



REGION REUNION

Conseil Economique et Social Régional de la Réunion

ASSEMBLEE PLENIERE DU 26 OCTOBRE 2007

**LE CONGE SOLIDARITE :
UNE SOLUTION POUR LA REUNION**

Note élaborée par la section « Evaluation des politiques publiques »

Sommaire

Introduction

1^{ère} partie : L'évaluation du dispositif de congé-solidarité

A/ Présentation générale

- 1) Le dispositif
- 2) Les objectifs visés

B/ Un bilan quantitatif

- 1) Les entreprises adhérentes
 - a) Secteurs d'activités
 - b) Taille des entreprises
- 2) Les salariés bénéficiaires
 - a) Répartition selon le salaire
 - b) Niveaux de diplôme et de qualification
 - c) Autres caractéristiques
- 3) Un décalage entre prévisions et constats
 - a) Les prévisions
 - b) Les constats
- 4) Coût du dispositif
 - a) Eléments financiers
 - b) Données comparatives
 - c) Dépenses économisées

C/ Une analyse qualitative

- 1) Pour les employeurs
 - a) Les freins à la mise en œuvre
 - b) Des éléments d'attractivité
- 2) Pour le salarié
 - a) Des conditions d'éligibilité restrictives
 - b) Une liberté de choix et certains avantages
- 3) Une mesure en faveur de l'emploi des jeunes

Conclusions de l'évaluation

2^{ème} partie : Propositions d'améliorations

- 1) La situation actuelle
- 2) Les préconisations
 - a) Elaborer une stratégie financière
 - b) Développer l'information et la communication
 - c) Renforcer l'accompagnement
 - d) Inciter au départ
 - e) Assouplir les contraintes
 - f) Assurer le pilotage et l'évaluation

Annexes

Introduction

Dans le cadre du concept de bonne gouvernance, le C.E.S.R. de la Réunion s'est doté d'une Section « Evaluation des politiques publiques », chargée de mesurer et d'étudier l'impact des politiques publiques d'une façon générale.

Le Bureau du C.E.S.R. a confié le 4 avril 2006, à la Section l'évaluation du dispositif de congé-solidarité compte tenu d'une part, des enjeux pour le développement économique et social de la Réunion et d'autre part, de son échéance initialement fixée au 31 décembre 2006¹.

Pour ce faire, comme pour toute évaluation des politiques publiques, il a été procédé, en 1^{ère} partie :

- tout d'abord, à une étude la plus précise possible du dispositif avec identification de ses objectifs ;

- ensuite, a été réalisé un bilan quantitatif suivi d'une analyse qualitative.

Ce travail a permis de conclure sur la mise en oeuvre de la mesure et sur ses résultats comparés aux attendus.

La section s'est attachée, dans une 2^{ème} partie, à préconiser des pistes d'améliorations du congé-solidarité dans l'hypothèse de sa reconduction.

D'un point de vue méthodologique, un fonds documentaire a été constitué et analysé, de même un questionnaire a été réalisé pour compléter la collecte d'informations. Des personnes-ressources, responsables politiques et administratifs, gestionnaires du dispositif et autres interlocuteurs ont enrichi la réflexion. Leur liste se trouve en annexe.

¹ Celui-ci a été reconduit pour une année supplémentaire.

1^{ère} partie : L'évaluation du dispositif de congé-solidarité

A/ Présentation générale

1) Le dispositif

L'article 15 de la LOOM² du 13 décembre 2000 a instauré, eu égard à la situation de l'emploi dans les DOM, un dispositif de préretraite spécifique, intitulé congé-solidarité. Celui-ci vise à favoriser l'emploi des jeunes (moins de 30 ans), par la cessation anticipée d'activité de salariés âgés de plus de 55 ans.

Le dispositif concerne le secteur privé marchand et non marchand (*cf. annexe 2 : Extraits de la circulaire du 27 juillet 2001*).

A la Réunion, sa mise en place a fait l'objet d'une convention-cadre³ entre l'Etat, le Conseil régional, le Conseil général et le MEDEF⁴. Elle fixe les fondements de la mesure, ses conditions particulières de fonctionnement (barème de l'allocation, contributions financières, délai d'embauche, organisme gestionnaire, modalités d'évaluation, ...).

La charge du financement est assurée par l'Etat à 60 % du coût total du dispositif. La Région et le Département interviennent respectivement à hauteur de 12,5 % et l'employeur pour les 15 % restants.

La gestion du paiement, pour le compte des partenaires signataires de la convention, a été confiée à l'ASSEDIC⁵.

Des conventions d'application, conclues entre chaque employeur et l'Etat, définissent les modalités de mise en œuvre au sein de l'entreprise signataire. Elles peuvent concerner plusieurs salariés et permettent l'adhésion de ces derniers au dispositif pendant l'année suivant leur signature (au plus tard le 31 décembre 2006). Leur instruction, leur gestion ainsi que leur suivi et contrôle sont assurés par la D.T.E.F.P.⁶

Le candidat au départ est à l'initiative de la rupture de son contrat de travail et percevra une allocation dont le montant varie en fonction de deux paramètres que sont, la durée de sa carrière et le montant de son salaire⁷ (*cf. annexe 2 : Extraits de la circulaire du 27 juillet 2001*). Celle-ci est versée jusqu'à la date où le bénéficiaire remplit les conditions lui permettant de percevoir une pension de retraite de base à taux plein ou au plus tard jusqu'à l'âge de 65 ans. Il s'engage à informer l'organisme gestionnaire d'une reprise d'activité professionnelle. Dans ce cas, il sera mis fin au versement de l'allocation.

² Loi d'Orientation pour l'Outre-Mer n° 2000-1207.

³ Signée le 18 décembre 2001 - 2 avenants : les 28 octobre 2002 et 1^{er} avril 2003.

⁴ Mouvement Des Entreprises de France.

⁵ ASSociation pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce.

⁶ Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

⁷ Le bénéficiaire ayant atteint l'âge de 55 ans à la date de son adhésion à la convention Etat/entreprise, doit justifier d'une ancienneté de 5 ans au moins dans l'entreprise et, au minimum de 10 ans d'activité salariale. En fonction de cette durée, il aura droit à un pourcentage de son salaire antérieur.

Les contreparties obligatoires pour l'entreprise sont, outre sa contribution financière :

- l'embauche dans un délai initialement de 6 mois, ramené à 3 mois⁸ (à compter de la rupture du contrat de travail) d'un jeune de moins de 30 ans ou de deux à mi-temps (depuis la LOPOM), sous contrat à durée indéterminée ;
- le maintien de ses effectifs pendant au moins 2 ans (à compter de la dernière embauche).

Le recrutement se fait, soit au poste prévu, soit sur un autre poste. Une assurance doit être contractée pour survenance éventuelle d'une situation de redressement ou de liquidation judiciaires.

En outre, l'employeur doit s'acquitter de sa contribution dans les 2 années suivant l'adhésion du salarié⁹.

2) Les objectifs visés

La circulaire du 27 juillet 2001 indique clairement que le dispositif élaboré par le législateur « constitue un puissant outil dans la lutte contre le chômage des jeunes dans les DOM qui est une priorité pour le gouvernement ... ».

A la Réunion, les objectifs de la mesure sont explicités dans la convention-cadre :

- La lutte contre le chômage des jeunes est une priorité absolue.
- Il faut élargir les perspectives d'emploi offertes aux jeunes (diplômés ou non) par l'organisation de la solidarité entre les générations en permettant aux salariés plus âgés de disposer de conditions satisfaisantes pour partir en préretraite.
- Il s'agit d'un instrument de modernisation, de rajeunissement et de gestion des compétences pour les entreprises.
- L'impact attendu doit permettre de réduire le coût social global du traitement du chômage par la Nation.

Le congé-solidarité comporte 3 aspects complétant les objectifs ci-dessus :

- La démographie du travail : le départ des salariés les plus âgés doit permettre d'intégrer au bas de la pyramide des âges des entreprises, des jeunes en attente d'une insertion professionnelle.
- L'âge au travail : L'argumentaire social construit autour de la question de l'usure au travail, permet de cibler les salariés les plus touchés dans leur vie professionnelle par la pénibilité du travail. Il s'agit donc d'une démarche pour éviter la sortie par le bas (inaptitude physique au travail), et d'anticipation.
- La compétitivité des entreprises : la réorganisation du travail en tirant profit des nouvelles qualifications des jeunes permet de relever le niveau de productivité sur certains postes comportant des charges lourdes avec un impact certain sur la masse salariale et, par répercussion pour l'ensemble de l'entreprise.

B/ Un bilan quantitatif

Au 31 décembre 2006, le nombre de conventions signées par les employeurs s'élevait à 810, représentant 529 entreprises de secteurs et de tailles divers pour 2 634 bénéficiaires - préretraités (Cf. *annexe 3 : Les entreprises adhérentes et annexe 4 : Les bénéficiaires*).

⁸ Par la Loi de Programme pour l'Outre-Mer n° 2003-660 du 21 juillet 2003.

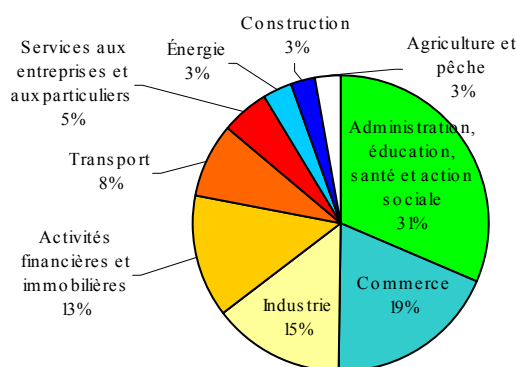
⁹ A l'origine (LOOM), la durée collective du travail à 35 heures hebdomadaire devait être effective à la date de signature de la convention Etat/entreprise.

1) Les entreprises adhérentes

a) Secteurs d'activités

En examinant la répartition des entreprises selon les secteurs d'activités, les plus concernés sont « Administration, éducation, santé et action sociale » (exemples : C.G.S.S., CAF, Fondation du Père Favron, ARAST, ASSEDIC, ...) pour 31 % et le commerce avec 19 %.

Répartition des entreprises par secteur d'activités



Source : ASSEDIC de la Région Réunion

b) Taille des entreprises

Le plus grand nombre des conventions ont été signées dans les entreprises de 10 à 49 salariés. Alors que les petites entreprises représentent 95 % du tissu entrepreneurial à la Réunion, à peine 31 % des adhérentes au dispositif emploient moins de 10 salariés¹⁰.

Par nombre de salariés	1 seul salarié	2 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 salariés et +	Total
Entreprises signataires	10,6 %	20,2 %	43,9 %	11 %	14,4 %	100 %
Entreprises réunionnaises	83,4 %		14,5 %		2,1 %	100 %

Sources : ASSEDIC de la Région Réunion et
Tableau Economique de la Réunion 2006-2007

¹⁰ Selon les statistiques de l'INSEE, sur un total de 32 073 entreprises, 69 % d'entre elles n'employaient aucun salarié au 1^{er} janvier 2006 (contre 58 % au 1^{er} janvier 2005). Seulement 207 employaient au moins 50 salariés et celles de moins de 10 salariés représentaient 95 % de l'ensemble.

2) Les salariés bénéficiaires

a) Répartition selon le salaire

Le tableau ci-dessous fait apparaître que le niveau de revenu est un facteur déterminant pour le départ. On constate qu'environ 2/3 des bénéficiaires se situent dans la tranche de revenu comprise entre 2 000 et 3 000 euros. Les résultats de l'enquête menée auprès d'un échantillon d'entreprises corroborent les données.

moins de 1 500 €	9,6 %
≥ à 1 500 et < à 2 000 €	24,8%
≥ à 2000 et < à 3 000 €	29,3%
≥ à 3 000 et < à 4 000 €	20,9%
≥ à 4 000 et < à 5 000 €	8,8%
≥ 5 000 €	6,7%

Salaire brut moyen mensuel : 2 790 euros

Source : ASSEDIC de la Région Réunion

b) Niveaux de diplôme ou de qualification

Il est constaté que près de 83 % des partants ont un niveau inférieur au niveau IV (B.E.P.C., B.E.P., C.A.P ou équivalent) et plus de 65 % des recrues, un niveau IV ou plus (supérieur au baccalauréat) (cf. annexe 9: Extraits des résultats du questionnaire).

c) Autres caractéristiques

Sur les catégories socioprofessionnelles, le dispositif a concerné 13,4 % de cadres pour 86,6 % non-cadres¹¹.

La pyramide des âges fait apparaître une moyenne d'âge des bénéficiaires indemnisés pour la période, de 58 ans.

On dénombre 62,4 % d'hommes et 37,6 % de femmes.

3) Un décalage entre prévisions et constats

a) Les prévisions

Différents chiffres, concernant les bénéficiaires prétendants, avaient été avancés selon les sources.

Le compte rendu de la réunion du groupe de travail à la Préfecture du 20 juillet 2001 annonçait « une fourchette de 5 400 à 6 700 dans l'hypothèse moyenne d'un taux d'adhésion à 50 % ».

On en déduit que le potentiel se situait à un peu moins de 14 000 personnes, pour l'ensemble de la période (du 1^{er} avril 2002 jusqu'au 31 mai 2016).

b) Les constats

Ceux-ci font état de 2 634 bénéficiaires au 31 décembre 2006 (sur un potentiel de 4 706, issus des 810 conventions signées) dont 432 sont sortis du dispositif (fin d'indemnisation, retraite, décès, ...). 2 064 embauches en C.D.I. ont été réalisées (Le décalage entre départs et embauches s'explique par le délai de remplacement accordé aux employeurs).

¹¹ Source ASSEDIC de la Région Réunion.

On se trouve à moins de 50 % seulement de la borne inférieure de la fourchette annoncée.

On constate cependant une progression du nombre d'adhérents d'année en année et pour 2006, une arrivée massive de dossiers au vu de l'échéance du 31 décembre 2006 (*cf. annexe 4 : Les bénéficiaires*).

4) Coût du dispositif

a) Eléments financiers

Le coût total est estimé à plus de 280 millions d'euros et le coût moyen pondéré, en fonction des effectifs connus par l'ASSEDIC est de 104 780 euros par salarié bénéficiaire, soit un coût moyen mensuel de 1 906 euros.

Pour rappel, sur le plan du financement, l'Etat verse 60 % de ce coût total. La Région et le Département interviennent respectivement à hauteur de 12,5 % et l'employeur pour 15 % (*cf. annexe 5 : La participation des partenaires au congé-solidarité*).

b) Données comparatives

Le coût pour l'Etat (estimé à 13 726 euros par bénéficiaire et par an) d'un congé-solidarité est inférieur à celui d'un Contrat Emploi-Jeune et supérieur à d'autres mesures comparables (*cf. annexe 6 : La participation de l'Etat aux contrats aidés*). Il convient toutefois de relativiser ces sommes, au regard de l'aspect qualitatif en termes de pérennité de l'emploi (C.D.I.), de productivité pour l'entreprise et de l'impact sociétal.

Sur l'approche comptable, il est nécessaire également de tenir compte que la plus grande partie des recrues provenaient des contrats aidés¹² financés par l'Etat via les collectivités. Certains étaient auparavant allocataires sociaux (RMistes, demandeurs d'emploi, ...), d'où une diminution des dépenses sociales correspondantes (indemnisation ASSEDIC)¹³.

Les incidences positives sur les cotisations de sécurité sociale auxquelles s'ajoutent les rentrées d'impôt et taxes diverses (perçues par l'Etat et les collectivités), suite à l'augmentation du pouvoir d'achat et donc de la consommation, sont par ailleurs évidentes.

c) Dépenses économisées

Selon les projections d'une entreprise adhérente (pour plus d'une centaine de bénéficiaires), le dispositif génère des économies salariales au terme de sa mise en oeuvre (période 2002-2008) même avec le versement d'une indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

« Le simple remplacement d'agents et de cadres au plafond d'ancienneté ... représente une économie substantielle couvrant le versement obligatoire mais également pratiquement l'indemnité de départ. Celle-ci étant simplement anticipée dans son versement, c'est un quart de salaire annuel au minimum qui sera économisé par l'institution » (*cf. annexe 7 : Simulation de la C.G.S.S.*).

Dans la plupart des cas, le jeune est embauché à un salaire moindre¹⁴, la pyramide des âges est rajeunie et l'entreprise procède à une restructuration d'emplois qui génère dynamisme et gains de productivité.

¹² Contrats Emploi-Jeune, Contrats Emploi-Solidarité, ...

¹³ Source D.T.E.F.P. Réunion.

¹⁴ Estimé à 80 % de moins.

Le coût, pour l'ensemble des financeurs doit être examiné au travers d'une analyse objective, en pesant tous les éléments, au regard des effets et recettes et non uniquement, par rapport aux débours.

En définitive, l'effet comptable est immédiat ou quasi-immédiat ; les changements doivent toutefois s'apprécier, sur les moyen et long termes, afin de prendre en considération au-delà de l'aspect financier, l'impact économique, social, humain, ... pour l'entreprise et l'ensemble de la collectivité.

C/ Une analyse qualitative

Le dispositif a donné lieu à de multiples débats avant et après son adoption portant sur divers désaccords (collectivités/employeurs, financement, prime de départ, ...). Pour ces raisons, entre autres, il n'a pas produit tous ses effets attendus. L'adhésion au congé-solidarité se fait librement. Deux niveaux de volonté conditionnent son existence : celle pour l'entreprise de passer convention, puis pour le salarié d'y adhérer.

1) Pour les employeurs

a) Les freins à la mise en œuvre

- Sur **le financement**, le principal frein est de devoir payer d'avance la contribution¹⁵ ; celle-ci pouvant être calculée sur 10 ans dans les cas extrêmes (pour un départ à 55 ans).

Cette obligation pose un problème de disponibilité de trésorerie notamment pour les ressortissants que sont les T.P.E.¹⁶ et suppose une certaine visibilité sur son cahier de commande.

- **L'arsenal administratif** est dissuasif pour les petites entreprises qui ne disposent pas de compétences internes pour réaliser des simulations et projections.

- Selon certains employeurs, l'engagement de **maintien des effectifs** est difficile à respecter. Cela porte sur la totalité des effectifs, sans tenir compte des démissions, départs en retraite et de leur « fonte naturelle », ainsi que des difficultés de recruter dans les délais.

- **Une « perte transitoire de compétences »** peut être induite par certains départs et l'embauche de jeunes, laquelle peut déstructurer l'entreprise. Le délai de 3 mois à respecter pour le remplacement peut être insuffisant en termes d'anticipation, d'adaptation et de transmission de savoir-faire. Il suppose un vivier de jeunes compétents et motivés susceptibles d'intégrer l'entreprise immédiatement. Une crainte a été formulée sur le niveau immédiat de rentabilité en cas de remplacement.

La réflexion a porté essentiellement sur l'éligibilité du public et non sur les compétences présentes pour chaque métier sur le marché du travail et le redéploiement d'activités.

Des associations ont fait part de leurs inquiétudes sur les possibilités à anticiper les départs, les remplacements et les périodes de formation (les promotions actuelles étant insuffisantes par rapport aux besoins).

¹⁵ 15 % du financement total du dispositif et le pré-retraité reste en moyenne 55 mois dans le dispositif.

¹⁶ Très Petites Entreprises.

b) Des éléments d'attractivité

- Sur **la masse salariale**, des simulations confirment, en fin de parcours, un gain réel (cf. *annexe 7 : Simulation de la C.G.S.S.*).

Dans certains secteurs d'activités où l'ancienneté est rémunérée, l'entreprise réalise une économie, les niveaux de rémunération des jeunes étant inférieurs.

- L'apport en termes de restructuration des effectifs, de rajeunissement de la pyramide des âges, d'augmentation de la technicité (cf. page 6), de repositionnement stratégique est certain (secteurs bancaire, auto-moto, B.T.P.) et peut générer **des gains de productivité**.

En définitive, une dynamique se crée. Les jeunes sont mieux formés, plus adaptés à l'accélération technologique. Ainsi, le congé-solidarité permet de revoir l'architecture organisationnelle de l'entreprise, son positionnement stratégique, de mieux gérer sa masse salariale.

2) Pour le salarié

a) Des conditions d'éligibilité restrictives

- Le bénéfice pour le salarié est lié à **l'adhésion** volontaire de l'entreprise. D'ailleurs, 80 % des bénéficiaires potentiels se trouveraient dans des entreprises non adhérentes. De plus, l'adhésion de celles-ci ne peut concerner qu'une partie seulement des salariés. En ce sens, le congé-solidarité apparaît d'abord construit pour l'entreprise.

- Les dispositifs en vigueur au plan national, notamment le F.N.E.¹⁷, ne posent pas **la durée d'activité** comme critère d'éligibilité.

Pour sa part, le congé-solidarité introduit l'exigence de faire valoir plus de 30 années d'activité pour obtenir l'allocation maximum.

A partir des estimations, le pourcentage de salariés pouvant bénéficier de ce maximum correspondrait à 30 % de l'effectif potentiel total, et seuls 10 % des adhérents auraient un salaire inférieur à 1 500 euros.

De plus, pour les contrats à durée déterminée, contrats saisonniers et contrats de chantier, il s'avère impossible de totaliser 5 ans d'activités dans la même entreprise. De même, en cas de reprise d'activité après un licenciement, les anciennetés antérieures ne sont pas prises en compte.

- Le faible montant de **l'allocation** proposée s'avère être un frein au départ. La limite de 50 % du plafond de la sécurité sociale n'est pas un avantage pour les cadres (cf. *annexe 2 : Extraits de la circulaire du 27 juillet 2001*).

D'autre part, le salarié est tenu de renoncer aux indemnités de licenciement et de préavis.

b) Une liberté de choix et certains avantages

- L'entreprise s'oblige à respecter **le libre choix** d'adhésion de ses salariés.

- **Des simulations** peuvent être réalisées par les services de l'ASSEDIC pour le compte des bénéficiaires, leur permettant ainsi de prendre leurs décisions en toutes connaissances de cause.

- Le dispositif ne produit pas d'effet négatif en termes d'impact sur **la retraite** : les cotisations assises sur le salaire se poursuivent. Les périodes de perception de l'allocation seront validées au titre de l'assurance vieillesse¹⁸ en tant que périodes assimilées.

¹⁷ Fonds National pour l'Emploi.

¹⁸ Aux termes de l'article R. 351-12 du code de la sécurité sociale, modifié par le décret n°2001-496, un trimestre sera validé pour chaque période de perception de l'allocation de 50 jours, dans la limite de quatre trimestres par année civile. Cette validation est gratuite.

L'allocation est assimilable aux allocations de préretraite et suit le même régime. Toutefois, de nombreuses exonérations ou non assujettissements à ces prélèvements existent pour les personnes à revenus modestes. (Les plus courantes sont décrites en *annexe 8 : Extrait de la circulaire du 27 juillet 2001*).

- Les incidences sur **la qualité de vie** des bénéficiaires sont difficilement mesurables mais indéniables et ont été confirmées lors des différentes auditions.

3) Une mesure en faveur de l'emploi des jeunes

Depuis plus de 20 ans, l'ensemble des responsables politiques aux niveaux national et local affiche une priorité forte : l'emploi et plus particulièrement l'emploi des jeunes (Emploi-Jeunes, PIJ¹⁹, formation-mobilité, congé-solidarité).

La LOOM stipule que la mesure « constitue un outil puissant dans la lutte contre le chômage des jeunes dans les DOM qui est une priorité du Gouvernement ... ». Cette priorité est également affichée dans la stratégie réunionnaise pour l'emploi²⁰ et apparaît comme une constante.

Au-delà des résultats chiffrés, ce qu'il est important de retenir, sont les enjeux auxquels devait répondre le dispositif et ceux poursuivis aujourd'hui, compte tenu de la situation actuelle de l'emploi à la Réunion²¹.

Les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans représentent plus de 42 % des chômeurs de catégorie 1²².

Près de 70 % des recrues étaient en situation de précarité avant l'embauche : en ce sens, il y a emploi durable.

Conclusions de l'évaluation

Des retards au démarrage du dispositif ayant été constatés, le congé-solidarité, dans sa mise en œuvre, n'a pas produit tous les changements escomptés et ses conséquences ne sont pas encore totalement mesurables. Les effets dits « retard » ne pourront s'apprécier qu'à long terme.

Sur les effets constatés, le congé-solidarité est « une des seules » mesures (LOOM et LOPOM) qui a conduit à l'emploi de plus de 2 000 jeunes alors que les dispositifs de modernisation des entreprises²³ ont le plus souvent engendré une amélioration de la productivité, sans pour autant créer beaucoup d'emplois.

Les jeunes concernés ont obtenu un emploi pérenne leur permettant d'envisager positivement l'avenir. Pour la grande majorité d'entre eux il s'agit là d'un tournant important de leur existence.

Force est de constater cependant, qu'un écart important existe entre le nombre réel de bénéficiaires et celui qui était réputé possible. Les raisons probables de cet écart ont été signalées précédemment. Mais au-delà de celles-ci, la question se pose avec insistance : Y-a-t'il eu volonté d'appliquer réellement cette mesure, ou bien l'aspect financier a-t-il constitué un obstacle tel que l'on a plutôt essayé de la freiner ?

Le Comité de suivi prévu devait être présidé par le Préfet. Il aurait pu, à la fois suivre et impulser. Il ne s'est jamais réuni. N'est-ce pas là un élément de doute sérieux quant à la volonté réelle « de faire » ?.

¹⁹ Programme Initiative Jeune.

²⁰ Définie en septembre 2004 à la Préfecture avec les partenaires sociaux.

²¹ Cf. Communication D.T.E.F.P. de février 2007 - n°40 - Bref Réunion - Le marché du travail en décembre 2006.

²² Demandeurs d'emploi immédiatement disponibles ayant travaillé moins de 78 heures au cours du mois, à la recherche d'un emploi - Source D.T.E.F.P.

²³ Exemple : défiscalisation.

Et l'avenir ? Les idées fortes, les constats qui ont prévalu lors de la conception de cette mesure ont-ils disparu ? N'y a-t-il plus d'efforts à faire pour essayer d'endiguer le chômage de nos jeunes ?

Les préconisations de notre Section sur ce thème figurent dans la deuxième partie ci-dessous.

2^{ème} partie : Propositions d'améliorations

1) La situation actuelle

La loi de finances pour 2007 a prorogé le congé-solidarité pour une année supplémentaire (soit jusqu'au 31 décembre 2007).

Cette prorogation n'est cependant pas à l'identique, puisqu'elle modifie fondamentalement les règles d'attribution (secteurs éligibles, participation des financeurs, ... - cf. *annexe 9 : Extrait de la loi de finances pour 2007 – Amendement présenté par le Gouvernement relatif au congé-solidarité du 14 novembre 2006*).

L'entrée en vigueur du nouveau dispositif est subordonnée à la signature d'un avenant à la convention-cadre, signature qui ne s'est toujours pas concrétisée à moins de 6 mois de la fin de cette prorogation.

Bref, disons le tout net, la mesure est à l'arrêt et, ... pourtant les indicateurs socio-économiques sont loin d'être au beau fixe.

En l'espace de 25 ans, la Réunion aura connu une croissance moyenne de 5 % par an²⁴. Pourtant, le trait dominant de l'économie réunionnaise pour bon nombre d'observateurs n'est pas le dynamisme de sa croissance mais bien le niveau de son chômage qui reste autour de 30 %²⁵ de la population active.

Les ressorts démographiques du phénomène sont en grande partie connus. La Réunion poursuit sa transition démographique. La jeunesse de la population, l'absence d'émigration nette durable, l'émancipation féminine, autant de facteurs positifs mais qui ont entraîné un accroissement rapide, quoiqu'en ralentissement, de la demande de travail.

La Réunion est de loin la région française où le chômage est le plus important, devançant largement, de manière constante, toutes les régions métropolitaines mais également les autres départements d'outre-mer. Cette situation en fait évidemment la question centrale de tout développement économique et social.

La Réunion ne devrait voir sa population à peu près stabilisée qu'à partir de 2025. L'évolution du nombre de personnes en âge de travailler est la première source de tension sur le marché du travail et le restera, tout en décélérant progressivement, pendant encore plusieurs décennies²⁶. Ce lent ralentissement se poursuivra jusqu'en 2015 où une décélération plus nette se fera sentir.

Certes, la dynamique démographique et l'émancipation féminine, conduisent à de nouvelles arrivées sur le marché du travail, mais l'économie locale connaît une croissance rapide susceptible, en théorie, d'absorber une part importante de ce flux soutenu de main-d'œuvre. Cependant, cette croissance a eu pour conséquence principale des gains de productivité et a été insuffisamment créatrice d'emplois.

²⁴ Soit le double de la moyenne nationale – Source INSEE.

²⁵ Source INSEE.

²⁶ Alors que le taux de fécondité était encore de 2,1% par an dans la dernière période inter-censitaire (1990/1999), l'INSEE dans son scénario central de projection de la population l'évalue à 1,9 % sur 2000/2010, 1,2 % sur 2010/2020 et 0,5 % entre 2020 et 2030. L'atténuation de la pression démographique sur l'emploi est effective depuis le milieu des années 1970, mais de manière très progressive.

2) Les préconisations

Il est clair que le problème du chômage des jeunes auquel on voulait s'attaquer, demeure et qu'il est toujours prégnant. Pour les membres de la Section, ce serait une erreur de laisser les choses aller naturellement. Le chantier de la lutte contre le chômage des jeunes garde toute sa pertinence. Le congé-solidarité constitue un élément de cette lutte. Ce n'est peut-être pas la panacée, mais l'abandonner sans réflexion globale, sans chercher à le remplacer par un dispositif plus performant à tous égards n'irait sûrement pas dans le sens d'une société réunionnaise plus solidaire, plus apaisée. Il est entendu qu'une telle disposition ne pourra donner sa pleine mesure que si elle est intégrée à un plan global mettant en son centre la question de l'emploi, en liaison certes avec la croissance, mais également avec le développement.

Moyennant quelques améliorations en fonction des moyens dont on peut disposer et de la priorité attachée au problème, cette mesure pourrait conduire à des résultats bien meilleurs.

Les échanges avec les personnes-ressources ont permis de livrer quelques pistes qui méritent certainement études plus approfondies et comparaisons avec d'autres mesures de même nature.

a) Elaborer une stratégie financière

Il faut, dans un premier temps, bien clarifier ce que l'on est disposé à mobiliser au plan financier pour lutter contre ce fléau. Dans cette approche, il est bien entendu indispensable de tenir compte de la diminution des dépenses corrélatives au traitement social du chômage et des recettes sociales et fiscales, tant pour l'Etat que pour les collectivités.

Il convient aussi par exemple, de prendre en compte l'impact probable du dispositif sur la déflation des arrêts longue maladie observée depuis 2003.

Cette approche financière qui conditionne toute politique en la matière doit être faite rapidement pour disposer d'un ordre de grandeur. Une fois celle-ci réalisée, on devrait pouvoir aller de l'avant dans le cadre ainsi déterminé, sans hésitation, sans état d'âme.

b) Développer l'information et la communication

Il s'agit de mettre au point une communication de qualité touchant, simultanément, tous les acteurs potentiels.

Tirant les enseignements du déficit constaté, une stratégie globale élaborée de manière partenariale, et des plans de communication adaptés aux publics (bénéficiaires potentiels, employeurs, demandeurs d'emploi, ...) doivent être mis en place.

Les Chambres consulaires, les organisations syndicales et professionnelles doivent accentuer leur rôle d'information et constituent des leviers importants, à l'instar du réseau d'intervention en entreprise sur les risques professionnels.

c) Renforcer l'accompagnement

La problématique doit être posée en interne au sein de l'entreprise alors que la réflexion initiale a été axée essentiellement en externe (sur les jeunes, la démographie, le travail, ...). Il s'agirait d'améliorer l'anticipation des départs. C'est un enjeu de transferts de compétence mais également un enjeu économique et organisationnel, liés à la G.P.E.C.²⁷

²⁷ Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

La mise en œuvre d'un accompagnement dans les entreprises, où il n'y a pas d'instance représentative du personnel, pas d'information, pas de lieu de négociations formelles, où la capacité de réorganisation est plus complexe, et la structuration des branches professionnelles sont à envisager, comme le prévoit le P.R.D.F.²⁸

Par ailleurs, le financement solidaire d'une mission d'accompagnement pourrait être assuré, telle ce qui s'est fait lors de la mise en place de la loi relative à l'A.R.T.T.²⁹

d) Inciter au départ

La suppression du critère relatif à la durée d'activité pour le calcul de l'allocation, à l'identique d'autres dispositifs existants, serait de nature à susciter davantage de prétendants.

De même, l'attribution d'une prime de départ négociée pouvant prendre différentes formes (équivalente à l'indemnité légale de licenciement, ou à l'indemnité conventionnelle dans le cadre d'un départ classique en retraite) serait une mesure incitative.

e) Assouplir les contraintes

Pour augmenter l'impact, il convient :

- D'élargir la cible et de ne pas fermer le dispositif afin d'aider tous ceux qui souhaitent partir, sans distinction, avec un objectif de libération des emplois dans tous les secteurs (y compris la fonction publique).

- D'offrir la possibilité d'étaler le paiement de la contribution de l'entreprise sur la durée de versement de l'allocation du bénéficiaire, sous réserve que l'employeur souscrive une assurance garantissant la poursuite du versement en cas de redressement ou de liquidation judiciaires.

- Sur les délais de remplacement, de ne pas accorder tout de suite le départ en cas de difficultés (absence de personnel formé) ou au contraire d'avancer l'embauche, sous réserve de dérogation délivrée par l'autorité habilitée. Dans le dernier cas, le nouvel arrivant n'entrerait pas dans le calcul de l'effectif : il s'agit de desserrer une contrainte comptable et en même temps, de favoriser le passage de relais, des parcours formatifs et d'insertion. Compte tenu de la perte de compétences pouvant survenir, le C.E.S.R. avait lors de l'examen de la LOOM³⁰ préconisé un accompagnement des jeunes embauchés, sous forme de tutorat.

De plus, en cas de rupture du nouveau contrat de travail, l'entreprise doit pouvoir procéder, dans le même délai (et non 2 mois), à une nouvelle embauche équivalente.

f) Assurer le pilotage et l'évaluation

Un suivi réel permettrait d'apprécier les résultats et de rectifier le tir autant que de besoin. Bref, il s'agit de mettre sur pied une instance à la hauteur de l'ambition affichée pour la résorption du chômage. Ce Comité de pilotage, de suivi et d'évaluation est l'élément clé pour la réussite du congé-solidarité.

²⁸ Plan Régional de Développement des Formations.

²⁹ Aménagement et Réduction du Temps de Travail.

³⁰ Cf. avis du C.E.S.R. sur les projets de décrets d'application de la LOOM adopté le 12 avril 2001 en application de la délégation de l'Assemblée plénière du 10 avril 2001.

ANNEXES

Annexe 1 : Remerciements

Annexe 2 : Extraits de la circulaire DGEFP/DSS/DAESC n°479 du 27 juillet 2001 relatifs aux employeurs éligibles et à la participation au financement au congé-solidarité

Annexe 3 : Les conventions signées

Annexe 4 : Les bénéficiaires

Annexe 5 : La participation des partenaires au congé-solidarité

Annexe 6 : La participation de l'Etat aux contrats-aidés

Annexe 7 : Simulation de la C.G.S.S.

Annexe 8 : Extrait de la circulaire DGEFP/DSS/DAESC n°479 du 27 juillet 2001 relatif au régime social de l'allocation

Annexe 9 : Extrait de la loi de finances pour 2007 - Amendement présenté par le gouvernement relatif au congé-solidarité du 14 novembre 2006

Annexe 10 : Extraits des résultats du questionnaire relatif au congé-solidarité

Annexe 11 : Composition de la Section « Evaluation des politiques publiques » du C.E.S.R.

Annexe 1 : Remerciements

La Section « Evaluation des politiques publiques » du C.E.S.R. tient à remercier vivement les personnalités suivantes pour leur précieuse collaboration :

- **M. Charles-Armand BOYER**, Directeur de l'ASSEDIC ;
- **M. Jean- Paul AYGALANT**, Directeur-Adjoint et **Mme Micheline HOARAU**, Contrôleur du travail, à la D.T.E.F.P. ;
- **Mlle Valérie PICARD**, Responsable du service des organismes partenaires de l'agriculture et **M. Serge PAYET**, Responsable du Service emploi-insertion du Conseil général ;
- **M. Jean-Marie POTHIN**, Secrétaire général adjoint de la C.F.T.C. ;
- **M. Armand HOARAU**, Secrétaire général de l'UNSA ;
- **M. Ivan HOAREAU**, Secrétaire général de la C.G.T.R. ;
- **M. Alain ICLICKI**, Secrétaire général de la C.F.E.-C.G.C. ;
- **M. Jean-Bernard HOARAU**, Président de la F.D.S.E.A. ;
- **M. Jean-Baptiste PAYET**, Secrétaire à l'Action Revendicative de l'U.I.R.-C.F.D.T. ;
- **Mme Catherine D'HANENS**, Délégué régional du MEDEF ;
- **Mme Marie-Louise LALLEMAND**, Présidente de la Commission « Affaires du travail » C.G.P.M.E. ;
- **M. Raymond VAITILINGOM**, Secrétaire général de la CAPEB ;
- **M. Jean-François MOSER**, Directeur général de Bois Rouge Gestion ;
- **M. Gilbert LAPORTE**, Directeur de l'ARVISE ;
- **M. Joël PERIGAUD**, Directeur-adjoint de l'ARAST ;
- **Mme Michèle ANDRE**, Directrice de la CAF ;
- **M. Philippe DE LANGLARD**, ex. Directeur général adjoint de la Banque de la Réunion.

Annexe 2 : Extraits de la circulaire DGEFP/DSS/DAESC n°479 du 27 juillet 2001 relatifs aux employeurs éligibles et à la participation de l'Etat au financement du congé-solidarité

1) Les employeurs éligibles

Ce sont les entreprises et professions mentionnées à l'article l. 131-2 du Code du travail.

- professions industrielles, commerciales et agricoles ;
- professions libérales et offices publics ministériels ;
- employés de maison, concierges et gardiens d'immeubles, travailleurs à domicile, assistantes maternelles ;
- sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale qui n'ont pas le caractère d'établissements publics et les associations ou tout organisme de droit privé ;
- ateliers protégés et centres de distribution du travail à domicile ;
- entreprises et établissements publics exerçant une mission à caractère industriel et commercial ;
- entreprises des professions agricoles et de la pêche.

2) Participation de l'Etat au financement du congé-solidarité

a) Pour la part du salaire de référence n'excédant pas le plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L. 241-3 (14 850 F par mois en 2001) :

65 % du salaire de référence lorsque le bénéficiaire peut justifier d'au moins 30 ans d'activité salariée ;
60 % du salaire de référence pour des périodes d'activité d'au moins 20 ans et de moins de 30 ans ;
55 % du salaire de référence pour des périodes d'activité d'au moins 10 ans et de moins de 20 ans.

b) Pour la part du salaire de référence excédant le plafond précité :

50 % de la part du salaire de référence comprise entre 1 et 2 fois ce même plafond ;
0 % pour la part excédant 2 fois le plafond.

Barème (fixé par le décret) servant de base au calcul du financement à 60 % par l'Etat	Ancienneté du salarié	Part du salaire de référence inférieure au plafond de SS	Part du salaire de référence entre 1 et 2 plafonds SS	Part du salaire de référence supérieure à 2 plafonds SS
Les taux s'appliquent au salaire de référence	Plus de 30 ans	65 %	50 %	0 %
	20 à 30 ans	60 %	50 %	0 %
	10 à 20 ans	55 %	50 %	0 %

Salaire de référence (gains et rémunérations bruts des 12 derniers mois civils précédant l'adhésion).
 Le décret n°2001-500 du 11 juin 2001 fixe un montant minimum, sans que celui-ci ne puisse avoir pour effet de porter l'allocation à un montant supérieur à 85 % de l'ancien salaire.
 Pour la part excédant le plafond, il perçoit 50 % de la part du salaire de référence entre 1 et 2 fois ce même plafond et 0 % pour la part excédant 2 fois le plafond.

Annexe 3 : Les conventions signées

Nombre de conventions signées					
Années	1^{er} trimestre	2^{ème} trimestre	3^{ème} trimestre	4^{ème} trimestre	Total
2002	8	24	35	41	108
2003	29	31	29	38	127
2004	26	37	36	55	154
2005	29	32	43	63	167
2006	54	48	55	97	254
					810

Source : ASSEDIC de la Région Réunion

Annexe 4 : Les bénéficiaires

Le nombre d'adhésions effectives à l'ASSEDIC s'est élevé à 2 634 employés pour 2 064 embauches réalisées en C.D.I.

Le décalage entre le nombre de départs à la retraite et le nombre d'embauches s'explique par le délai de 6 mois accordé aux employeurs pour remplacer chaque salarié.

Donnés cumulées au 31/12	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Nombre de bénéficiaires potentiels	772	748	1 094	962	1 130	4 706
Nombre d'adhésion ASSEDIC	338	360	442	510	984	2 634
Nombre d'embauches	152	403	386	542	581	2 064

Source : ASSEDIC de la Région Réunion et D.T.E.F.P. Réunion

Annexe 5 : La participation des partenaires au congé-solidarité

Financeurs	%	Coût total
Etat	60 %	169 962 704 €
Région	12,5 %	34 783 716 €
Département	12,5 %	34 783 716 €
Employeurs	15 %	41 740 729 €
Total	100 %	281 270 865 €

Source : ASSEDIC de la Région Réunion

Annexe 6 : La participation de l'Etat aux contrats-aidés (Données au 30 juin 2006)

Dispositifs	Coût moyen annuel / bénéficiaire
Contrat Emploi-Jeune	15 000 €
Contrat Emploi-Solidarité (1)	6 756 €
Contrat Emploi-Consolidé	10 440 €
Contrat d'Accès à l'Emploi (2)	3 648 €
Contrat d'Accompagnement à l'Emploi (3)	8 580 €

- (1) 20 heures par semaine
 (2) Secteur marchand
 (3) Secteur non marchand

Source : D.T.E.F.P. Réunion

Annexe 7 : Simulation de la C.G.S.S.

Nombre d'agents potentiels : 188 pour la période.

Hypothèse 1 : départ de 50 % des agents jusqu'au niveau IV et de 10 % des cadres.
 Hypothèse 2 : départ de 75 % des agents jusqu'au niveau IV et de 25 % des cadres.

Les projections sont faites dans la limite de l'accord cadre (65 % du brut jusqu'au plafond et 50 % entre 1 et 2 plafonds).

Le dispositif prévoit le versement de 20 % de la somme due à la signature du contrat d'adhésion du salarié puis 20 % à la fin de chaque semestre suivant.

	Hypothèse 1	Hypothèse 2
Economies salariales	17 927 419 €	27 793 471,32 €
Coût des remplacements	13 318 280 €	20 637 608,87 €
Gains	4 609 139 €	7 155 862,45 €

Annexe 8 : Extrait de la circulaire DGEFP/DSS/DAESC n°479 du 27 juillet 2001 relatif au régime social de l'allocation

L'allocation de congé-solidarité est assimilable aux allocations de préretraites et suit le même régime.

a) Elle est donc assujettie aux prélèvements suivants

- Cotisation CRDS = 0,5 % sur le montant brut (ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996)
 - Cotisation de Sécurité Sociale maladie-maternité-invalidité-décès de 1,7 % de l'allocation brute après déduction de la CRDS (articles L. 131-2 et D. 242-12 du code de la sécurité sociale)
 - CSG = 6,2 % sur le montant brut après déduction de la CRDS et de la cotisation maladie (articles L. 136-2 et L. 136-8 du code de la sécurité sociale)
- Toutefois, de nombreuses **exonérations** ou **non assujettissements** à ces prélèvements existent pour les personnes à revenus modestes. Les plus courantes sont décrites dans le tableau ci-dessous.

	CSG (sans abattement de 5 %)	CRDS (sans abattement de 5 %)	Cotisation maladie
Allocation de congé-solidarité			
Allocation inférieure au SMIC brut (7 388,68/mois)	Exonérée	Exonérée	Exonérée
Allocation comprise entre le SMIC brut et 1,084 fois le SMIC brut	Ecrêtement des cotisations et contributions ramenant l'allocation nette au SMIC brut		
Allocation supérieure à 1,084 fois le SMIC brut (personne assujettie à l'impôt sur le revenu)	6,2 %	0,5 %	1,7 %

Le prélèvement de la CRDS, de la CSG et de la cotisation maladie ne peut avoir pour effet réduire le montant net de l'allocation en deçà du montant du SMIC brut.

Nota Bene : pour la CSG et la CRDS, d'autres dispositions, liées au montant des revenus fiscaux des intéressés pour les années n-2 et n-1, peuvent conduire à l'exonération ou à l'application d'un taux réduit (3,8 %) de la CSG. Elles sont indiquées dans l'encart ci-après :

Exonération de CSG et de CRDS en fonction des revenus fiscaux

Sont exonérés ... , les personnes dont le revenu fiscal de référence de l'avant dernière année civile est inférieur ou égal aux seuils de revenus résultant du barème retenu au I de l'article 1417 du code général des impôts (relatif à la taxe d'habitation) et qui ne sont pas redevables de l'impôt sur le revenu (cotisation d'impôt de l'année précédente inférieure au seuil de mise en recouvrement de 400 F ; article 1657 du CGI)

Taux réduit de CSG (3,8 %)

Les personnes non redevables de l'impôt sur le revenu, mais dont le revenu fiscal de référence de l'avant dernière année est supérieure aux seuils de revenu résultant du barème retenu au I de l'article 1417 du CGI, sont assujetties à la CSG au taux réduit de 3,8 % et à la CRDS au taux plein de 0,5 %.

Annexe 9 : Extrait de la loi de finances pour 2007 – Amendement présenté par le Gouvernement relatif au congé-solidarité du 14 novembre 2006

« Cet amendement a pour objet de prolonger d'un an le dispositif du congé de solidarité, institué par la LOOM du 13 décembre 2000 et qui arrive à expiration le 31 décembre prochain.

Ce dispositif est financé depuis l'origine sur le programme 138 du ministère de l'outre-mer, qui financera sa prorogation par redéploiement de crédits.

En outre, il est proposé d'en limiter le coût en l'aménageant de la façon suivante :

- l'ancienneté requise pour le salarié est portée de 10 ans d'activité professionnelle à 15 ans ;
- la prise en charge ne peut se prolonger au-delà de l'âge de 60 ans ;
- la contribution maximale de l'Etat est portée de 60 à 50 % ;
- le dispositif est limité aux secteurs économiques du B.T.P. et ceux pour lesquels la LOPOM prévoit des exonérations de charges spécifiques (*).

D'autres mesures d'ordre réglementaire pour prolonger le dispositif devront être prises par le gouvernement (notamment l'étalement sur 5 ans de la contribution des entreprises).

Au total, le coût de la mesure se limitera à 1 million d'euros en CP et 5 millions en AE. »

(*) les secteurs :

- industrie,
- tourisme, restauration de tourisme classée et de l'hôtellerie,
- restauration,
- presse,
- production audiovisuelle,
- énergies renouvelables,
- nouvelles technologies de l'information et de la communication et centres d'appel,
- pêche, cultures marines et aquacultures,
- agriculture, y compris coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricoles et leurs unions, coopératives maritimes et leurs unions.

Annexe 10 : Extraits des résultats du questionnaire relatif au congé-solidarité

Echantillon représentatif de **33 entreprises** (pour **619 bénéficiaires** préretraités).

► **Nombre de bénéficiaires partants**

Catégories professionnelles	Nombre de bénéficiaires	Femmes	Hommes
cadres	89	22	67
agents de maîtrise	71	22	49
employés	261	138	123
ouvriers	132	5	127
autres	66	39	27
Total	619	226	393

► **Salariés recrutés pour assurer les remplacements**

Catégories professionnelles	Nombre		Temps complet		Mi-temps	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
cadres	4	7	4	7		
agents de maîtrise	24	26	24	26		
employés	212	168	210	168	2	
ouvriers	3	94	3	94		
autres	12	31	12	31		
Total	255	326	253	326	2	

► **Niveaux de diplôme ou de qualification des bénéficiaires**

Niveaux	Partants	Remplaçants
VI (aucun diplôme)	221	51
V bis (B.E.P.C.)	54	7
V (B.E.P., C.A.P., ou équivalent)	143	117
IV bis (terminale)	7	7
IV (bac ou équivalent)	58	112
III (bac + 2 ou équivalent)	13	133
II (bac + 3, bac + 4 ou équivalent)	12	69
I (bac + 5 et plus ou équivalent)	1	30
Non renseigné	109	55
Total	619	581

► **Versement d'une prime de départ**

19 entreprises ont versé une prime de départ (sous forme d'un forfait, X mois de salaire en fonction de l'ancienneté, au cas par cas, ...).

Les 33 entreprises sont favorables à la reconduction du dispositif : pour 53 bénéficiaires potentiels en 2007 et 443 sur 5 ans.

Annexe 11 : Composition de la Section « Evaluation des politiques publiques »

Membres du C.E.S.R.

Président : Axel ZETTOR

Vice-Président : Jean-Luc CARO

Georges ARHIMAN

Patrick BEYRONNEAU

Nicolas CARMi

Harry DELANNAY

Yvès-Claude HOARAU

Marie-Claire HOAREAU

Georges-Marie LEPINAY

Céline LUCILLY

Eric MARGUERITE

Joël MONGIN

Personnalités extérieures

Rapporteur : Charles GRONDIN

Jean-Claude BENARD

René JUNKER

Alix LECHAT

Jean-Marc NATIVEL

Alix SERY