LES COMITÉS LOCAUX DE L'EMPLOI EN CHAMPAGNE-ARDENNE

par

Francis GINSBOURGER *

Parmi les mesures annoncées par le Premier ministre dans le plan de lutte pour l'emploi présenté à l'Assemblée nationale le 15 septembre 1981, il en est une qui, bien qu'elle touche profondément à la vie économique et sociale du pays, aura trouvé assez peu d'échos dans le débat politique national. En prônant la création de comités locaux de l'emploi (CLE) dont les règles de composition et les attributions seront fixées par les circulaires du 27 octobre 1981 et du 27 janvier 1982 (1), le gouvernement prenait alors une initiative novatrice à bien des égards.

Instance tripartite associant les élus, les employeurs et les salariés, « ayant vocation à être le partenaire actif des services administratifs » le CLE était de nature à favoriser un dialogue social de type nouveau, en même temps qu'à promouvoir l'application des dispositifs mis en place au niveau national (contrats de solidarité et plan Avenir-Jeunes, notamment).

Cet article se propose d'étudier le fonctionnement des comités locaux de l'emploi dans une région : la Champagne - Ardenne, et d'en dresser le bilan à la fin de l'année 1982 (2).

Après avoir envisagé brièvement le contexte de la mise en place des CLE, on décrira le fonctionnement de huit comités plus particulièrement étudiés; on a réservé une place importante à l'analyse de ce qui apparaît bien vite au fil de la lecture : les difficultés de fonctionnement des CLE en Champagne - Ardenne. Plus pessimistes ou plus optimistes, plus nuancées ou plus catégoriques, nos conclusions s'attacheront, plus qu'à dresser un constat sans recours, à identifier les facteurs locaux de cette situation, et à remettre en perspective le projet social qui paraît sous-tendu par l'idée du CLE.

I. LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET POLITIQUE

Au 1er janvier 1982, la part de la région Champagne - Ardenne dans la population active nationale avoisine 2,5 %. Stable en volume depuis le recensement de 1975, la population active régionale a connu une évolution structurelle qui s'accélère depuis 1980 : tandis que le secteur primaire a pratiquement cessé de décroître, la croissance du secteur tertiaire ne compense plus les pertes d'emplois du secteur secondaire. Il s'agit donc d'une région, sans doute comme bien d'autres, où le problème majeur des années qui viennent sera celui de l'emploi industriel.

Or les facteurs de vulnérabilité du tissu industriel régional sont nombreux : la métallurgie et le textile, secteurs en crise profonde et durable, occupent environ 40 % des actifs salariés de l'industrie. La surreprésentation des entreprises de 100 à 500 salariés par rapport à la moyenne nationale traduit l'importance des activités de sous-traitance industrielle. La sous-représentation des emplois qualifiés et le poids des emplois d'OS et de manœuvres (plus de 25 % supérieur à la moyenne nationale, Ile-de-France non comprise), se conjuguant avec la crise des industries employant du travail qualifié, se soldent par une baisse de la qualification de la force de travail régionale.

* Directeur d'études à la société ACT.

(1) Voir en annexe.

(2) Il reprend les principales conclusions d'une étude réalisée par la société ACT en liaison avec le Service des études et de la statistique du ministère des Affaires sociales et de la Solidarité nationale. Cette étude a été menée par Jean-Yves Barrère, Jean-François Belhoste, Francis Ginsbourger et Pierre Metge.

D'autre part, la région se caractérise par la forte extraversion de son industrie et l'extériorité de la majeure partie des centres de décision économiques, au point qu'on a pu parler de Champagne - Ardenne comme d'une « sorte de périphérie au sein même du centre ».

L'industrie régionale se concentre dans un assez petit nombre de zones (zones de peuplement industriel et urbain, bassins d'emploi, arrondissements) :

— les deux ZPIU de Charleville-Mézières et de Sedan regroupent les 4/5 de la population active du département des Ardennes;

— dans l'Aube, le bassin d'emploi de Troyes et Romilly-sur-Seine regroupe les 3/4 des emplois salariés;

— dans la Marne, l'ensemble constitué de Reims, Épernay, Châlons-sur-Marne et Vitry concentre plus des 4/5 des emplois industriels;

— enfin, les ZPIU de Saint-Dizier, Joinville, Chaumont et Langres regroupent 77 % des actifs salariés du département.

Chacune de ces zones a ses spécialisations, et ces spécialisations correspondent à des débouchés situés hors de la région : c'est aussi vrai pour la bonneterie troyenne, la fonderie ardennaise, que pour la métallurgie haut-marnaise et plus encore pour la Champagne de Reims ou d'Épernay — pour ne citer que les « spécialités » les plus connues.

Cette structuration a pour corrolaire la faiblesse des centres de décision effectivement régionaux (sièges sociaux des entreprises, centres de décision bancaires et financiers) et l'extériorité des centres de décision déterminants (donneurs d'ordres, administrations).

Ainsi avons-nous pu conclure sur la base de divers travaux (3) que :

— 50 % des emplois régionaux relèvent effectivement de décisions extérieures à la région, une part importante des 50 % restant étant largement influencée par des pouvoirs extra-régionaux;

— plus de 75 % des décisions financières sont prises à Paris ou « pseudo-régionales » (dans la mesure où les quotas, normes, ratios, procédures, etc. échappent à toute considération spécifiquement régionale); avant les textes législatifs et la mise en œuvre des mesures de décentralisation, la maîtrise des circuits décisionnels administratifs se situe essentiellement à Paris.

Dans ces conditions, le poids des élus locaux est directement fonction de leur insertion dans le système de décision central. Le poids des organismes à vocation économique, gérés directement ou indirectement par ceux-ci (comités d'expansion, institutions relevant de l'établissement public régional) comme celui des institutions consulaires, n'a guère penché vers une réelle régionalisation ou une réelle départementalisation des tissus économiques et notamment industriels. L'entité régionale, significative au plan administratif et dans une certaine mesure politique, n'a pas été génératrice d'une politique économique et de l'emploi régional.

Notons, enfin, une représentation politique sans doute singulière : les conseils généraux sont dominés par des notables ruraux et certaines élites urbaines (gros commerçants, cadres et professions libérales). C'est ainsi que dans le département des Ardennes, le plus industrialisé de la région, on ne compte qu'un (ancien) ingénieur de l'industrie parmi les 27 conseillers généraux : le monde industriel est particulièrement peu représenté.

Dans ce contexte global, on peut mentionner quelques événements marquants de la période : la confirmation de la fermeture de l'usine de la Chiers (à Vireux, dans les Ardennes), les menaces qui planent sur l'usine International Harvester France (à Saint-Dizier, dans la Haute-Marne).

En outre — mais cela est vrai de toutes les régions — l'année 1982 est marquée par les élections cantonales et par l'approche des élections municipales : ces échéances entraîneront le retard du démarrage effectif des comités — la composition du collège des élus devant être modifiée à l'issue des élections cantonales — , et plus généralement provoqueront un certain glissement du CLE en enjeu de politique électoral locale.

II. LE FONCTIONNEMENT DE HUIT COMITÉS

A fin 1982, nous avions identifié (d'après les services de la coordination et de l'action économique des différentes préfectures, les directions départementales du travail et de l'emploi et la presse locale) dix-sept comités, dont dix dans les Ardennes, deux dans l'Aube, trois dans la Marne et deux dans la Haute-Marne. Parmi ces dix-sept comités, deux seulement étaient reconnus (4), tous deux ardennais.

Deux comités ont été retenus dans chaque département. Le choix ne se posait que dans les Ardennes et dans la Marne : notre sélection s'est alors opérée en fonction du degré d'activité des CLE d'après les interlocuteurs que nous avions rencontrés au préalable.

Les huit comités sont tripartites; ils ont des aires de compétence très diverses : trois comités sont « municipaux » (Châlons-sur-Marne, Épernay, Saint-Dizier); trois sont « pluri-municipaux » (Sedan, Romilly, Chaumont); deux sont « départementaux » (Ardennes et Aube). Aucun de ces comités ne couvre un bassin d'emploi. Un seul a été reconnu par le représentant de l'État dans la région, celui de Sedan.

---

(3) Études pour la Direction régionale de l'équipement de Champagne - Ardenne, 1980-1982.

(4) Au sens de la circulaire du 27 janvier 1982, voir annexe.

Les comités naissent entre novembre 1981 et février 1982 à l'exception de celui de Chaumont qui ne sera créé qu'en juin 1982. Leurs initiateurs sont des instances politiques ou des élus : conseils et conseillers généraux et municipaux. Cinq de ces instances sont dominées par la majorité nationale. Cependant la présidence des comités reviendra dans sept cas sur huit à une personnalité de la majorité [quatre PCF et trois PS] (5). Abrités par les municipalités ou les conseils généraux, les CLE n'ont que les moyens qui sont mis à leur disposition par ces assemblées : salles de réunion, moyens minima de secrétariat (convocations...), et, dans le seul cas du comité de l'Aube, quelques moyens de fonctionnement, transitant par une association de la loi de 1901, qui permettent d'employer une secrétaire à plein temps. Les membres des CLE, quant à eux, ne bénéficient d'aucun défraiement. Beaucoup de participants, notamment parmi les représentants syndicaux, déploreront cette absence de moyens, particulièrement en ce qui concerne le recours à des conseils, études, expertises, etc. Tous les comités respecteront, après quelques débats sur ce point, la règle du « tripartisme équilibré ». Mais les débats internes à chaque collège, notamment dans le collège salariés, vont occuper une large part des premières séances. Les accords sur la pondération parviendront à se faire. Du côté des employeurs, pas de débat de ce type : les listes présentées — de quatre à dix membres par collège selon les comités — sont d'ailleurs assez homogènes : sur un total de cinquante-cinq sièges, vingt-sept sont occupés par des représentants des unions patronales, groupements interprofessionnels locaux et départementaux; vingt-trois par des représentants d' « intérêts professionnels spécialisés », parmi lesquels : huit pour le seul secteur du BTP, deux pour l'agriculture, quatre seulement pour l'industrie, le reste allant aux commerçants, artisans, etc.; les chambres de commerce et d'industrie ne sont présentes en tant que telle que dans le comité « départemental » de l'Aube.

Les comités vont se réunir entre une et dix fois durant l'année 1982.

Ils traiteront essentiellement de deux grands thèmes :

— l'examen des situations locales de l'emploi et des possibilités d'application des mesures nationales de lutte contre le chômage;

— les questions des difficultés que connaissent certaines entreprises, et plus largement les bassins d'emploi.

D'autres questions seront parfois abordées, telles que l'emploi en milieu rural dans les Ardennes. Mais le débat est avant tout centré sur l'industrie, et, de par les pertes de pouvoir d'achat que provoquent les suppressions d'emplois, sur le commerce.

L'examen des situations locales de l'emploi commence par l'étude chiffrée des réalités. Il se poursuivra par l'apport d'information, et des débats parfois houleux, sur l'application et l'impact des mesures nationales de lutte contre le chômage. La formation professionnelle fera, dans trois comités, l'objet de plusieurs réunions portant sur l'adéquation des formations aux besoins locaux, débouchant, notamment à Saint-Dizier, sur des réalisations pratiques.

Les difficultés des entreprises industrielles et commerciales seront très vite au centre des débats. Comment débattre de la situation économique sans nommer des entreprises en difficulté? Comment traiter de ces cas sans invoquer des responsabilités et prononcer des accusations?

Les représentants patronaux avaient posé cette condition à leur participation : « les comités n'ont pas vocation à s'immiscer dans la gestion interne des entreprises ». Seul le patronat du BTP dérogera quelque peu à cette règle, en s'adressant directement aux représentants des municipalités afin d'obtenir en priorité des marchés locaux.

Le traitement des entreprises en difficulté, et la question de la taxe professionnelle (du ressort des municipalités) vont focaliser les débats et les antagonismes.

Peu de débats économiques d'ensemble auront lieu : on parlera parfois du rôle des banques (et de leur rigueur vis-à-vis des PMI), de réglementation douanière (dans une industrie fortement touchée par la concurrence internationale), sans toutefois que les problèmes soient envisagés autrement qu'au coup par coup.

Le montant de la taxe professionnelle — à la proximité des élections municipales — et le traitement des entreprises en difficulté auront cristallisé les contradictions : dès le premier trimestre 1982, les représentants des employeurs quittent les comités de Romilly, Châlons-sur-Marne, et Épernay. Au quatrième trimestre 1982, les représentants des employeurs ardennais quittent définitivement leurs comités respectifs. La CFDT décide de ne plus siéger au Comité départemental de l'Aube, dont elle conteste l'utilité. Seuls continuent à fonctionner dans des conditions normales les deux comités haut-marnais.

Notre article pourrait s'arrêter là. A la fin de l'année 1982, la plupart des comités locaux de l'emploi champardennais sont dans l'impasse.

Cependant l'analyse détaillée du fonctionnement des huit comités et l'analyse de leur apport par rapport à l'état des relations sociales dans cette région avant 1981, nous conduisent à approfondir la réflexion sur ces difficultés de fonctionnement.

---

(5) Au comité de l'Aube, on note que l'opposition, pourtant en mesure d'obtenir la majorité des suffrages, ne présente pas de candidat — tandis qu'une personnalité de la majorité argumente « ... dans la mesure où l'action du comité s'inscrit dans le cadre de la nouvelle politique gouvernementale, ceux qui sont le plus à même d'être efficaces sont naturellement ceux qui sont les plus proches du gouvernement ».

Deux interprétations de la période étudiée se dégagent, qui conduisent à envisager deux visions de l'avenir des CLE :

— Première interprétation.

Bien des conditions existent pour un dépérissement progressif des comités de l'emploi : le départ des employeurs, la désaffection de certains syndicats, le manque de moyens, l'absence de perspectives de travail à moyen et long terme, et jusqu'à l'épuisement des ordres du jour, tous ces facteurs se conjugant suffisent à prédire la disparition, à plus ou moins brève échéance, des comités de l'emploi.

Certains pourraient sans doute survivre à cette crise d'identité, au prix d'une perte de substance croissante — les comités se réduisant à des commissions spécialisées, le tripartisme à de simples échanges d'information entre les partenaires — et d'un isolement de plus en plus manifeste. Ils s'apparenteraient à des lieux d'expérimentation réservés aux municipalités dominées par la majorité, à tel ou tel conseil général, îlots de dialogue social, sinon démocratique — au sens étymologique du terme —, du moins tripartite.

Parce qu'ils se réduiraient à quelques lieux d'expérimentation, les comités ne pourraient prétendre à être reconnus par d'autres institutions locales et régionales, et ne trouveraient guère d'interlocuteurs qu'à travers des alliances politiques. Le risque serait alors d'un « dialogue social à deux vitesses » : tripartite et démocratisé là où les conditions politiques le permettent; répétant ailleurs l'inertie politique — alternée d'explosion — de la période passée.

Au mieux, les comités de l'emploi n'auraient été que les instruments éphémères d'une mobilisation d'élus locaux, relayés par des syndicalistes, entraînant bon gré, mal gré une fraction du patronat peu convaincue, mais acceptant de siéger, à la condition que les choix des entreprises ne soient pas engagés.

Au pire, l'échec global de cette tentative condamnerait durablement le projet d'un dialogue social décentralisé dans la région, et par là même les chances que se déploient parallèlement le processus de décentralisation et le processus de démocratisation des choix économiques et sociaux.

— Deuxième interprétation.

Des conditions existent pour une revalorisation des comités de l'emploi. A l'instar de la lutte contre le chômage, et plus généralement des grands objectifs du programme gouvernemental — citoyenneté dans l'entreprise, démocratisation du secteur public, par exemple, — les objectifs sous-jacents à l'idée de comités de l'emploi ne sauraient être atteints qu'à moyen et long terme.

L'établissement d'un dialogue social, issu d'une réelle négociation décentralisée, la définition et la mise en œuvre de politiques économiques et sociales au niveau local relèvent, dans la période présente, de l' « impensé » politique :

- Difficile au niveau interprofessionnel national, la négociation n'avance que de façon très inégale dans les branches, elle reste balbutiante dans l'entreprise; dans ce contexte, la négociation sociale au niveau du bassin d'emploi, du département ou de la région suppose un profond changement des mentalités, une affirmation des solidarités territoriales, de nouvelles alliances de classes.

- Une négociation véritable présuppose un espace de décisions au niveau local : de ce point de vue, le pouvoir régalien des firmes multinationales, la déterritorialisation progressive des firmes nationales, les pratiques de donneurs d'ordres, le poids du pouvoir central sur le système financier et bancaire, les mesures prises à l'échelon européen ou la pression de la concurrence internationale, etc., constituent et constitueront autant de facteurs de freinage; l'espace socio-économique local reste à construire, à travers un processus long et complexe de redistribution des pouvoirs.

- Enfin, toute négociation présuppose... des négociateurs. Non seulement des membres des organisations présentes localement, mais des représentants mandatés par des organisations elles-mêmes représentatives des différents intérêts en présence et susceptibles d'engager leurs mandants. Et une négociation véritable suppose tout autant que soient représentées l'ensemble des acteurs impliqués, de façon à ce que le résultat de la négociation puisse trouver sa traduction concrète.

Dans cette perspective, l'apport des comités de l'emploi, la concrétisation des objectifs qui leur ont été assignés, ne peuvent se manifester que de façon progressive et le dialogue social qui s'instaure ne peut être qu'empreint des relations sociales préexistantes, en particulier des rapports qui prévalent dans l'entreprise.

L'émergence de nouveaux acteurs dans les débats économiques et notamment industriels ne peut produire ses effets qu'à travers un long processus d'apprentissage, de formation, d'élaboration d'une stratégie. Marquée par des débats dominés par le problème des infrastructures, aboutissant souvent à des demandes d'aides ou de subventions, vis-à-vis du pouvoir central, la réflexion économique et sociale locale ne peut mûrir qu'au fil des années.

Les comités locaux de l'emploi apparaissent alors comme une initiative hardie, qui se heurte dans un premier temps à d'inévitables contradictions, mais qui peut, sous certaines conditions, déboucher sur des objectifs et des réalisations tangibles. La première année de fonctionnement n'a pas apporté de solutions à tous les problèmes posés, loin de là; elle aura permis néanmoins que s'engagent des débats qui sont de vrais débats.

III. APPORTS ET LIMITES DES COMITÉS

— Examinons tout d'abord le *bilan de l'activité des comités* en matière d'application des mesures nationales de lutte contre le chômage.

La promotion et l'explication des formules de contrat de solidarité par les CLE-CDE n'ont certainement pas bouleversé les décisions prises par les employeurs. Il a été plusieurs fois estimé que l'action des comités n'avait « ni freiné, ni accéléré » le processus. Pour autant, et sans qu'on puisse en isoler le résultat, les incitations faites au sein des comités ont parfois amené des représentants des employeurs à modifier leur jugement vis-à-vis de ce dispositif, à signer des contrats ou à en assurer eux-mêmes la promotion auprès de leurs mandants. On peut noter que la chambre syndicale de la bonneterie auboise a elle-même mené une enquête auprès de ses adhérents sur la structure par âge de l'effectif salarié des entreprises du département, mais il est vrai qu'il s'agit d'une industrie de main-d'œuvre dont la politique de recrutement est particulière.

Si la présentation et l'explication des formules de contrats a donc pu jouer un certain rôle, la « pression sur le patronat » — comme dans les Ardennes où certains comités ont fait le recensement des « préretraitables » — que souhaitaient exercer les organisations syndicales — CGT et CFDT notamment — à travers les CLE-CDE ne semble cependant guère avoir été efficace. A la CFDT de Sedan qui demande, non sans esprit de provocation au président du GIPA « *si son organisme serait susceptible de mener une enquête (sur) les entreprises qui pourraient être intéressées par un contrat de solidarité* (CS) celui-ci répondra que « *les entreprises sont libres de conclure ou non un CS, et que si elles ne le font pas, pour une raison ou pour une autre, elles n'y ont pas intérêt, et que personne n'a à s'immiscer dans leur gestion...* ».

On retiendra par ailleurs que les municipalités qui ont été à l'origine de CLE sont souvent les mêmes qui ont impulsé les premières des contrats de solidarité de collectivité locale, et, au moins pour l'une d'entre elles (Saint-Dizier), passé un contrat de type durée du travail (se traduisant par la création de 50 emplois). Or, la grande majorité des contrats passés dans la région l'ont été par des entreprises, et la quasi-totalité des contrats de préretraite démission.

Les comités de l'emploi ne semblent donc pas avoir joué en tant que tels un rôle significatif, mais — et plus généralement parce que leur existence a contribué à ancrer le sentiment de la nécessité d'une lutte systématique contre le chômage — ils ont simplement « accompagné » le dispositif.

L'application des différentes mesures du plan Avenir-jeunes a été fréquemment évoquée dans les débats des comités. Des problèmes intéressants ont été soulevés dans l'Aube (sur les réticences des entreprises à embaucher des jeunes, et des jeunes à se faire recenser), et des résultats ont été obtenus, notamment du fait de l'information faite en direction des jeunes concernés.

Le CLE de Saint-Dizier a été très actif dans la promotion des mesures en faveur des 16-18 ans, en favorisant en particulier la création d'une permanence d'accueil, en coordonnant les actions des différents organismes de formation et les liens entre ceux-ci et les entreprises. Les représentants patronaux de ce CLE ont, de l'avis général, joué un rôle efficace de relais auprès des entreprises, notamment dans la mise en place de stages de formation pratique.

— Du point de vue du *dialogue entre les partenaires sociaux*, nul doute que l'existence même d'une instance locale tripartite à vocation économique et sociale est un progrès par rapport à la situation d'avant 1981. Jusqu'alors, seuls les comités d'expansion accueillaient ès-qualité les organisations syndicales de salariés (au niveau départemental).

Que l'instance tripartite ait fonctionné — même si des blocages sont vite apparus, même si certains représentants des employeurs n'ont accepté de siéger qu'à titre consultatif — signifie une reconnaissance mutuelle des partenaires, et ce n'est pas sans importance. Cela signifie également, pour une grande part des élus, l'occasion de prendre la mesure des problèmes de l'entreprise.

La confrontation de ces partenaires constitue en soi une avancée significative; et la prise de conscience du caractère durable de la crise, de l'acuité des problèmes des entreprises, induisent toute une dialectique des rapports entre eux.

Le sentiment de la nécessité de la lutte contre le chômage se renforce; de ce point de vue, les comités auront contribué à ancrer la mobilisation autour de l'emploi.

L'accent mis sur les caractéristiques et les formes locales de la crise aura également entraîné une conscience accrue de la nécessité de solutions proprement locales. S'il reste, de tous côtés, des discours réduisant la crise à la concurrence internationale, à la hausse des taux d'intérêt, au niveau exagéré des salaires et des charges sociales et fiscales pour les uns et à la mauvaise gestion patronale pour les autres, des réflexions et des initiatives ont vu le jour ici ou là, s'inspirant de l'idée que les solutions à la crise ne viendront pas seulement d'en haut, et que beaucoup peut être fait sur le plan local.

— Les limites immédiates.

Deux questions, on l'a vu, vont entraîner le départ rapide des représentants des employeurs dans cinq des huit comités : le traitement des entreprises en difficulté et la taxe professionnelle.

● La question des entreprises en difficulté renvoie à trois problèmes relativement distincts :

— la réticence du petit et du moyen patronat à s'ouvrir publiquement de ses difficultés (y compris

d'ailleurs devant ses propres collègues) s'explique pour une part par le risque réel d'un changement d'attitude des banquiers, de l'administration, des fournisseurs, clients, etc.;

— cette réticence est aussi celle de cette fraction des employeurs de la région de soumettre à débat ses choix de gestion, que ce soit à l'extérieur de l'entreprise (au CLE par exemple) ou à l'intérieur (vis-à-vis du comité d'entreprise). Il y a là un problème d'information économique que les lois sur les nouveaux droits de travailleurs peuvent atténuer;

— relativement distinct, enfin, est le problème des difficultés des établissements relevant des centres de décision extérieurs aux départements, à la région ou au pays. Sans doute les comités de l'emploi n'ont-ils pas le poids suffisant à infléchir le comportement des firmes multinationales (cf. le cas d'IHF de Saint-Dizier). Le problème ici posé est celui du droit à l'information sur les projets touchant à l'emploi dans les groupes industriels.

● Le problème de la taxe professionnelle a également agi comme facteur de blocage, et comme révélateur. Le départ des employeurs sur ce thème revenait à sanctionner les municipalités concernées alors que — faut-il le préciser — les CLE n'ont nullement à connaître de ce problème. Cela revenait *in fine* à considérer le CLE comme un outil de la municipalité.

— L'absence de perspective à long terme.

Au moins autant que les problèmes très concrets qu'elle a posés aux membres bénévoles, l'absence de moyens matériels et financiers à la disposition des comités a pu alimenter un sentiment répandu de « bricolage », voire, compte tenu de la proximité des échéances électorales et de l'inertie des forces politiques d'opposition dans la création de CLE, d'outil électoral à l'usage des seules municipalités de la majorité. Ce type de reproches et l'imprécision ressentie quant au rôle des CLE n'ont pas favorisé l'élaboration de programmes de travail à long terme. L'examen des problèmes immédiats a beaucoup plus occupé les comités que « l'étude des perspectives économiques et la recherche de solutions permettant de créer de nouveaux emplois ». Hormis dans l'agriculture (au CDE des Ardennes), nulle part n'ont été évoqués les « projets à caractère économique », notamment ceux permettant la « valorisation d'opportunités locales délaissées ».

La localisation des centres de décision dans chaque CLE aura largement déterminé, de ce point de vue, l'attitude des partenaires.

Ainsi, à Saint-Dizier, les entreprises non locales (firmes polyrégionales françaises, firmes étrangères) et les pouvoirs locaux sont grandement démunis devant une situation qui dépend très largement de décisions extérieures. Dans ces conditions, l'action du CLE est naturellement tournée vers les pouvoirs publics, dont on espère qu'ils interviennent auprès des décideurs concernés. Un consensus est alors possible au niveau local, dès lors que « l'adversaire » est hors les murs...

Dans les Ardennes, par contre, où dominent des petites et moyennes entreprises locales (même s'il existe plusieurs grands établissements relevant de centres de décision extérieurs), la possibilité et la nécessité de solutions locales sont plus affirmées. Mais la mise en œuvre de solutions locales passe par l'adhésion des entreprises à des orientations collectives et là, les contradictions sociales se révèlent au grand jour.

IV. ATTENTES INITIALES ET COMPORTEMENT DES ACTEURS

Si l'on admet que les comités ne pouvaient pas dans un premier temps ne pas achopper sur des antagonismes profondément enracinés, il reste à analyser, au-delà des facteurs de blocage immédiats et de l'absence de perspectives à long terme, les attentes initiales et le comportement des acteurs des CLE. Outre le « jeu » des trois parties prenantes au CLE, l'administration doit être également considérée comme un acteur, du fait notamment du rôle qui lui était imparti dans la phase de démarrage des comités : sa fonction « d'intermédiaire », de « liaison », de « facilitation des accords » — selon les termes des circulaires — devait être en effet décisive dans le fonctionnement de l'instance tripartite.

— Les élus.

Les élus ont été les initiateurs des comités, dans une période jalonnée d'un côté par les élections présidentielles et législatives, et de l'autre par les élections cantonales et municipales. Pour ceux-ci, et en particulier les élus de la majorité nationale, les résultats de la lutte pour l'emploi au plan national et local devaient être sanctionnés par le suffrage universel. Le bon fonctionnement des CLE, « points d'ancrage » des mesures gouvernementales, était, de ce point de vue, un enjeu électoral immédiat.

Ceci explique que le critère du bassin d'emploi, présent dans les débats initiaux des comités, deviendra vite secondaire par rapport au problème d'une composition géographique qui garantisse la prééminence politique du parti ou de la tendance initiatrice du CLE.

Il est certain que la prééminence de critères politiques dans la composition géographique des comités a eu pour conséquence un sentiment de suspicion de certains partenaires, et que, parce que la composition des CLE ne respectait pas les conditions pour une reconnaissance par le préfet de région, le degré de « légitimation » des comités a été d'emblée amoindri.

— Les employeurs.

Les employeurs présents dans les CLE ne représentaient qu'une fraction des employeurs : les employeurs publics n'en faisaient pas partie, tandis que les employeurs des grandes entreprises du secteur nationalisé ou privé n'étaient présents qu'autant que les organisations patronales locales les représentaient. De fait, ce sont surtout les représentants des employeurs locaux du secteur privé qui ont constitué le collège employeurs.

La représentation patronale apparaît, à travers le choix de ses représentants, à l'image de son engagement dans les CLE : acceptant de siéger, le patronat adopte une position d'attentisme vigilant. Il dénie *a priori* aux comités toute compétence à s'intégrer dans la gestion interne des entreprises, et met très vite en balance sa participation sur cette question.

A l'exception d'une fraction — le petit patronat à marché local — le patronat champardennais semble ne pas avoir su ou voulu s'investir dans une réflexion tripartite sur les questions économiques et de l'emploi. Les rapports avec les organisations syndicales au sein des entreprises ont de toute évidence été reproduits au niveau des CLE. Cela est particulièrement manifeste dans les Ardennes, où la conscience locale est la plus forte : ceux qui prévoient des solutions locales sont ceux-là même qui revendiquent l'extension des droits des travailleurs dans l'entreprise, la démocratisation des choix économiques et sociaux, etc. De ce point de vue, l'opposition ouverte de la majorité du patronat vis-à-vis de solutions locales alternatives (SCOOP...), sa passivité vis-à-vis des mouvements contre les licenciements ou contre les fermetures d'usines, s'expliquent en grande partie par le souci, parfois ouvertement affiché, de réduire les « places fortes » du syndicalisme dans ce département.

— Les salariés.

Les organisations CGT et CFDT étaient, de tous les partenaires, ceux qui espéraient le plus des CLE. La création du CLE, dans le sillage de l'arrivée de la gauche au pouvoir, signifiait, pour ces organisations, une première reconnaissance de droit de leur rôle en tant qu'acteurs de la politique économique.

Les organisations syndicales arrivaient chargées du passé des relations qu'elles entretenaient avec les employeurs — dans les entreprises, mais aussi dans des organismes sociaux tels que les ASSEDIC, la sécurité sociale —, et avec les élus. Vis-à-vis de ces derniers, la confrontation était nouvelle, si l'on excepte l'expérience — qui ne semble pas avoir été productive dans la région, à en juger par les départements des Ardennes et de l'Aube — des comités d'expansion. Vis-à-vis du patronat, et en particulier dans la région Champagne-Ardenne, la négociation n'avait jamais été, au niveau de l'entreprise, que l'issue d'une épreuve de force, la phase terminale d'un conflit ouvert dans lequel l'un des adversaires était amené à céder. Par ailleurs, les relations entre le patronat et les organisations syndicales dans les caisses de sécurité sociale et dans les ASSEDIC étaient, durant l'année 1982, particulièrement tendues.

Ce contexte, et la nouveauté même de l'instance tripartite, expliquent à notre sens deux séries de difficultés des organisations syndicales à trouver leur place dans le dialogue tripartite :

- Difficultés à dialoguer avec le patronat, propos violents et dénonciateurs (incapacité du patronat, mauvaise gestion, etc.);

- Difficultés à formuler des revendications dans le cadre du CLE. En cherchant à impliquer le CLE dans des problèmes déjà débattus par ailleurs, certaines organisations syndicales prenaient le risque de faire du CLE une simple caisse de résonnance des problèmes locaux vers les échelons départemental, régional, national. Un nouvel objet de conflit, plus spécifique au CLE apparut rapidement : la façon dont les patrons appliquaient les contrats de solidarité et les mesures du plan Avenir-jeunes.

Pour une large part, le problème de l'insertion des organisations syndicales dans les CLE renvoie à leur insertion comme acteurs de la politique économique et industrielle, problème lui-même actualisé et déplacé par l'arrivée de la gauche au pouvoir. Entre une stratégie de « classe contre classe » et l'acceptation de mesures de compromis, entre le refus de principe de tout licenciement et l'élaboration de contre-propositions admettant dans les faits des suppressions d'emplois, entre le refus de gérer la crise du capitalisme et la nécessité de se substituer au patronat pour sauvegarder ou créer des emplois, les organisations syndicales sont confrontées à des contradictions fondamentales.

— L'administration.

A l'étape de la constitution des comités, le Commissaire de la République de la région, avec l'appui des services extérieurs du ministère du travail, devait jouer un rôle « d'intermédiaire efficace auprès des élus et des partenaires sociaux pour favoriser la réalisation de deux conditions » pour la reconnaissance des comités : la présence active et équilibrée des trois composantes du comité, la taille du bassin d'emploi.

On a vu qu'aucun comité ne correspondait à la définition d'un bassin d'emploi. Le non-respect de cette clause paraît avoir été déterminant dans la décision, sinon dans le simple fait de ne pas reconnaître sept des huit comités étudiés. Cependant, si l'on s'exerce à rechercher les intermédiations du représentant de l'État pour susciter ou aménager les conditions pour une reconnaissance, force est de constater que l'intervention de celui-ci a été extrêmement limitée.

Cependant, la « non-reconnaissance » n'a apparemment pas directement influé sur la présence et le concours effectif de l'administration aux CLE (sauf à Romilly-sur-Seine, où l'intervention du Commissaire de la République de la région s'est manifestée à travers l'interdiction enjointe aux fonctionnaires locaux de participer aux travaux du CLE après le départ des employeurs).

De ce point de vue, en dehors de l'apport d'information statistique, l'apport de l'administration aura été assez limité. A la difficulté des pouvoirs publics eux-mêmes à concevoir une politique économique locale s'ajoute un assez faible engagement des fonctionnaires de la région dans ce type de débat. Sans doute parce que les fonctionnaires sont trop spécialisés, et que l'administration ne recèle pas d'économistes formés à une connaissance d'ensemble des problèmes économiques locaux; peut-être aussi parce que les fonctionnaires champardennais n'ont pas la « longévité » locale suffisante et ne partagent pas cette conscience locale présente parmi certains partenaires des CLE.

***

Les développements précédents amènent à conclure sur deux plans : sur les difficultés d'application des circulaires ministérielles dans cette région, d'une part; mais aussi sur le rapport entre la loi (en l'occurrence les deux circulaires) et le mouvement social lui-même, ce sur quoi nous voudrions avancer quelques remarques.

L'application des deux circulaires dans la région s'est heurtée à la conjugaison des intérêts catégoriels ou spécifiques de toutes les parties prenantes; des élus, soucieux de conserver leurs prérogatives politiques au détriment de la cohérence géographique des comités; des employeurs, peu enclins à débattre des orientations économiques et par conséquent sociales de leur gestion; des salariés à travers leur représentation, plus habitués à une politique de l'affrontement qu'à une stratégie de la négociation; de l'administration, mal préparée à une fonction de conseil plus que de maîtrise et qui en tout état de cause n'a pas su faire prévaloir l'intérêt général et aider à dépasser les antagonismes qui paraissaient inévitables, du moins dans un premier temps. La région considérée n'offrait par ailleurs qu'un espace de confrontation d'emblée limité du fait de l'extériorité des centres de décision : dès lors, la confrontation se jouait entre les organisations syndicales ouvrières et les représentants du petit et moyen patronat local, c'est-à-dire entre des classes sociales à la fois profondément antagoniques — salaires, conditions de travail, prix... — et porteuses d'un intérêt commun à « vivre et travailler au pays ». Les contradictions — ou du moins certaines d'entre elles — pouvaient-elles être dépassées ? Le ferment d'une telle alliance ne pouvait être à nos sens que dans l'État, qui n'en a pas favorisé la réalisation.

Nombreux ont été d'autre part les reproches à l'adresse de celui-ci : l'articulation entre l'administration et le CLE, le degré d'autonomie institutionnelle et financière, le champ des prérogatives et des compétences des CLE n'ont sans doute pas été assez précisés au départ. Ici est posé le problème du rapport entre la volonté gouvernementale — qui se manifeste par deux textes — et les intermédiaires à tous les niveaux — commissaires et commissariats de la République de la région et des départements, services extérieurs du ministère du travail — dans l'application de ces textes. Ces circulaires anticipent de deux façons : elles fixent un cadre qui n'est pas encore un cadre décisionnel, le « bassin d'emploi », dont l'enjeu n'est sans doute pas perçu à la hauteur de ce qu'il devrait être et sans doute sera; elles renforcent et légitiment l'intervention des organisations syndicales sur la vie économique et sociale locale. Cette double volonté se heurte à l'état des rapports de classes qui prévalent dans la région — ou plus précisément dans les quatre départements qui la composent —, et au repliement sur eux-mêmes des intérêts catégoriels dans la période récente, lorsque s'estompe « l'état de grâce » que l'on a connu. Elle se heurte également à l'inertie de certains rouages administratifs. Mais l'identification de ces blocages peut permettre d'aller plus loin. Le problème posé en Champagne-Ardenne est celui de la réversibilité de la situation que nous avons constatée à fin 1982, et il est encore celui du rôle de l'État dans la dynamique du mouvement social.

ANNEXE

COMITÉS LOCAUX DE L'EMPLOI

I. Circulaire DE n° 81/81 du 27 octobre 1981 (Travail)

Le Premier ministre a invité les responsables syndicaux, les chefs d'entreprise et les élus à s'organiser en comités locaux de l'emploi.

Ces comités doivent en particulier promouvoir la conclusion de contrats de solidarité entre l'État et les entreprises, rechercher ou susciter des solutions aux problèmes concrets de l'emploi local et favoriser des initiatives créatrices d'emplois nouveaux.

Pour qu'ils remplissent les missions signalées par le Premier ministre, ces comités doivent reposer sur un intérêt solidaire pour le développement de l'emploi d'une zone ou d'un bassin d'emploi.

Les nouveaux organismes tripartites qui répondront à cette invitation, comme ceux qui existent déjà, sont appelés à devenir des interlocuteurs privilégiés de l'administration et plus particulièrement des services extérieurs du ministère du Travail.

MISE EN PLACE DES COMITÉS LOCAUX DE L'EMPLOI

L'efficacité des comités locaux de l'emploi pour la recherche concertée des solutions appropriées aux problèmes locaux de l'emploi suppose que deux conditions minimales soient réunies : présence active et équilibrée des trois composants du comité, taille du bassin d'emploi qui doit éviter le double écueil du gigantisme et de l'émiettement.

Le préfet, avec l'appui technique des services extérieurs du ministère du Travail, pourra jouer un rôle d'intermédiaire efficace auprès des élus et des partenaires sociaux pour favoriser la réalisation de ces conditions. Dans la mesure où elles seront réunies, il s'attachera à entretenir des relations très étroites avec les comités.

Prise en considération des comités existants

Dans certaines régions, existent déjà des comités qui, sous des appellations différentes, ont pour objet d'étudier et de proposer des solutions aux problèmes du développement économique et de l'emploi. Il est normal que ce soient ces instances qui, lorsqu'elles ont le caractère tripartite voulu par le Gouvernement, jouent le rôle assigné aux comités locaux de l'emploi, même si elles n'en portent pas le nom.

Appui technique apporté à la création des nouveaux comités

Pour traiter les problèmes posés par la mise en place de comités locaux de l'emploi dans les zones où il n'en existe pas, vous respecterez les principes suivants.

C'est à l'initiative des partenaires sociaux ou des élus locaux que ces comités doivent se constituer. Il n'appartient pas aux services extérieurs du Travail et de l'Emploi de constituer autour d'eux de tels comités, mais ils devront leur apporter tout concours nécessaire.

Ainsi, il n'est pas à exclure que des comités se créent qui ne correspondraient pas à un véritable bassin d'emploi. Il appartiendra dans ce cas aux préfets de faire savoir aux promoteurs de tels comités quelle extension géographique devrait être retenue pour que des contacts fructueux avec le service public de l'emploi puissent se nouer.

Dans l'hypothèse où les promoteurs de comités locaux de l'emploi souhaiteraient avoir un avis technique sur l'extension des bassins d'emploi de leur département, l'attention des intéressés sera, en tout état de cause, attirée sur la difficulté qu'ils rencontreront, dans l'immédiat, à disposer de statistiques du marché du travail autres que celles qui sont déjà recueillies au niveau des agences locales pour l'emploi. Les études existantes seront portées à leur connaissance et l'appui technique le plus complet leur sera consenti en vue de les mener, s'il n'en existe pas, ou de les actualiser.

LIAISONS A ÉTABLIR AVEC LES COMITÉS LOCAUX DE L'EMPLOI

Il appartient aux directeurs départementaux du Travail et de l'Emploi de proposer aux comités existants de consacrer l'une de leurs plus proches réunions à l'examen des projets gouvernementaux en matière de contrats de solidarité.

C'est en effet à la recherche de solutions conduisant à la création d'emploi et à des embauches nouvelles que devraient être consacrés les travaux de ces comités auxquels ils seront associés.

Pour ce qui concerne les contrats de solidarité, les directeurs départementaux du Travail et de l'Emploi devront informer les comités locaux de l'emploi des projets et de leur mise en œuvre. Ils peuvent, en tant que de besoin, recueillir leur avis.

Par contre, les comités locaux de l'emploi ne doivent pas devenir le lieu d'instruction des dossiers d'entreprises en difficulté. Mais il vous appartient le cas échéant de recueillir leurs suggestions tendant à réduire ou éviter les effets négatifs de ces difficultés, ou ayant pour objet la recherche de formules de reclassement faisant jouer les solidarités au niveau du bassin d'emploi.

Le directeur départemental du Travail et de l'Emploi devra apporter le plus grand soin à l'établissement d'une liaison permanente avec les comités locaux de l'emploi.

Lorsqu'il ne se considérera pas en mesure de participer personnellement aux travaux du comité local de l'emploi, il devra désigner un représentant permanent et qualifié ayant une expérience suffisante des problèmes d'emploi pour intervenir opportunément dans les débats du comité. Ce représentant devrait être en principe le directeur-adjoint. Il assurera la coordination des représentants du service public de l'emploi, dans leurs liaisons avec les comités locaux de l'emploi.

Les présentes instructions, qui sont provisoires, seront précisées au vu de l'expérience acquise. Toutes questions posées par leur application doivent être transmises sans délai à la délégation à l'Emploi, ainsi que la liste des comités locaux de l'emploi avec lesquels des liaisons de travail sont organisées ou à prévoir.

II. Circulaire DE n° 9/82 du 27 janvier 1982

A la suite de son allocution devant l'Assemblée nationale le 15 septembre dernier dans laquelle le Premier ministre a souligné l'intérêt pour la lutte pour l'emploi d'une organisation par bassin d'emploi des partenaires sociaux et des élus, de nombreux comités de l'emploi se mettent en place sur l'ensemble du territoire. Le mouvement est général puisqu'à de très rares exceptions près, tous les départements ont été le siège d'au moins une initiative. Pour certaines d'entre elles, des principes éloignés de ceux que recommandait ma précédente circulaire sont retenus.

Compte tenu de cette situation, le moment me paraît venu de préciser et de compléter les orientations définies antérieurement, car si toutes les initiatives prises, au niveau d'une commune, d'un canton, d'un département constituent autant de preuves d'une mobilisation pouvant renforcer l'action gouvernementale en faveur de l'emploi, l'Administration, notamment les services extérieurs du travail et de l'emploi, ne peut envisager d'avoir sans discernement avec chacune d'elle des liaisons régulières et constructives.

Je demande en conséquence aux préfets de région de fixer la liste des comités qui, en raison de leurs caractéristiques rappelées ci-après, auront vocation à être les partenaires actifs des services administratifs.

Pour former leur appréciation, ils pourront utilement consulter les directeurs régionaux du Travail et de l'Emploi ainsi que les présidents du Conseil régional et du Comité économique et social régional.

Cette liste fera l'objet d'une communication devant la délégation permanente du Comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi et d'une publication au recueil des actes administratifs de la région s'il y a lieu et dans tous les cas, du département intéressé, sous la forme indiquée en annexe.

Cette procédure de reconnaissance vaut jusqu'à la promulgation des lois portant décentralisation, dont la mise en œuvre entraînera sans doute une refonte des institutions décentralisées de consultation.

1. Les comités reconnus auront pour compétence territoriale un bassin d'emploi.

Dans la mesure où le bassin d'emploi est à la fois objet de différentes définitions dans une même région, et évolutif, les préfets disposent d'une marge d'appréciation. Ils fonderont leur décision sur l'existence et la manifestation d'une solidarité territoriale socio-économique et éviteront l'émiettement. La capacité de l'Administration d'entretenir des rapports utiles et réguliers avec les comités locaux de l'emploi dépend en effet du nombre de ceux-ci, un département moyen pouvant comporter 3 à 7 comités locaux de l'emploi. Au-delà de ce chiffre, des relations suivies ne pourraient être assurées. Il convient également de rappeler que c'est à l'échelle d'un bassin d'emploi que les démarches visant à sauvegarder les emplois existants et à en promouvoir de nouveaux pourront le plus efficacement se conjuguer. D'autre part, pour qu'une plus grande solidarité en matière d'emploi, notamment grâce aux nouveaux contrats soit effective, elle doit pouvoir s'appliquer à une population active significative.

2. Les comités reconnus seront tripartites.

Le Gouvernement n'envisage pas d'intervenir de façon autoritaire dans la composition des comités et la procédure de la reconnaissance ne doit pas être l'occasion pour l'Administration d'imposer des règles rigides.

On retiendra cependant le principe d'un tripartisme équilibré, chacune des composantes, élus, employeurs, salariés, définissant sa propre règle de représentation en fonction des caractéristiques particulières du bassin d'emploi et de l'activité des diverses organisations et institutions concernées. Pour le collège salariés, chacune des organisations appartenant à une confédération représentative au niveau national devra disposer au moins d'un siège et la pondération entre elles pourra tenir compte de la représentativité effective au niveau local telle qu'elle ressort des résultats à diverses élections, professionnelles ou prud'homales. Quant au collège employeurs, il pourrait utilement comprendre, outre des représentants des Unions patronales et du Syndicat de la petite et moyenne industrie, au moins un membre actif des institutions consulaires compétentes. Enfin, le collège des élus devrait être composé exclusivement de personnes ayant reçu un mandat électif (municipal, départemental ou régional) et représenter les diverses tendances présentes dans le bassin d'emploi.

Les représentants de l'Administration, s'ils sont sollicités à cet effet ou s'ils jugent leur intervention utile, pourront éventuellement user de leur influence pour faciliter les accords que requiert la détermination précise de la composition des divers collèges.

Si le comité a toute liberté d'associer, ponctuellement ou de façon permanente des représentants de groupements ou d'associations n'appartenant pas à l'une des trois composantes, ceux-ci doivent avoir un statut particulier (observateur, conseiller,...) et ne peuvent figurer dans la composition du comité qui sera reconnu. De même, il aura toute liberté de créer des groupes de travail faisant intervenir des personnalités qualifiées.

3. Les comités reconnus recevront, lorsqu'ils le solliciteront le concours effectif de l'administration.

Les services extérieurs du travail et de l'Emploi devront suivre leurs travaux et s'efforcer en outre de répondre positivement et dans des délais raisonnables aux demandes qui leur seront adressées.

L'appui de l'administration ne saurait toutefois consister à assurer le secrétariat des comités. La réunion des moyens indispensables à leur fonctionnement pourra notamment s'effectuer par l'intermédiaire d'une municipalité, d'un syndicat intercommunal ou de toute autre collectivité publique intéressée (Conseil général, établissement public régional....).

Mais c'est principalement par une action d'information que les services extérieurs du Travail et de l'Emploi et les autres participants du service public de l'emploi pourront être utiles aux comités locaux de l'emploi : situation et évolution du marché de l'emploi, mesures d'aides à l'emploi, projets de réforme administrative. Les échelons régionaux de l'emploi apporteront leur concours dans le domaine des études. Ils favoriseront les échanges d'expériences et les contacts entre les différents comités locaux de l'emploi.

L'efficacité de cette action d'information sera accrue par des interventions conjointes des diverses administrations concernées : délégation à l'Aménagement du territoire (DATAR), direction départementale de l'Équipement, antenne régionale de l'ANVAR, direction interdépartementale de l'Industrie, etc. Les bureaux ou services spécialisés subventionnés par l'État (bureau d'aide aux entreprises, antennes régionales de la Confédération des coopératives ouvrières, agence pour le Développement de la formation permanente (ADEP) pourront être sollicités en vue d'aider les comités locaux de l'emploi.

4. Les missions des comités locaux de l'emploi.

Pour bien remplir les missions qui leur incombent, les comités locaux de l'emploi doivent avoir une approche large de l'ensemble des questions liées à l'emploi. L'étude des perspectives économiques et la recherche des actions permettant de créer de nouveaux emplois devraient les occuper autant que l'examen des problèmes actuels, la préservation et la consolidation des emplois existants.

Dans cet esprit, le comité local de l'emploi doit contribuer de façon particulièrement active à la promotion des mesures nouvelles que le gouvernement a mises en œuvre en faveur de l'emploi :

- Programme d'emplois d'initiative locale;
- Aide aux créateurs d'entreprise;
- Plan Avenir-Jeunes;
- Contrats de solidarité.

En ce qui concerne les emplois d'initiative locale, les comités locaux pourraient utilement veiller à favoriser les projets à caractère économique notamment ceux permettant la valorisation d'opportunités locales délaissées ou la création d'emplois en faveur de catégories rencontrant des difficultés particulières dans leur insertion professionnelle.

Certaines initiatives locales que le comité jugera intéressantes parce qu'elles ont valeur d'exemple ou qu'elles mobilisent des capacités de création inutilisées, peuvent requérir la mise en œuvre d'interventions qui ne s'inscrivent pas dans le cadre des mécanismes habituels de financement telles que l'expertise ou le conseil en gestion. Le comité pourra alors demander à la direction départementale du Travail et de l'Emploi d'examiner — en liaison avec la Mission promotion de l'emploi de la délégation à l'Emploi — dans quelle mesure le projet pourrait bénéficier d'une aide au titre des actions expérimentales en faveur de l'emploi que gère cette mission.

Le comité local de l'emploi éclairera et appuiera l'action des centres d'accueil et d'orientation qui seront mis en place au niveau des communes dans le cadre du programme d'insertion professionnelle et sociale des jeunes 16-18 ans.

En ce qui concerne les contrats de solidarité, les comités reconnus seront régulièrement informés des projets en cours ainsi que de leur mise en œuvre.

En définitive, les comités locaux de l'emploi, sans se substituer aux procédures normales de négociation ni aux instances consultatives existantes associées à des procédures administratives, s'efforceront d'appuyer toutes les initiatives locales en tirant le meilleur parti de l'ensemble des aides existantes en faveur de l'emploi.

5. Situation particulière de la région Ile-de-France.

A Paris et dans les départements de la petite couronne la notion habituelle de bassin d'emploi ne peut s'appliquer sans aménagement. Dans cette zone particulière, la reconnaissance des comités à compétence géographique monocommunale peut être envisagée dès lors que leur composition respecterait les normes rappelées plus haut, et que les populations actives concernées auraient dans ces zones un effectif suffisant. De toute façon, un comité départemental de l'emploi pourrait utilement assurer le rôle que joue sur le reste du territoire le comité de bassin.

6. Relations entre le comité local de l'emploi et les autres instances tripartites à vocation économique.

De nombreux organismes, notamment les comités d'expansion, ayant pour finalité le développement de l'emploi et de l'économie d'une zone, se sont créés avant le mouvement actuel d'installation des comités locaux de l'emploi.

Dans toute la mesure du possible, il est souhaitable que l'action de ces instances s'exerce dans la même direction que celle que justifie la création des comités locaux. Plusieurs formules d'articulation sont concevables : lorsque l'instance en question satisfait aux conditions posées pour la reconnaissance d'un comité local de l'emploi, elle peut en tenir lieu dès lors que ses membres le souhaitent; elle peut aussi se transformer en comité local de l'emploi en se donnant le cas échéant le caractère tripartite qu'elle n'aurait pas eu auparavant; elle peut enfin être sollicitée par un ou plusieurs comités pour en devenir le support technique.

Toutes ces formules qui permettent de tirer avantage de l'expérience acquise méritent d'être encouragées dès lors que la mise en œuvre de l'une ou l'autre d'entre elles apparaît possible.

Dans plusieurs régions et départements, des comités régionaux et départementaux de l'emploi à composition tripartite ont été mis en place. Leur activité devrait être complémentaire de celle des comités locaux : assurer la cohérence des divers comités inclus dans leur propre zone de compétence; coordonner des actions spécifiques. Ils peuvent aussi promouvoir, si nécessaire, la constitution de comités locaux par bassin d'emploi et en conforter l'action par une aide financière et un soutien technique.

7. Droits des travailleurs siégeant dans les comités locaux reconnus.

J'envisage de demander aux instances compétentes la modification de l'arrêté interministériel du 20 mai 1980, afin que les représentants salariés participant aux comités locaux reconnus bénéficient des mêmes avantages juridiques que les membres des commissions paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation. La prise en charge financière des indemnités d'absence pourrait être effectuée par les collectivités locales et établissements publics régionaux qui le souhaiteraient.

Lorsque ma proposition aura été examinée, je vous informerai dans les meilleurs délais et vous indiquerai les modalités de son application.

Enfin, je vous signale qu'un dossier d'information sur les modes d'accès aux statistiques locales du marché de l'emploi vous sera adressé dans le courant du premier trimestre 1982 afin de vous permettre de répondre aux demandes formulées par les comités locaux de l'emploi.