. Pour elle, le RSA est un complément de revenus. D'après le Haut Commissariat aux solidarités actives, de 1,7 million à 1,8 million de familles relèvent de cette catégorie. M. Hirsch estime que le RSA devrait permettre à environ 700 000 personnes de se hisser, dès cette année, au-dessus du seuil de pauvreté (880 euros par mois pour une personne seule en 2006).

Les RMistes et les bénéficiaires de l'API qui reprennent une activité professionnelle vont sortir du système des minima sociaux. " Sur la longue période ", leur nombre devrait diminuer d'environ 10 %, soit " 100 000 RMistes de moins ", selon l'économiste François Bourguignon, dans un entretien aux Echos du 22 mai. Cette projection se fonde sur le rapport du comité qui a évalué les expérimentations conduites dans 33 départements : il montre que le taux de retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA s'élève à 3,38 % par mois en moyenne dans les zones où il a été testé, contre 3,1 % dans les " zones témoins ".

Les conseils généraux en première ligne. Trois institutions sont en première ligne dans la mise en oeuvre de cette réforme lourde et complexe : les conseils généraux, qui participent au financement du dispositif et à l'accompagnement des bénéficiaires, les caisses d'allocations familiales (CAF) qui traitent les demandes et versent la prestation, Pôle emploi, qui sera chargé de la réinsertion professionnelle.

Pressions sur Pôle emploi. Pour ce service issu de la fusion de l'ANPE et des Assedic, la tâche est rude : il doit gérer simultanément l'explosion du nombre de demandeurs d'emploi liée à la crise et l'afflux des allocataires du RSA sans activité qui n'étaient pas inscrits au chômage.

Les CAF vont également se retrouver sous pression. Président (PS) de l'Assemblée des départements de France et du conseil général des Côtes-d'Armor, Claudy Lebreton se demande si tout le monde sera prêt à temps. Il s'interroge aussi sur le coût du RSA pour les conseils généraux : la récession ne risque-t-elle pas d'augmenter le nombre de bénéficiaires et de faire déraiser la facture ?

Auditionné, le 7 avril, au Sénat, M. Hirsch a estimé que la crise aurait un impact limité sur les dépenses liées au RSA : certaines personnes vont entrer dans le dispositif mais d'autres en sortiront pour être prises en charge par l'assurance-chômage. " En régime de croisière ", selon le haut commissaire, le RSA coûtera environ 9,8 milliards d'euros par an. Une taxe sur les revenus du capital va être créée pour couvrir le surcoût causé principalement par le complément de ressources apporté aux travailleurs pauvres. Elle devrait rapporter 1,5 milliard d'euros.

Développement des " petits boulots ". En 2005, le RSA s'intégrait dans un ensemble de mesures contre la pauvreté qui avait reçu un accueil très favorable. Aujourd'hui, de nombreuses réserves s'expriment, y compris chez ceux qui, comme l'économiste Denis Clerc, disent être " globalement " partisans du dispositif. La critique la plus forte porte sur les effets pervers du RSA : en complétant le revenu des personnes qui acceptent de travailler à temps partiel, il favoriserait, du même coup, le développement des " petits boulots ".

AFP 2 juillet

Laurent Wauquiez salue trois propositions "très intéressantes" des syndicats pour l'emploi

Le secrétaire d'Etat à l'Emploi Laurent Wauquiez a estimé jeudi que les partenaires sociaux avaient fait trois propositions "très intéressantes" concernant les salariés licenciés, les CDD et les intérimaires, et le tutorat en entreprise, lors du "sommet social" organisé la veille par Nicolas Sarkozy. Lire la suite l'article

M. Wauquiez a détaillé sur France-Info trois "propositions" des syndicats : "comment faire en sorte que les salariés licenciés, on les aide à rebondir, à retrouver un emploi", "qu'est-ce qu'on fait pour les CDD et les intérimaires", et enfin, "comment est-ce qu'on fait pour développer le tutorat en entreprise, les seniors qui accueillent et forment des jeunes".

"Le but c'est de passer du gâchis de génération à la solidarité entre les génération" a-t-il poursuivi, précisant que sur ce sujet, "FO et la CFDT ont mis des propositions fortes sur la table".

"Dès (mercredi) soir à l'Assemblée nationale, dans le cadre du projet de loi sur la formation professionnelle, on a adopté un amendement qui va permettre de financer les tuteurs (...) avec l'argent de la formation professionnelle", a-t-il expliqué.

Par ailleurs, "le 'contrat de transition professionnelle' (CTP) marche très bien", s'est-il félicité, à propos de cette mesure mise en place dans certains bassins d'emploi en crise en cas de licenciement économique. "Il permet d'aider deux fois plus qu'avant les salariés licenciés à retrouver un emploi", a-t-il affirmé.

"Aujourd'hui les CTP sont plafonnés à 25 sur tout le territoire, ils sont réservés aux régions les plus en crise", a-t-il souligné, ajoutant que le gouvernement souhaitait "faire en sorte (...) qu'on puisse rajouter de nouveaux CTP", ce qui suppose de "modifier la loi". "On va voir comment le faire rapidement pour qu'à la rentrée on soit prêts", a-t-il assuré.

Les Echos 2 juillet 2009

Plans sociaux : la médiatisation, une arme à double tranchant

Aubade, Michelin, Continental, Caterpillar... A l'heure où les plans sociaux se multiplient, les salariés de certains sites concernés décident de livrer bataille en se hissant à la une des médias. En menant des actions spectaculaires, ils décrochent souvent des conditions de départ plus avantageuses. Mais, à plus long terme, le prix à payer peut être lourd.

La marque rachetée, le personnel français viré ! » Pancartes à la main, une centaine de salariées du fabricant de lingerie Aubade ont clamé leur colère, hier, devant l'Assemblée nationale. Depuis quelques jours, leur usine de Saint-Savin, dans la Vienne, est en péril. Et la direction a annoncé la suppression de 104 emplois sur 132. Lundi dernier, c'était le slogan « Michelin assassin » qui résonnait dans les rues de Seclin (Nord) : les 250 salariés de l'usine Sodemeca protestaient contre les 1.093 suppressions de postes programmées par le manufacturier.

Avant eux, des salariés de Continental, Goodyear, Caterpillar ou encore de Molex, 3M ou Faurecia ont livré une bataille publique à leur direction. Leur arme ? Hisser l'information à la une des journaux, sur le Web, les ondes ou les chaînes télévisées, à coups de slogans rageurs ou d'actions coup de poing, comme les séquestrations de patrons. Quitte à ce que leurs actes dérapent, à l'instar des « Conti », qui ont saccagé la sous-préfecture de Compiègne.

« Face à l'avalanche de plans sociaux, les conflits médiatisés ne concernent qu'une faible minorité d'entreprises, tempère Alain Petitjean, directeur général du cabinet Sémaphores. Pourtant, entre janvier et mai 2009, plus de 683 articles parus dans la presse quotidienne contenaient le mot « séquestration », selon l'agence de média en ligne Basta. Et alerter l'opinion semble d'autant plus efficace « qu'avec la crise et les affaires liées aux rémunérations des dirigeants, les syndicats ont le sentiment que le public sera de leur côté », estime Brice Mallié, directeur associé au sein du cabinet de ressources humaines BPI. « Prime à l'agitation »

Lutter contre les fermetures d'usines par médias interposés devient un instrument de défense des salariés. « On s'est battu, en passant des nuits à avaler de la fumée de pneus brûlés, appuyés sur nos drapeaux, raconte Antonio Da Costa, délégué syndical CFTC chez Continental, employé depuis trente-sept ans à l'usine de Clairoix. Des gens m'ont appelé du Mexique ou de République Dominicaine parce qu'ils m'avaient vu à la télévision. Dans le monde entier, les dirigeants de Continental ont eu honte ! »

Le combat porte ses fruits. Après deux mois de lutte, les salariés de l'usine Continental de Clairoix ont, entre autres, obtenu une prime de 50.000 euros par personne, quand les licenciés d'autres sites du groupe devront se contenter de conditions de départ moins généreuses. De même, chez Scapa ou Sony, les enveloppes de départ ont été améliorées. « C'est une prime à l'agitation », affirme Max Matta, ex-DRH de Moulinex, désormais associé-gérant de la société de conseil Wingers HR Strategy.

Pas le choix, réplique la syndicaliste Odile Szczyglowski, présidente de l'union départementale de la CFTC de l'Isère et signataire de l'accord qui a sauvé 133 emplois chez Caterpillar : « Lorsque le dialogue n'existe pas, la seule chose sur laquelle nous ayons un pouvoir d'influence est l'image de l'entreprise. Les sociétés n'aiment pas voir leur linge sale sur la place publique. »

La méthode n'est pas neuve. En 2001, des salariés de Moulinex saupoudraient de farine le conseil général à l'heure où l'anthrax constituait une menace. En 1999, des ouvriers des Ateliers Chantiers du Havre jetaient des pans de navire dans les rues de la ville. Et, en 2000, des employés de l'usine de textile Cellatex menaçaient de déverser de l'acide dans la Meuse. « L'objectif est de créer un rapport de force pour peser sur la négociation, commente Maurad Rabhi, secrétaire confédéral de la CGT et ancien de Cellatex. Attirer l'oeil des caméras force les dirigeants à agir, non pas en catimini mais au grand jour. »

De quoi désarçonner les dirigeants. « En France, les directions en charge d'un plan social s'enferment souvent dans une approche précautionneuse en matière de réglementation. Or qui perd la main de la communication perd la bataille », admet Patrick Tabary, un ancien directeur industriel.

La médiatisation permet aussi de faire pression sur les pouvoirs publics, de les contraindre à utiliser leurs multiples outils d'intervention. « L'administration du travail peut inciter une entreprise à revoir sa copie », explique Max Matta. Et même si sa marge de manoeuvre est limitée dans le cas d'une société privée, « je ne connais aucun chef d'entreprise qui souhaite se brouiller avec l'administration locale », poursuit-il.

Mais, en la matière, rien de tel que de mettre de son côté un leader politique. Après avoir défilé avec les salariés d'Heuliez, la présidente de Poitou-Charentes, Ségolène Royal, a ainsi écrit, début juin, au président de la République pour que l'Etat aide l'équipementier automobile en déroute. Des CV écartés d'emblée

L'intervention peut être plus discrète. « Les politiques peuvent faire avancer un dossier à Bruxelles », assure Gilles Nicoli, ancien délégué syndical CFDT de la compagnie aérienne Airlib, qui a fermé ses portes en 2003. Et les pressions sont parfois insidieuses. « Lorsqu'un cabinet ministériel convoque une direction pour la sommer de s'expliquer, les dirigeants sont dans leurs petits souliers, raconte Odile Szczyglowski. Sans oublier que les pouvoirs publics sont souvent des clients de ces grands groupes ».

Toutefois, le recours aux médias peut se révéler une arme à double tranchant. D'abord parce que les messages repris par les médias sont difficilement contrôlables. « J'ai appris que Michelin allait licencier en lisant le journal sur Internet. Je n'en croyais pas mes yeux ! Les journalistes locaux se sont précipités aux portes de l'usine pour interroger des employés qui n'étaient pas encore au courant ! », raconte Frédéric Bauchard, secrétaire général de l'Union départementale Force ouvrière, à Clermont-Ferrand. Par ailleurs, « les médias accentuent le côté dramatique, incitant les entreprises à agir dans la précipitation pour apaiser l'opinion, estime Jean-Pierre Aubert, ancien délégué interministériel aux restructurations de la défense. Mais un chèque versé pour calmer les esprits peut occulter d'autres réponses, plus durables, comme, par exemple, les efforts à fournir sur le reclassement des salariés. »

Car les problèmes de fond demeurent. « Quelle que soit la publicité autour d'un conflit, rares sont les dossiers de fermeture qui aient été remis en cause », souligne Olivier Labarre, directeur général adjoint du cabinet BPI.

Or une fois l'usine fermée, les employeurs locaux, souvent des PME, rechignent à embaucher les acteurs d'un conflit dur. Il est d'autant plus difficile de rejoindre une PME anonyme que l'on a été reconnu par des milliers de sympathisants. « Recruter des gens qui ont été en première ligne d'un conflit fait peur », assure Jacques Brunel, avocat associé chez Fidal. En 2003, 1.800 des 3.000 licenciés d'AirLib ont retrouvé un poste. Mais « la vue du nom de certains délégués suffisait à ce que leur CV tombe immédiatement dans la poubelle du recruteur potentiel », raconte Gilles Nicoli.

La situation est d'autant plus dramatique sur des bassins d'emploi sinistrés. Dans les Ardennes, trois ans après la fermeture de l'usine, moins de 40 des 153 ouvriers de Cellatex avaient retrouvé un poste en CDI. A tel point qu'un cabinet de reclassement leur avait conseillé de rayer le nom de l'entreprise de leur CV pour décrocher un rendez-vous chez des employeurs potentiels. Certains remplaçaient le nom de Cellatex par celui de son ancienne maison-mère, Rhône-Poulenc. « Je ne suis pas arrivé au siège de la CGT à Paris par hasard, renchérit Maurad Rabhi. Notre combat a embarrassé plusieurs acteurs locaux : ils ne m'ont jamais pardonné. » L'ivresse des caméras

L'impact est également psychologique. « Non seulement les conflits laissent une trace dans le patronat local, mais ils perturbent les salariés, qui peinent à faire leur deuil, analyse Alain Petitjean. Lorsque la bagarre a été dure, beaucoup ont perdu confiance et partent battus d'avance chez de futurs employeurs. Or, il est très difficile de trouver un emploi à quelqu'un qui n'est pas motivé. »

Amplifiés par les médias, les combats renforcent l'appartenance des licenciés à l'entreprise en péril. « Le traumatisme est d'autant plus durable que le combat a fait basculer les salariés du registre professionnel au registre émotionnel », commente Brice Mallié, chez BPI. Or lors d'un plan social, les gens sont fragilisés.

En outre, « certains peuvent être grisés par les caméras », raconte Gilles Nicoli. Mais les paillettes des médias sont éphémères. « Le temps du conflit, vous brillez, vous êtes sur le devant de la scène, vous incarnez une cause. Et puis, plus rien. Lorsque les projecteurs s'éteignent, vous retombez dans l'ombre, dans la solitude, l'isolement », raconte Maurad Rabhi.

Quant à l'opinion publique, elle est capricieuse. « A force de manifestations, les commerçants de Compiègne qui nous soutenaient commencent à s'exaspérer. Il y a une fatigue », reconnaît Antonio Da Costa, chez Continental. « Le temps joue en notre défaveur, reconnaît Maurad Rabhi. Le plus dur est de garder la tête sur les épaules. Aujourd'hui, il y a les « Conti » ou les « Caterpillar ». Mais qui se souvient de Metaleurop, de LU ou de Cellatex ? »

Cadres : les embauches de jeunes diplômés divisées par deux cette année

L'Apec a présenté, hier, de nouvelles prévisions d'évolution de l'emploi des cadres pour cette année. Le nombre d'embauches chuterait de 27 %. Quasiment tous les secteurs sont touchés. Il n'y aurait que 20.000 embauches de jeunes diplômés contre 45.000 en 2008.

Les cadres paient aussi un lourd tribut à la crise. L'Association pour l'emploi des cadres a révisé à la baisse sa prévision d'évolution des embauches pour 2009, publiée en février dernier. Elles devraient chuter non pas de 17 %, comme envisagé, mais de 27 %. Une pente jamais vue. C'est le double de la diminution qui avait été enregistrée en moyenne chaque année lors des deux précédentes crises de l'emploi des cadres, entre 1990 et 1993 et en 2002-2003. S'ensuivrait, en 2010, une quasi-stagnation des recrutements et il faudrait attendre 2013 avant de constater une véritable reprise. Cette situation, que le nouveau président de l'Apec, Eric Verhaeghe, directeur des affaires sociales de la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA), juge « préoccupante », résulte du cumul de la dégradation brutale de la conjoncture avec l'hypothèse d'une baisse nette et durable du nombre de départs à la retraite de cadres en poste, basée sur les prévisions de la Commission européenne jusqu'en 2010. Santé, social, culture

Pessimiste, le scénario n'est cependant pas totalement négatif. En 2009, le volume des embauches serait de 145.000. Cela reste un niveau annuel important, deux fois plus élevé que celui observé au début des années 1990 et équivalent aux embauches réalisées il y a cinq ans. Il est vrai que l'année 2008 avait été record.

Mais la tendance n'en est pas moins inquiétante. Les offres d'emploi de cadres sont en baisse de 31 % et seulement 36 % des entreprises avaient l'intention d'embaucher à la fin d'avril, le point le plus bas depuis l'existence du baromètre. 15 % des recrutements lancés seraient en outre abandonnés avant d'avoir été pourvus, ce qui est aussi un très mauvais signal.

Le pessimisme est largement partagé entre les différents secteurs. Au début des années 2000, la construction, les professions commerciales et le tertiaire avaient été épargnés. Cette année, seul le secteur santé, social, culture verra son nombre d'offres d'emploi progresser. Si les offres diminuent, le secteur de l'énergie ainsi que l'assurance et la banque de détail continueront aussi à recruter en net. Le nombre de chômeurs chez les cadres a progressé de 24 % sur les douze derniers mois. Programme spécifique

La plus mauvaise nouvelle concerne les jeunes. Les statistiques du chômage confirment chaque mois qu'ils sont particulièrement touchés. L'Apec ajoute à ce constat le fait que le diplôme ne les protège pas. Elle redoute une chute des recrutements de jeunes diplômés (licence au minimum et moins d'un an d'expérience) de près de 45 %. Il y en aurait 20.000 dans l'année contre 45.000 en 2008. Les profils les plus cotés risquent fort de ne pas être épargnés. Les jeunes diplômés issus des banlieues, déjà pénalisés en période de croissance, sont particulièrement touchés : leur taux de chômage a progressé plus que celui des non-qualifiés. L'Apec va donc lancer un programme spécifique (l'association va aller à leur rencontre pour les aider). Si les entreprises boudent les jeunes, elles recherchent de plus en plus de personnes ayant de dix à vingt ans d'expérience : c'est le cas de 48 % d'entre elles contre 20 % seulement il y a un an.

Le faux espoir d'une inflexion du chômage

Trente-six mille demandeurs d'emploi supplémentaires inscrits en mai à Pôle emploi, ce n'est certes pas une bonne nouvelle car ce sont 36.000 salariés de plus laissés sur le carreau, mais, d'une certaine manière, c'est une bonne surprise. Ni le gouvernement ni les économistes ne s'attendaient, en effet, à une décélération si marquée de la courbe du chômage. En mai, le flux des nouvelles inscriptions nettes à Pôle emploi a été bien inférieur à celui d'avril (58.000). Le ralentissement est sensible et régulier depuis l'épouvantable record de janvier et ses 100.000 chômeurs de plus. Surtout, ce signe globalement positif s'est accompagné de trois signaux a priori rassurants sur la situation de l'emploi. Le premier est que le volume des arrivées à Pôle emploi a reculé en mai de 7 %. Autrement dit, l'effet de ciseaux entre entrées et sorties s'est resserré. Le deuxième indicateur favorable est le net reflux des inscriptions au motif d'une fin de mission d'intérim (- 14 % sur un mois). Or ce sont les intérimaires qui fournissaient depuis des mois le gros de contingents de chômeurs. Le troisième élément plutôt encourageant est le léger repli des entrées à Pôle emploi consécutives à une fin de contrat à durée déterminée (CDD), qui figuraient elles aussi parmi les premières victimes de la crise économique.

Même si les chiffres de l'emploi de mai ont été, dans l'ensemble, accueillis avec prudence, ils ont, au gouvernement notamment, entretenu l'espoir d'un redressement un peu plus rapide et plus fort que prévu. Cet espoir n'est pas dénué de fondements. Il s'appuie sur l'analyse selon laquelle les entreprises du secteur marchand, au lieu d'avoir sous-réagi au violent décrochage de l'activité au quatrième trimestre 2008, comme on l'a longtemps cru, ont, en fait, sur-réagi. Et les tendances de mai sur les emplois les plus flexibles, comme l'intérim et les CDD, seraient le signe de meilleures anticipations des chefs d'entreprise. Par ailleurs, les mesures prises en faveur du chômage partiel, depuis avril mieux indemnisé et plus longtemps, ont pu freiner la hausse des licenciements, toutes proportions gardées à l'image de ce qui se produit en Allemagne. Enfin, à compter de ce début juillet, la montée en charge des quelque 320.000 contrats d'apprentissage pour les jeunes permettrait d'amortir le choc de l'arrivée sur le marché du travail de ceux qui sortent cet été du système scolaire.

Malheureusement, il est à craindre que cette vision soit trop optimiste, que les entreprises n'aient pas sur-réagi et que, en matière de chômage, les mois à venir soient au moins aussi douloureux que ceux que nous venons de vivre. Trois raisons poussent à le penser. D'abord, les évolutions récentes de l'emploi et de la valeur ajoutée suggèrent que l'ajustement des effectifs à la situation de l'économie réelle n'est pas terminée.

Au premier trimestre, sur un an, l'emploi des entreprises non financières a reculé de 2 %, la valeur ajoutée de 3 %, la productivité ayant fait la différence. Chef du département de la conjoncture à l'Insee, Eric Dubois est convaincu qu'il va encore y avoir un ajustement de l'emploi, même si les perspectives économiques sont moins mauvaises au deuxième qu'au premier trimestre. D'ailleurs, en 1993, les destructions de postes s'étaient poursuivies jusqu'à la fin de l'année, après la sortie de récession intervenue au deuxième trimestre. Ensuite, les nombreux plans de sauvegarde de l'emploi engagés depuis le début 2009 ne devraient produire leurs effets qu'au second semestre, une fois passé les délais légaux et réglementaires de mise en oeuvre.

Enfin, la décélération de la hausse du chômage de mai est probablement le signe que les licenciements touchent maintenant le noyau dur de la main-d'oeuvre, des emplois stables et en contrat à durée indéterminée, qu'il est difficile de supprimer en aussi grand nombre et aussi vite que des emplois plus précaires. Chef économiste chez HSBC, Mathilde Lemoine calcule que l'intérim ne représente déjà plus que 40 % des destructions de postes au premier trimestre 2009, contre 80 % sur les trois derniers trimestres de 2008. Au demeurant, le nombre de démissions et celui des reprises d'emploi se mettent à plonger, ce qui rend compte d'un marché du travail plus rigide.

Non seulement la courbe du chômage ne devrait pas continuer de s'infléchir mais elle ne devrait pas modifier la pente, toujours raide, de celle des emplois détruits. L'Insee s'attend toujours à 127.000 suppressions nettes de postes au dernier trimestre, pas tellement moins qu'au premier (174.000). La seule nouveauté est que l'augmentation mensuelle du nombre de demandeurs d'emploi ne reflète plus qu'imparfaitement, en atténué, la dégradation du marché de l'emploi. C'est la traduction de ce que les économistes appellent l'« effet de flexion », un phénomène qui incite des actifs potentiels, en l'absence de tout espoir de travail, à ne pas se déclarer en recherche d'emploi. Dans les mois à venir, c'est la courbe de l'emploi qu'il faudra suivre, elle en dira plus que celle du chômage.

Le monde 2 juillet 2009

Cantonnées au marché du grand luxe, les manufactures de porcelaine de Limoges licencient

Un éléphant dans un magasin de porcelaine, c'est l'effet de la crise dans les manufactures de Limoges. Le principal fabricant, Bernardaud, a supprimé 51 postes à Limoges et à Oradour-sur-Glane (Haute-Vienne). *"Nous tentons de nous adapter à une baisse du chiffre d'affaires de 20 % cette année"*, explique au Monde Michel Bernardaud, PDG de ce groupe créé en 1863 et détenu à 65 % par la famille. *"Etre une entreprise familiale non cotée nous a permis de réagir vite face à cette crise, en adoptant dès octobre 2008 des mesures d'économies."*

Soit des fins de contrats de travail temporaires, un rapatriement de la sous-traitance effectuée en République tchèque, des efforts salariaux avec, pour la première fois dans l'histoire de l'entreprise, une réduction de salaire temporaire de 5 % à 10 % pour les cadres et l'abandon de dix jours de RTT pour le personnel de production. Des mesures insuffisantes.

"Beaucoup de grands groupes des arts de la table ont déposé le bilan, en France comme à l'étranger, avec Royal Worcester & Spode puis Waterford Wedgwood en Grande-Bretagne, aux Etats-Unis, en Allemagne et même en Chine", constate-t-il, en se voulant malgré tout optimiste. *"Le marché des arts de la table est globalement en expansion dans le monde, avec l'hôtellerie et la restauration"*, veut-il croire, en assurant que 70 % de sa production est exportée. Avec un handicap de taille : auparavant, quand un pays était en crise, un autre permettait de lisser les résultats. *"Pour la première fois, tous les pays sont en recul"*, constate-t-il. Le projet d'ouverture, en fin d'année, de l'usine en Chine, dans laquelle Bernardaud est minoritaire, est maintenu. Le groupe y sous-traite déjà les marchés pour les hôtels.

Ce n'est pas la première fois que l'entreprise licencie. "Ce plan est destiné à maintenir et préserver le savoir-faire industriel", affirme son PDG. L'une des caractéristiques de Bernardaud tient au recours à des designers créatifs et à des artistes comme [Olivier Gagnère](#), [Sylvain Dubuisson](#) ou [India Mahdavi](#). "La création, c'est notre marque de fabrique. Je ne sacrifierai ni l'image de marque ni la qualité pour des bénéfices à court terme", promet-il. Grâce à un budget quinquennal, la fondation d'entreprises Bernardaud poursuit donc, malgré la crise, ce travail de métissage entre artistes et porcelaine.

Fatigué des discours sur la disparition de la porcelaine de Limoges, [Bertrand Raynaud](#), à la tête de l'entreprise du même nom et président de l'Union des fabricants de porcelaine de Limoges, ne cache pas que "le marché est atone et difficile", mais pense que "la crise est valable pour tous les secteurs du luxe".

Michel Petot, secrétaire fédéral des travailleurs du verre et de la céramique CGT (majoritaire), rappelle que ce secteur faisait vivre 8 000 personnes en 1970 en France, mais entre 1 000 et 2 000 aujourd'hui, à Limoges et dans le Berry. A ses yeux, le virage vers les produits meilleur marché n'a pas été pris à temps. Pari compliqué puisque la concurrence est vive.

Mais les listes de mariage n'ont plus cours, ni les services de 56 ou 72 pièces. Proposer deux tasses à café à 127 euros a enfermé la porcelaine de Limoges dans le marché restreint du grand luxe. Si bien que les plans de départs se multiplient. Comme les dépôts de bilan des porcelainiers et leurs reprises par de nouveaux actionnaires.

HORAIRES MODULÉS

Ercuis a repris Raynaud. Christian Lepage a racheté J. L. Coquet. L'homme d'affaires [Prosper Amouyal](#) a acquis Haviland, où les heures de travail sont modulées selon l'activité. Tous les salariés seront payés en fin d'année sur 35 heures, assure la direction.

D'autres manufactures souffrent : [Royal Limoges](#) a licencié depuis janvier onze salariés. Presque autant que chez [Médard de Noblat](#). "Il y a péril dans l'industrie de la porcelaine", résume [Pierre Barret](#), secrétaire de l'union départementale de la fédération CGT, au moment où se met en place le pôle européen de la porcelaine et de la céramique, à Limoges. D'autre part, un label Limoges - pour la porcelaine fabriquée et décorée dans la ville -, voulu par les concurrents de Bernardaud qui refusent de sous-traiter ailleurs, pourrait enfin voir le jour. Trop tard ?

Le Figaro 2 juillet 2009

Les chambres de commerce se mobilisent pour l'apprentissage

Jean-François Bernardin, président de l'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie, encourage les entreprises à embaucher des apprentis.

LE FIGARO. – Les jeunes diplômés et les apprentis ont-ils du mal à trouver un premier emploi ?

Le chômage des jeunes va connaître un effet conjoncturel ravageur. Dans nos écoles, de jeunes diplômés de la promotion de l'année dernière n'ont pas encore trouvé un poste. Même si à l'Essec, chaque élève reçoit encore en moyenne cinq propositions au lieu de huit. Au niveau national, nous allons également devoir trouver 200 000 contrats d'apprentissage à la rentrée.

Que proposez-vous ?

J'ai proposé au président de la République de mobiliser les chambres. Nous avons mis en place un dispositif pour promouvoir les nouvelles mesures. Les chefs d'entreprise doivent comprendre qu'embaucher un apprenti supplémentaire ne coûtera rien. Je sais que les entreprises rencontrent des difficultés mais nous avons une vraie responsabilité sociale vis-à-vis des jeunes.

Nous avons aussi recruté 100 développeurs de l'apprentissage qui vont aller dans les entreprises de 20 à 250 salariés. Nous allons également diplômer un millier de tuteurs qui seront chargés d'accompagner ces apprentis. Nous espérons sensibiliser entre 50 000 et 100 000 chefs d'entreprise. C'est une mobilisation exceptionnelle qu'il nous faut réussir avec nos amis du Medef et de la CGPME.

La réforme des chambres de commerce et d'industrie bénéficiera-t-elle aux entreprises ?

Nous allons mettre en place une réforme qui va bénéficier aux entreprises. Elle bouscule les habitudes et les « Bastilles ». Nous avons accéléré cette réforme à la demande du président de la République. Notre texte a été voté par une centaine de présidents de chambre. Les chambres régionales joueront un rôle clé, notamment dans la définition de certaines politiques majeures, par exemple, dans le domaine de la formation et dans celui du soutien à l'international, tout en laissant de réelles initiatives aux chambres territoriales qui ont le contact direct avec les entreprises. Nous allons aussi mutualiser nos moyens et continuer le rapprochement des chambres pour tendre vers une centaine. Cette réforme qui se mettra en place de façon plus ou moins rapide selon les régions, va permettre de diminuer la pression fiscale de 10 % en cinq ans.

Les élus de la chambre de Paris (CCIP) ont voté contre votre projet de réforme. Pourquoi ?

Nous avons été surpris de l'attitude des élus de la chambre de Paris. Ils ont participé, et souvent de façon pertinente, aux nombreuses discussions et approuvé la réforme jusque début avril. Le 14 avril, Pierre Simon, président de la CCIP, a brutalement changé de position et voté contre. Ce revirement est difficile à expliquer, l'application de la réforme est peut-être particulièrement délicate à Paris. Mais il n'est pas possible de réformer sans rien changer. Nous ne comprenons pas ce que Paris veut. Ses élus souhaitent peut-être que la réforme du réseau s'applique partout sauf à Paris.

La CCIP pourrait-elle bénéficier d'un statut adapté aux besoins du Grand Paris ?

Mais quel statut particulier ? Les élus de Paris veulent-ils s'exonérer des nouvelles règles qui prévoient que la chambre régionale percevra les taxes payées par les entreprises pour les redistribuer ensuite aux chambres territoriales en fonction de leurs besoins et après une discussion collective ? Ce n'est pas acceptable car c'est la clef de la réforme. Si Paris obtenait cette dérogation, toutes les chambres feraient de même et ce serait la fin de la réforme.

Pourrait-elle être au service des entreprises de plusieurs départements ?

Mais elle l'est déjà. En revanche, Paris comme chambre territoriale n'a pas vocation à absorber la grande couronne. Et que deviendrait dans tout ça la chambre de la Région Ile-de-France ? Croyez vous que les élus politiques de Rambouillet, Provins, et d'Évry vont accepter de discuter avec un directeur basé à Paris ? Pourquoi faudrait-il faire fonctionner une région uniquement à partir de la capitale ? Cette idée est curieuse. Il n'y a pas que Paris en Ile-de-France. Je souhaite qu'une solution soit trouvée mais elle doit être consensuelle et surtout efficace pour les entreprises.

Nouvel Obs 2 juillet 2009

Emprunt EDF : plus de 2,5 milliards collectés

Le groupe d'énergie français, qui ne s'attendait pas à une telle "adhésion" des souscripteurs, a avancé la clôture de l'emprunt du 10 au 6 juillet.

Le groupe d'énergie français EDF a annoncé mercredi 1er juillet dans un communiqué que l'emprunt obligataire émis depuis le 17 juin auprès des particuliers a permis de collecter plus de 2,5 milliards d'euros. La clôture de la souscription a été avancée du 10 au 6 juillet. Cette émission "a suscité une large adhésion" et a permis à l'entreprise de collecter en deux semaines "plus de 2,5 milliards d'euros", a dit EDF.

EDF n'avait fixé aucun plafond de montant à lever, mais jugeait que la somme d'1 milliard d'euros serait "raisonnable". Il s'était réservé la possibilité de clore par anticipation l'emprunt en cas de forte demande.

Taux d'intérêt annuel fixe de 4,5 %

D'une durée de 5 ans, l'emprunt prend la forme d'obligations de 1.000 euros, rémunéré à un taux d'intérêt annuel fixe de 4,5 % avant prélèvements fiscaux et sociaux. Les particuliers pourront "souscrire jusqu'au lundi 6 juillet prochain inclus" et "chacun recevra le nombre d'obligations qu'il aura demandé sans plafonnement", précise le groupe. La date de règlement de l'opération demeure fixée au 17 juillet 2009. L'intégralité du capital souscrit sera reversée au terme de l'emprunt et le premier versement des intérêts interviendra le 19 juillet 2010.

Programme d'investissements

C'est la première fois depuis plus de vingt ans, que l'entreprise, lourdement endetté et à la recherche d'argent frais pour investir, initie une telle démarche. Selon le groupe, les fonds levés serviront à "investir massivement". EDF est en effet "reparti pour 10-15 ans de programme d'investissements importants", a justifié Pierre Gadonneix lors de l'annonce de l'opération fin mai. Pour tenter de remédier à son endettement, le groupe doit, outre l'emprunt, engager cette année "un programme de cessions de plus de 5 milliards d'euros".

Les Echos 3 juillet 2009

Débat sur les allègements de charges : des objectifs très divergents

L'Elysée doit envoyer en début de semaine un courrier cadrant les chantiers évoqués lors du sommet social. Certains élus de la majorité souhaitent raboter les allègements de charges des entreprises non exposées à la concurrence étrangère.

En acceptant, à la demande des partenaires sociaux, d'ouvrir un chantier sur la question des allègements de charges des entreprises, Nicolas Sarkozy a ouvert la boîte de Pandore, mercredi. Ces allègements visant à réduire le coût du travail représentent quelque 30 milliards d'euros (voir ci-contre) et reviennent chaque année au coeur du débat politique. Mais, comme le soulignait l'entourage du chef de l'Etat à l'issue du sommet social, les positions des uns et des autres sont très divergentes.

Les syndicats réclament que ces allègements soient davantage conditionnés aux politiques menées par les entreprises : rémunérations, emploi, etc. La loi sur l'intéressement et la participation de décembre 2008 a imposé une première conditionnalité : les entreprises doivent respecter l'obligation annuelle d'ouvrir des négociations salariales. Au bout de trois ans sans négocier, elles perdent la totalité des allègements dont elles bénéficient. Mais l'exécutif comme le patronat sont fermement opposés à toute obligation de résultat. Effet « trappe à bas salaire »

L'ouverture de Nicolas Sarkozy, qui pourrait consister à mettre en débat un élargissement des thèmes à négocier, constitue néanmoins un geste vis-à-vis des syndicats, et en particulier de la CFDT. François Chérèque a d'ailleurs fait part de sa satisfaction sur ce point, mercredi.

Mais le débat sur les allègements pourrait être plus large. L'Elysée doit envoyer aux partenaires sociaux en début de semaine prochaine une lettre cadrant les chantiers qui ont été évoqués mercredi. Le volume des allègements comme les barèmes devraient être en débat. La CGPME et l'UPA évoquent l'introduction de réductions forfaitaires pour l'ensemble des salaires (200 euros par exemple) - actuellement, les allègements sont maximaux au niveau du SMIC et diminuent ensuite progressivement pour s'interrompre à 1,6 SMIC -, afin de limiter l'effet « trappe à bas salaire » (les employeurs sont dissuadés d'augmenter les salaires). Mais une telle réforme aurait pour conséquence d'augmenter fortement le coût du travail au niveau du SMIC, là où l'effet emploi est jugé le plus important par les économistes (travail peu qualifié), sauf à introduire un forfait très élevé et donc beaucoup trop lourd pour les finances publiques. Principale niche sociale

Certains parlementaires de la majorité, reprenant le discours volontariste anti-niches sociales du gouvernement, proposent au contraire de réduire les allègements, afin de les concentrer sur les secteurs qui en ont vraiment besoin. Mardi soir, lors du débat d'orientation budgétaire à l'Assemblée, Pierre Méhaignerie (UMP), président de la commission des Affaires sociales, a défendu l'idée de remonter les cotisations patronales au niveau du SMIC pour « les emplois non soumis à la concurrence internationale ». Dans son rapport sur les exonérations de cotisations sociales de juin 2008, le député Yves Bur (UMP) avait préconisé plusieurs mesures : abaisser le seuil de sortie à 1,4 SMIC (6 milliards d'économies), réserver les allègements aux 500 ou 1.000 premiers emplois (3,2 à 4 milliards), ne plus indexer le barème sur le SMIC (ce qui reviendrait à geler les allègements), etc. « Mais c'était en période de croissance », relativise-t-il lui-même aujourd'hui.

Le ministre du Budget, Eric Woerth, expertise également des restrictions, les allègements constituant la principale niche sociale, mais il sait bien que le terrain est particulièrement glissant en période de crise.

« On va évaluer et voir quel impact pour l'emploi ont les allègements de charges », a déclaré hier le secrétaire d'Etat à l'Emploi, Laurent Wauquiez, sur France Info, en ajoutant : « Il ne faut pas oublier que les évaluations qui ont été faites disent que si l'on supprimait tous les allègements de charges, on détruirait 800.000 emplois ». Une manière de refermer, en partie, la boîte de Pandore. A l'Elysée, on confirme qu'il n'est en aucun cas question de réduire le volume global des aides.

L'Etat est prêt à financer davantage le reclassement des chômeurs

Nicolas Sarkozy a réitéré sa demande aux partenaires sociaux : il faut renforcer l'indemnisation des salariés victimes de la crise. Devant le Congrès, le 22 juin, il avait souhaité que "tous les licenciés économiques" puissent bénéficier de leur salaire et de formations pendant un an. Mercredi 1er juillet, il a confié aux syndicats et au patronat le soin "d'étendre le contrat de transition professionnelle (CTP), voire de rapprocher la convention de reclassement personnalisé (CRP) du CTP". Ces deux dispositifs de reconversion des salariés licenciés économiques sont réservés aux entreprises de moins de 1 000 salariés. Ceux qui en bénéficient ne sont pas comptabilisés dans la catégorie de référence des chômeurs retenue par Pôle emploi. Ce sont des stagiaires de la formation professionnelle.

Côté financement, M. Sarkozy veut solliciter les fonds du paritarisme, l'assurance-chômage et la formation professionnelle. Mais, précise-t-on à l'Elysée, l'Etat est prêt à prendre en charge une partie des surcoûts que représenterait l'extension de ces systèmes. Une façon de lever les réticences des partenaires sociaux qui, engagés dans une négociation sur "les conséquences sociales de la crise économique" jugent l'idée "généreuse" mais coûteuse.

"ÇA COÛTE TRÈS TRÈS CHER"

Or le régime d'assurance-chômage connaît une situation financière délicate, due notamment aux moindres rentrées de cotisation et aux dépenses supplémentaires liées à l'explosion du chômage. Le déficit devrait atteindre 1,3 milliard d'euros en 2009 et 4,6 milliards d'euros en 2010. Dans ce contexte, Le président (Medef) de l'Unedic, Geoffroy Roux de Bézieux, a manifesté ses réticences à une extension du CTP, jugeant l'idée "inadaptée". Selon lui, "on ne peut étendre ça à tout le monde, parce que ça coûte très très cher". Mieux vaut réserver ces dispositifs aux personnes dans les secteurs qui ne recrutent pas.

Selon le dernier bilan présenté par l'Elysée, le contrat de transition professionnelle a été étendu à 21 bassins d'emploi et doit l'être à 25 autres sur les quelque 365 existant en France. Fin juin, plus de 5 000 personnes en bénéficiaient. Il assure une rémunération à hauteur de 80 % du salaire brut pendant un an, soit la quasi-totalité du salaire net. Le bénéficiaire suit une formation, et est accompagné intensivement par le service de l'emploi. Selon le secrétaire d'Etat à l'emploi, Laurent Wauquiez, "un demandeur d'emploi en CTP coûte 17 500 euros par an, soit 3 500 de plus qu'un chômeur classique" (interview aux Echos le 30 juin).

Le budget prévu par le gouvernement dans la loi de finances pour 2009 est de 48,5 millions d'euros pour 10 000 bénéficiaires.

Les adhérents à la convention de reclassement personnalisée sont dix fois plus nombreux : 58 000 fin juin. Le gouvernement a budgété 55 millions d'euros en 2009 pour 120 000 bénéficiaires. Pour entrer dans le dispositif, il faut avoir deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Les bénéficiaires touchent alors 80 % du salaire brut pendant huit mois, et 70 % les quatre suivants. Les partenaires sociaux pourraient, à la demande du chef de l'Etat, améliorer cette indemnisation pour l'aligner sur celle du CTP. La présidente du Medef en a fait la proposition mercredi.

Mais le problème essentiel est l'intégration éventuelle des salariés en CDD ou intérimaires qui n'ont droit ni l'un ni à l'autre de ces dispositifs. Le sujet fera l'objet d'une âpre discussion entre les partenaires sociaux et l'Etat.

Le Parisien 3 juillet 2009

Licenciés parce qu'ils ont refusé une baisse de salaire

Cent huit salariés du fabricant d'ampoules Osram ont été licenciés pour avoir refusé une baisse de salaire. Ils plaident aujourd'hui en justice l'annulation de la procédure.

C'est le 29 janvier 2009, lors d'une réunion générale, qu'ouvriers et employés d'Osram, filiale du groupe allemand Siemens, se sont vu proposer une baisse de 12 % du taux horaire de leur rémunération, étalée sur trois ans. En cause, la directive européenne de décembre 2008 fixant la disparition des ampoules à incandescence à partir du 1er septembre 2012 et la suppression des ampoules dépolies au 1er septembre 2009. « Ces dernières représentent 50 % du volume produit à Molsheim, explique le PDG d'Osram France, André Lebihan. C'est un arrêt brutal, qui s'ajoute à la situation économique dégradée. Nous avons déjà mis en place une ligne qui produit des halogènes basse consommation et nous voulons continuer à investir sur le site, en développant la logistique. Mais nous devons nous rapprocher des coûts de production de notre usine slovaque. » L'usine de Molsheim emploie 730 personnes, dont 125 cadres. Ces derniers ne sont pas touchés par la baisse des salaires. Sur 600 personnes concernées, 500 ont accepté. Les 108 qui ont refusé font l'objet d'un licenciement économique. Ils ont porté l'affaire devant le TGI de Saverne (Bas-Rhin).

« Une première en France »

« Les salariés tirent leur droit de l'accord collectif sur les 35 heures, signé en 1999. Il ne peut pas être remis en cause de façon individuelle, explique Me Ralph Blindauer, qui représente le groupe des 108. Cette affaire est une première en France. » Isabelle Astié, secrétaire du comité d'entreprise et déléguée Force ouvrière, a pris la tête de la contestation. « La direction dit vouloir sauvegarder tous les postes fixes. Or nous avons actuellement 130 intérimaires sur le site. Pourquoi ne pas commencer par là ? demande-t-elle. Nous nous battons aussi pour ceux qui ont accepté de baisser leur salaire. » Une délégation des salariés d'Osram doit être reçue mardi à Bercy.

La Tribune

Un gros chèque pour partir

Jamais les plans de départs volontaires n'ont eu autant la cote que depuis le début de la crise. Les salariés y voient l'occasion de changer de vie. Les employeurs de réduire les effectifs sans vague. Mais la dégradation du marché du travail rend plus risqué le « grand saut ». Affiches concernant les formules de départs volontaires proposées par la direction. ' Projet Renault volontariat, temps partiel en fin de carrière, départ volontaire à la retraite...'

Désormais, les grands groupes français ne licencient plus. Ils organisent des plans de départs volontaires. Tour à tour, Michelin, France Télévisions, Natixis, Renault ou Capgemini ont eu recours à cette formule moins désastreuse en termes d'image que le traditionnel plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Pour les entreprises qui en ont les moyens, il s'agit d'éviter que des arrêts de travail à répétition et des manifestations de salariés dénonçant des licenciements boursiers suscitent l'intérêt des médias.

L'attrait exercé par les plans de départs volontaires n'est pas nouveau. Mais la crise ? et son lot de suppressions d'effectifs dans l'industrie comme dans les services ? lui assure un succès d'une ampleur inédite. « En période de crise, l'appel au volontariat est considéré comme encore plus indispensable qu'avant », souligne Étienne Grau, directeur de projets au cabinet de conseil BPI. Directions d'entreprise, syndicats et salariés s'accordent pour juger que le plan de départs volontaires est la « moins mauvaise des formules ».

Parfois, les conditions de départ sont plus que généreuses. Illustration avec le plan qui a permis à Natixis de faire partir 850 salariés entre novembre 2008 et février 2009 et qui sert actuellement de base à la négociation d'une nouvelle vague de départs portant sur 300 postes ? : chaque volontaire touche l'indemnité prévue par la convention collective de branche, dans la limite de 24 mois de salaire. À cela s'ajoute « une indemnité principale de départ volontaire » représentant 80 % de mois de salaire par année d'ancienneté et « une indemnité complémentaire », correspondant à trois mois de rémunération, avec un plancher fixé à 15.000 euros. Pour un salarié touchant 4.000 euros bruts par mois et ayant dix ans d'ancienneté, la prime de départ est de 87.000 euros ?! Le tout complété par une enveloppe de 15.000 euros pour tout salarié souhaitant bénéficier d'une formation de longue durée et d'une aide de 19.000 euros pour les aspirants créateurs d'entreprise. Les conditions de départ étaient si attractives que, pour 850 départs, la banque a été obligée de refuser 165 dossiers. « De nombreux cadres dirigeants en ont profité. Pour le deuxième plan, nous envisageons de plafonner davantage les indemnités », souligne un syndicaliste. En effet, les plans de départs volontaires ne prévoient que rarement des plafonds. Les indemnités étant un multiple du salaire mensuel, elles s'envolent vite pour les plus hauts revenus ?!

En règle générale, les plans sont beaucoup moins généreux que celui de Natixis. Néanmoins, ils prévoient fréquemment des planchers. Ainsi, l'accord conclu chez l'électronicien Atmel garantit un minimum de 34.000 euros, auquel s'ajoute une indemnité de 1,4 mois de salaire brut par année d'ancienneté. « Outre les 34.000 euros, les gens partiront en moyenne avec 18 mois de salaire », souligne Jean-Yves Guerrini, secrétaire général de la CFDT Métallurgie à Marseille et délégué syndical chez Atmel.

Pour encourager les volontaires, les directions d'entreprise n'hésitent pas à offrir une surprime à ceux qui acceptent un départ rapide. Chez Renault, par exemple, qui vient de mener un plan de volontariat portant sur 4.000 personnes, l'indemnité complémentaire était dégressive en fonction de la date de départ ? : six mois de salaire pour toute personne se déclarant avant le 31 janvier 2009, mais seulement quatre mois pour les départs décidés entre fin janvier et fin avril.

Pour les employeurs, les avantages de ce type de dispositif sont multiples. Outre une relative paix sociale, ils y gagnent en sécurité juridique. « Si le salarié se porte volontaire, il signe, avec la direction de l'entreprise, une convention de rupture d'un commun accord. Dès lors, en vertu de la jurisprudence de la Cour de cassation, il n'y a plus de contestation possible du motif de la rupture », reprend Xavier Dulin, avocat en droit social. Dans un plan social « classique », un salarié peut se tourner vers les prud'hommes s'il juge insuffisant le reclassement qui lui a été proposé ou s'il estime que le motif économique de son licenciement ne se justifie pas.

Des procédures judiciaires qui peuvent donner lieu au paiement de dommages et intérêts, souvent plusieurs années après le licenciement, et qui constituent une bien mauvaise publicité pour les entreprises condamnées. Un écueil qu'évitent les employeurs en recourant au plan de volontariat.

Autre avantage offert par cette formule ? : l'absence de réelle contrainte pour ce qui concerne les embauches concomitantes. Même si la loi le leur interdit, un certain nombre d'entreprises n'hésitent pas à continuer à recruter d'autres catégories de salariés. « C'est parfois un moyen de gestion de la main-d'œuvre, une manière de rajeunir les effectifs tout en augmentant la rentabilité », regrette Martin Richer, directeur général de la branche Sécafi du groupe de conseil en restructurations Alpha. « On s'est rendu compte qu'en parallèle d'un plan de départs de 800 personnes, l'entreprise en embauchait 300 », s'insurge, encore étonné, le représentant syndical d'une grande entreprise française.

Premiers visés par ce turn over d'un nouveau genre, les seniors. Des primes spécifiques ? sorte de préretraites financées par l'entreprise ? sont fréquemment prévues pour les plus de 55 ans. Ainsi, dans l'accord cadre des Caisses d'Épargne, les salariés nés entre 1948 et 1951 ayant plus de 30 ans d'ancienneté dans le groupe peuvent partir avec une indemnité représentant 80 % de leur salaire jusqu'à la date de leur mise à la retraite. Chez Capgemini, l'ancienneté, qui sert de base de calcul à la prime de départ, est majorée de douze mois par année à partir de 50 ans. Et la pression sur les seniors risque fort de s'accroître avec l'entrée en vigueur, à compter de 2010, de sanctions à l'encontre des entreprises ne mettant pas en place des actions spécifiques pour garder leurs quinquas ou en embaucher.

Longtemps, les représentants des salariés ont joué le jeu du volontariat. Dans les plans sociaux classiques, la liste des licenciés est établie en fonction de critères définis par le Code du travail ? : charge de famille, ancienneté, âge et qualités professionnelles. Un couperet sur lequel les syndicats n'ont guère de prise. Le recours au volontariat paraît moins brutal. Surtout lorsque le périmètre de départs est large. En principe, ne peuvent en bénéficier que les salariés occupant des postes susceptibles d'être supprimés. Mais de plus en plus, le champ est étendu. Ainsi chez Pfizer, le plan prévoit trois catégories de volontaires parmi lesquelles des « départs solidaires » permettant à des salariés de quitter l'entreprise dès lors qu'ils laissent leur place à des personnes dont le poste est directement menacé. À charge, pour l'employeur, d'assurer au bénéficiaire de cette formule les formations nécessaires au passage d'un service à l'autre.

Avec la crise, syndicats et élus regardent ces plans avec moins d'enthousiasme. Ces plans concernent désormais des populations qui prennent un risque non négligeable en quittant leur entreprise. « Antérieurement, les plans étaient réservés aux fonctions support ou à l'encadrement. Aujourd'hui, ils incluent du personnel de production qui aura plus de difficultés à retrouver un job », détaille Martin Richer, de Sécafi. « Aux côtés des créateurs d'entreprise, des salariés âgés ou de personnes qui ne craignent pas la confrontation avec le marché du travail, apparaît désormais une quatrième catégorie qui voit dans le départ un moyen de se sortir d'une situation financière difficile. Sur ce point, il faut être très vigilant », ajoute Xavier Tedeschi, président d'Horemis, un cabinet de conseil en restructuration.

Pour éviter les départs mal préparés, représentants du personnel et directions s'efforcent de mieux valider les projets. « On vérifie que les salariés ont une chance de retrouver un emploi dans des délais raisonnables. Et les entreprises sont davantage disposées à financer un dispositif d'accompagnement qui n'est pourtant pas obligatoire », constate Étienne Grau, de BPI. Un complément indispensable au chèque « valise » si les employeurs veulent continuer à trouver des volontaires alors que le marché du travail est beaucoup moins favorable qu'il y a seulement quelques mois.

Renault : six mois de salaire pour toute personne se déclarant avant le 31 janvier 2009

Natixis : pour un salarié touchant 4.000 euros bruts par mois et ayant dix ans d'ancienneté, la prime de départ est de 87.000 euros.

Atmel : en plus de 34.000 euros, les salariés toucheront en moyenne 18 mois de salaire.