



# DOSSIER D'INFORMATION

## MESURES POUR LA CROISSANCE, LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI

---

### PREFECTURE DE L'ARDECHE

Secrétariat Général de l'Administration Départementale  
Mission veille économique et emploi

---

## 1 - Le redressement productif

**Objectifs** : Eviter ou réduire les pertes d'emploi et soutenir le développement des entreprises (volet défensif et offensif).

**Plusieurs instances** :

- Un comité exécutif régional pour l'économie présidé par le préfet de région (COMEXECO) ;
- Un commissaire régional au redressement productif (M. Alexandre MOULIN) et des correspondants départementaux (sous-préfet de Tournon-sur-Rhône) ;
- Une cellule de veille économique départementale (DDFIP, URSSAF, UT DIRECCTE, OSEO, Tribunal de commerce, Banque de France, sous-préfets), avec établissement mensuel d'un tableau de bord départemental d'alerte et de suivi ;
- Des réunions départementales élargies et régulières avec l'ensemble des acteurs économiques pour partager un diagnostic commun et anticiper les mutations économiques.

## 2 - Le pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi

Réponse du Gouvernement au défi du redressement de la compétitivité de l'économie. Si la mise en œuvre de ce programme de réformes est d'ores et déjà bien engagée, son ampleur et le nombre des mesures qu'il contient, nécessitent que chacun se mobilise pour en expliquer le contenu aux entreprises et à l'ensemble des parties prenantes.

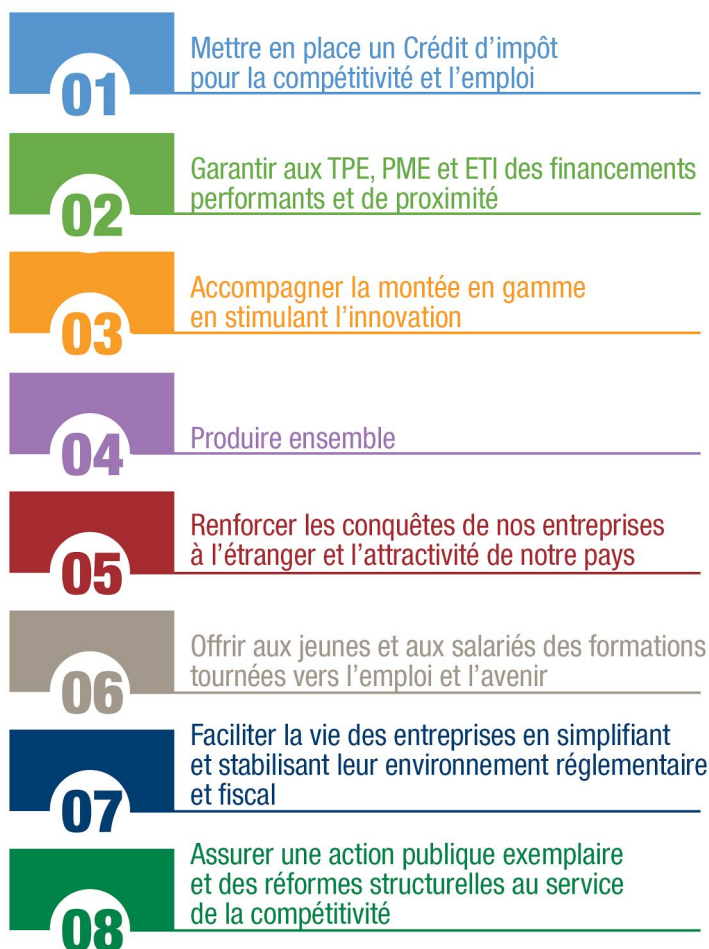
En Ardèche, les mesures du pacte ont été présentées le 5 mars dernier à l'ensemble des organisations professionnelles départementales.

**Contenu** : 35 mesures regroupées autour de huit leviers de compétitivité, qui s'adressent à toutes les forces vives du pays (Etat, collectivités territoriales, banques, salariés, employeurs) et qui visent à alléger le coût du travail, stimuler l'innovation et l'exportation et soutenir l'emploi des jeunes.

**Objectif** : Doter la France d'une stratégie claire dans la mondialisation et remédier au constat actuel du décrochage de l'économie française :

- La part de l'industrie dans la valeur ajoutée est tombée de 18% en 2000 à 12,5 % en 2011 derrière l'Allemagne et l'Italie ;
- Les parts de marché de la France en Europe ont chuté de 12,7% en 2000 à 9,3% en 2011 ;
- La balance commerciale s'est inversée hors énergie ;
- La recherche de la compétitivité se fait en baissant les prix et en comprimant les coûts de production ce qui réduit les marges des entreprises et donc leur capacité à investir et à innover.

## 8 leviers de compétitivité



Les mesures phares : les dispositifs et les instruments financiers

### **Le CICE**

#### **Quel est l'objet du CICE ?**

Le CICE vise à financer l'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de prospection de nouveaux marchés, de recrutement, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement.

#### **Qui peut en bénéficier ?**

Le CICE bénéficie à l'ensemble des entreprises employant des salariés, imposées à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu d'après leur bénéfice réel, quel que soit le mode d'exploitation et quel que soit le secteur d'activité (agricole, artisanal, commercial, industriel, de services...).

#### **Comment est calculé le CICE ?**

Le CICE portera sur l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au cours d'une année civile qui n'excèdent pas 2,5 fois le SMIC calculé sur la base de la durée légale de travail. Le taux du crédit d'impôt sera de 4 % pour les rémunérations versées en 2013 puis de 6 % à compter de 2014.

#### **Comment est-il imputé ?**

Le crédit d'impôt est imputé sur l'impôt sur les sociétés ou sur l'impôt sur le revenu dû par l'entreprise.

### **Est-il opérationnel dès 2013 ?**

Oui, un dispositif de préfinancement du CICE est mis en place. Ainsi, la créance « en germe » peut faire l'objet d'une cession auprès d'OSEO ou d'établissements bancaires dès 2013. L'entreprise percevra 85% du CICE prévisionnel estimé pour l'année en cours.

L'offre est d'ores et déjà opérationnelle et OSEO instruit les premières demandes. Gagée sur le CICE, l'avance de trésorerie apportera aux entreprises qui en bénéficieront, l'effet immédiat de ce dispositif. Par ailleurs, pour réduire le risque PME, un nouveau fonds de garantie « Préfinancement CICE » est mis en place pour garantir les crédits des banques à hauteur de 50%.

### **La Banque publique d'investissement (BPI)**

#### **Quels sont les objectifs de la BPI ?**

La BPI a pour priorité de proposer des instruments de soutien financier aux petites et moyennes entreprises (PME) et aux entreprises de taille intermédiaires (ETI). Elle est dotée d'une capacité d'intervention sur 5 ans et interviendra au service du financement de l'économie réelle et de l'investissement.

#### **Comment est organisée la BPI ?**

La BPI est constituée du regroupement des services de trois établissements financiers existants :

- OSEO, chargée des prêts aux PME,
- La Caisse des dépôts et consignations (CDC) Entreprises, pour le capital investissement,
- Le fonds stratégique d'investissement (FSI), qui assure le financement en fonds propres.

#### **Quelles sont ses missions ?**

La BPI a pour première mission d'accorder des prêts aux PME et entreprises innovantes de « secteurs d'avenir » tels que la conversion numérique, écologique et énergétique de l'industrie et l'économie sociale et solidaire.

La seconde mission de la BPI est d'investir en capital dans ces sociétés et de les accompagner dans leur développement.

### **Des dispositifs fiscaux de soutien aux entreprises**

- Le crédit impôt recherche (CIR) bénéficie aux entreprises qui effectuent des dépenses de recherche, quel que soit le secteur d'activité. Le CIR est de 30 % des dépenses engagées.
- Le régime « jeunes entreprises innovantes » permet aux entreprises de recherche et de développement de moins de 8 ans d'obtenir une exonération totale d'impôt sur les sociétés (IS) pendant 3 ans puis d'un abattement de 50 % les 2 années suivantes.
- Le dispositif Dutreil prévoit une exonération de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) à concurrence des  $\frac{3}{4}$  de la valeur des actions et lors de la transmission à titre gratuit, et une exonération des droits de mutation également à  $\frac{3}{4}$  de la valeur des actions.
- L'incitation aux investissements dans les PME permet une réduction d'impôt sur le revenu (IR) à hauteur de 18 % du versement ou une réduction d'ISF à hauteur de 50 % du versement.
- La contribution économique territoriale est composée de la cotisation foncière des entreprises (CFE) et de la cotisation sur la valeur ajoutée (CVAE).

## **3 - Le complément du pacte pour la croissance : le pacte pour l'artisanat**

Présenté le 23 janvier 2013

**Objectifs** : Permettre au secteur de l'artisanat d'assurer la transition générationnelle, de pourvoir les emplois vacants et de faire face aux défis d'aujourd'hui.

Avec plus de 3 millions de personnes concernées et 300 milliards d'euros de chiffre d'affaires annuel, les entreprises artisanales sont très présentes dans l'économie française : elles représentent 30% des entreprises, 10 % du PIB national et 10 % de l'ensemble des exportations françaises.

**Contenu** : 33 leviers d'action, articulés autour de sept enjeux stratégiques mobilisés pour améliorer l'attractivité des métiers de l'artisanat, offrir un accompagnement renforcé aux TPE du secteur et promouvoir leurs savoir-faire.

#### 4 - Les prolongements du Pacte : les mesures en faveur de l'emploi

##### Les emplois d'avenir

Les emplois d'avenir ont pour ambition d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi. L'Etat soutient ainsi la création de 150 000 emplois d'avenir d'ici 2014.

##### Qui est concerné ?

Les jeunes de 16 à 25 ans (ou jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés), peu ou pas diplômés et à la recherche d'un emploi peuvent poser leur candidature pour un emploi d'avenir.

Les employeurs du secteur non marchand sont principalement concernés par le dispositif emplois d'avenir. Leurs activités ont une utilité sociale avérée ou de défense de l'environnement et sont susceptibles d'offrir des perspectives de recrutement durables : filières vertes et numériques, secteurs social et médico-social, aide à la personne, animation socioculturelle, tourisme... Ce sont principalement des associations, des organismes à but non lucratif, des établissements publics, des collectivités territoriales.

Les employeurs du secteur marchand enfin, dans certains métiers ou secteurs déterminés par arrêté du préfet de région en date du 21 décembre 2012 :

- Métiers en forte tension dans l'industrie, prioritairement dans les établissements de moins de 20 salariés ;
- Services à la personne autres que ceux sous statut associatif ;
- Emplois dans les structures de l'économie sociale et solidaire ;
- Economie verte.

##### Qu'est ce que c'est ?

Pour les jeunes concernés :

- un CDI ou CDD de 1 à 3 ans
- à temps plein (sauf exception)
- une formation pour apprendre un métier
- la reconnaissance des compétences acquises pendant l'emploi d'avenir

Pour les employeurs :

- une aide de l'Etat pour 3 ans à hauteur de 75 % de la rémunération brute mensuelle au niveau du SMIC dans le secteur non marchand, et de 35% dans le secteur marchand
- embaucher un jeune motivé
- bénéficier d'un conseil au sein de la mission locale pour construire le parcours de formation du jeune et intervenir pour toute difficulté pouvant survenir au cours de l'emploi

Dans une logique de parcours, l'emploi d'avenir pourra aboutir à une pérennisation dans l'emploi créé, à l'acquisition de compétences donnant au jeune des perspectives nouvelles dans une activité d'avenir ou à la reprise d'une formation, en alternance le plus souvent, en lien avec la motivation trouvée pour un métier.

Ce parcours de réussite reposera sur un fort engagement des employeurs (tutorat, formation, capacité d'accompagnement, place...) et sur un accompagnement renforcé assuré essentiellement par les missions locales mais également Pôle emploi et Cap emploi (pour les travailleurs handicapés).

## **L'ANI sur la sécurisation de l'emploi**

Accord National Interprofessionnel conclu le 11 janvier 2013 après 4 mois de négociation.

La négociation a porté sur les sujets suivants :

- la lutte contre la précarité du travail,
- l'anticipation des mutations économiques,
- la recherche de solutions collectives pour sauvegarder l'emploi,
- la nécessaire refonte des procédures de licenciements collectifs.

L'accord est désormais devenu un projet de loi, fidèle au texte établi par les partenaires sociaux. Ce projet de loi représente un équilibre entre la sécurité nécessaire pour les salariés et les possibilités d'adaptation indispensables aux entreprises pour maintenir l'activité et l'emploi.

La loi sur la sécurisation de l'emploi fournira de nouveaux instruments pour placer le licenciement comme dernière action possible. Par l'anticipation, l'information, la négociation et les possibilités d'évolution, les acteurs économiques et sociaux devraient pouvoir préserver ensemble l'emploi.

Elle apportera de nouveaux droits aux salariés et des possibilités d'adaptation et de sécurité juridique supplémentaires pour les entreprises :

### **Des avantages pour le salarié :**

- Une complémentaire santé obligatoire. L'accord prévoit un accès généralisé à une complémentaire santé pour tous les salariés avant 2016. Cette complémentaire sera financée au moins pour moitié par l'employeur.
- Une meilleure représentativité dans l'entreprise. Des représentants des salariés feront leur entrée dans les conseils d'administration des grands groupes et seront dotés d'un véritable pouvoir d'administrateur. Ils seront notamment consultés sur les orientations stratégiques et l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité.
- Les entreprises doivent faire preuve de davantage de transparence, et partager avec leurs salariés les informations qui les concernent.
- Un droit renforcé à la formation. Le salarié va acquérir un "compte personnel de formation" pouvant aller jusqu'à 120 heures. Ce compte le suivra tout au long de sa vie quels que soient ses changements d'emplois et de statuts. Les heures supplémentaires seront majorées
- L'embauche en CDI sera favorisée. Le coût des CDD courts sera plus élevé au profit de l'embauche de jeunes en CDI dont les cotisations seront réduites.
- Des améliorations pour les travailleurs les plus fragiles, notamment ceux qui subissent le temps partiel. La durée du temps de travail hebdomadaire sera de 24 heures minimum. Le recours au temps partiel sera donc mieux encadré, en termes de durée minimale et de rémunération des heures complémentaires.
- De meilleurs droits à l'assurance chômage. Les chômeurs pourront conserver leurs reliquats de droits quand ils retrouveront un emploi.

### **Des avantages pour l'entreprise :**

- La capacité de réduire l'activité, et donc les salaires, en cas de crise. En cas de "graves difficultés conjoncturelles", un employeur pourra conclure, pendant deux ans maximum, un accord avec des syndicats, représentant plus de 50% des salariés, pour aménager le temps de travail et la rémunération. En clair, réduire temporairement les salaires et/ou le temps de travail. Les employés gagnant moins de 1,2 Smic ne pourront néanmoins voir leur paie réduite.
- Le régime d'activité partielle, véritable alternative aux licenciements, sera développé et pour cela simplifié et unifié.
- Tout plan social devra être étudié, voire validé, dans des délais raccourcis. Ce sera aux syndicats de trouver un accord avec la direction, faute de quoi l'administration prendra le relais. Les délais de contestation d'un licenciement devant les prud'hommes seront aussi raccourcis.
- Une plus grande mobilité de ses salariés. La mobilité interne sera facilitée, par voie d'accord collectif sans qu'un plan social soit nécessaire.

Cette loi est un acte de confiance dans les acteurs sociaux, en leur donnant des moyens et des responsabilités pour améliorer ensemble leur situation.

## **Le contrat de génération**

Avec les emplois d'avenir et la loi sur la sécurisation de l'emploi, il s'agit du troisième grand outil de la politique pour l'emploi du Gouvernement. Objectif : la signature de 500 000 contrats d'ici à 2017 pour embaucher des jeunes et maintenir les seniors dans l'emploi.

Le marché du travail français souffre de deux grands dysfonctionnements : la précarité et le chômage des jeunes, et le faible taux d'emploi des seniors.

### **Le contrat de génération apporte une réponse innovante à ces deux problèmes.**

Son objectif :

- faciliter l'accès des jeunes au marché du travail grâce à un contrat à durée indéterminée,
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors,
- assurer la transmission des compétences au sein des entreprises.

L'organisation de la transmission des compétences au sein des entreprises est une nécessité économique et sociale. L'enjeu est important pour notre société comme pour la compétitivité de nos entreprises. Les mutations économiques mettent plus que jamais les ressources humaines, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au cœur de la performance des entreprises.

Pour être opérante, la transmission des compétences doit donc être organisée : il importe de repérer les compétences clés et d'assurer leur circulation au sein des entreprises.

Ainsi, le contrat de génération assure la transmission des compétences et des savoir-faire, en favorisant l'emploi des jeunes en CDI et en encourageant le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors.

Le contrat de génération permet ainsi d'associer l'expérience d'un salarié senior à la motivation d'un jeune qui recherche un emploi.

### **Le contrat de génération concerne tous les employeurs du secteur privé.**

Sont notamment concernées les entreprises artisanales et agricoles.

### **Le contrat de génération a été conçu pour s'adapter à la taille de l'entreprise.**

Le contrat de génération est applicable à tous les employeurs de droit privé, ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial de 300 salariés et plus. Les

employeurs publics sont exclus du dispositif, c'est-à-dire l'Etat, les collectivités territoriales ou encore les établissements publics administratifs.

Les négociations internes aux entreprises permettront d'organiser le tutorat et les transferts de compétences en fonction des actions déjà existantes et des enjeux propres à l'entreprise. Le dispositif prend bien en compte le fait que les petites entreprises ne disposent pas toujours d'un délégué syndical. La négociation sera donc encouragée chaque fois qu'elle est possible mais ne sera obligatoire que pour les entreprises de plus de 50 salariés.

**La mise en œuvre du contrat de génération sera variable en fonction de la taille des entreprises :**

- Entreprises de moins de 300 salariés : bénéficie d'une aide financière, sous conditions :

► Les entreprises de moins de 50 salariés pourront bénéficier d'une aide financière de l'Etat si elles recrutent un jeune et maintiennent un senior en emploi ou si elles recrutent un jeune en vue de la transmission de l'entreprise.

► Les entreprises de 50 à 300 salariés pourront bénéficier de l'aide de l'Etat si elles recrutent un jeune et maintiennent un senior en emploi sous réserve d'avoir négocié un accord relatif au contrat de génération ou à défaut être couvert par un accord de branche sur ce thème.

Le montant de l'aide est fixé à 2000 euros par an au titre du jeune et 2000 euros par an au titre du senior. L'aide sera versée pendant trois ans.

- Entreprises de 300 salariés et plus : une incitation à négocier

Les entreprises et les groupes de 300 salariés et plus auront l'obligation d'être couverts par un accord relatif au contrat de génération ou à défaut par un plan d'action au 30 septembre 2013. Les entreprises devront aborder plusieurs thèmes : l'intégration durable des jeunes dans l'entreprise, le recrutement et le maintien en emploi des seniors, la transmission des savoirs et des compétences.

En cas d'absence d'accord ou de plan d'action ou en cas d'accord non conforme, une pénalité sera appliquée.



## VOS INTERLOCUTEURS, DES OUTILS

### Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi :

- Pour simuler votre crédit d'impôt : [www.economie.gouv.fr/ma-competitivite/simulateur-credit-dimpot-pourcompetitivite-et-lemploi](http://www.economie.gouv.fr/ma-competitivite/simulateur-credit-dimpot-pourcompetitivite-et-lemploi)
- Informations générales : [www.ma-competitivite.gouv.fr](http://www.ma-competitivite.gouv.fr) et [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)
- Votre contact : Direction départementale des finances publiques  
Mmes Aline DJIAN et Gabrielle FRANCOIS-PASSIGNAT  
[ddfip07.gestionfiscale@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:ddfip07.gestionfiscale@dgfip.finances.gouv.fr) / Tél. 04 75 64 89 05 ou 04 75 65 55 55

### Le médiateur du crédit en Ardèche :

M. Jean-Luc GOY, directeur départemental de la Banque de France à Privas  
[jean-luc.goy@banque-france.fr](mailto:jean-luc.goy@banque-france.fr) / Tél. 04 75 66 15 02

### Votre interlocuteur OSEO :

M. Erik BLACHE, délégué Drôme Ardèche  
[erik.blache@oseo.fr](mailto:erik.blache@oseo.fr) / Tél. 04 75 41 81 33

### Recrutements :

- Formations, contrats d'apprentissage et en alternance :  
Chambres consulaires
- Formation : le contrat de professionnalisation  
Chambres consulaires, organisme paritaire collecteur agréé auquel vous cotisez
- Le contrat unique d'insertion et les emplois d'avenir :  
Pôle emploi, Missions locales (Nord Ardèche, Centre Ardèche, Ardèche méridionale), Cap emploi 07-26
- Le contrat de génération :  
Unité territoriale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

### Les aides aux entreprises :

- Répertoire des aides publiques aux entreprises :  
[www.economie.gouv.fr/aides-aux-entreprises](http://www.economie.gouv.fr/aides-aux-entreprises)
- Observatoire des aides aux entreprises et du développement économique : [www.aides-entreprises.fr](http://www.aides-entreprises.fr)

### Pour vous aider dans vos démarches :

Préfecture de l'Ardèche  
Secrétariat général de l'Administration Départementale  
Mission veille économique et emploi