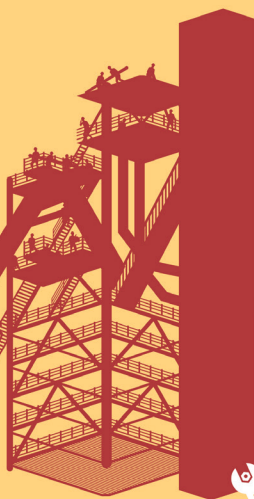


AIDES AUX
ENTREPRISES?
OUI... MAIS SOUS
CONDITIONS!





100 MILLIARDS POUR L'EMPLOI, PAS POUR LE CAC 40



CONDITIONNER LES AIDES PUBLIQUES
DONNÉES AUX ENTREPRISES



Aides publiques aux entreprises, un coût vertigineux... mais mal chiffré officiellement!	5
Propositions CGT d'intervention pour orienter, conditionner, contrôler et évaluer les aides publiques en faveur du travail et de l'emploi de qualité, pour la transition écologique à partir des entreprises dans les territoires	7
Annexe: Intervention CGT au Comité national de suivi du plan de relance	14

Depuis la campagne sur le coût du capital, la CGT a dénoncé les aides et cadeaux faits chaque année aux entreprises et ménages les plus aisés. Ce travail d'argumentaire a démontré que les assistés ne sont pas les plus pauvres et précaires mais bien ceux qui détiennent le plus et voient leurs revenus augmenter de manière exponentielle ces dernières années.

Les crises économiques successives avec les interventions de l'État répétées pour sauver le système ont démontré que le capitalisme privatise les bénéfices au service des plus riches et socialise les pertes en pressurant toujours plus celles et ceux qui vivent uniquement de leur travail. Les derniers plans de relance et les réactions qu'ils ont suscitées ont démontré que la CGT avait raison de mettre l'accent sur le contrôle et l'utilité des aides publiques. D'ailleurs, les données disponibles donnent un ordre de grandeur proche de 200 milliards d'euros pour toutes ces aides, et ce sans compter le coût de la fraude fiscale (plus de 100 milliards d'euros par an) et de la fraude sociale des employeurs (20 milliards d'euros par an). La baisse des « impôts de production » prévue dans le plan de relance s'y ajoute.

Il est nécessaire d'orienter et conditionner les aides publiques à des critères sociaux et environnementaux avec plusieurs objectifs : maintenir et créer de l'emploi, améliorer la

situation des travailleurs et utiliser la conditionnalité comme levier pour orienter vers la transition écologique. Le contrôle et l'utilisation des aides publiques sont des enjeux de politique économique de 1^{er} plan.

La crise du Covid, les dispositifs d'aides, les plans de relance mobilisent des moyens publics considérables qui exigent d'avoir une efficacité et un suivi. La Cour des comptes, l'Assemblée nationale et le Conseil économique, social et environnemental ont pointé cette nécessité.

En préambule, ce document reprend les propositions de la CGT et tente d'être un outil pour aider à une mise en œuvre revendicative par nos organisations. Ce guide vise ainsi à :

- **rappeler la prise de position de la CGT sur le plan de relance et sa mise en œuvre ;**
- **faire un état des lieux succinct du montant des aides publiques et de leur difficile comptabilisation ;**
- **proposer des pistes pour intervenir depuis l'entreprise sur le contrôle et la conditionnalité des aides ;**
- **aider à intervenir depuis les territoires (régions, métropoles, départements, bassins d'emplois) et les branches sur la conditionnalité des aides.**

AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES, UN COÛT VERTIGINEUX... MAIS MAL CHIFFRÉ OFFICIELLEMENT!

Les chiffrages officiels ne permettent pas de saisir la réalité du coût de tout ce que les administrations publiques (État, collectivités essentiellement) dépensent pour soutenir le capital. La raison est simple: ce chiffrage n'existe pas! Nous proposons de parler de **coût public du capital**. Un travail est en cours pour le chiffrer plus précisément, et nous nous appuyons pour l'instant sur des estimations

qui donnent un ordre de grandeur. Il faut insister sur le **scandale démocratique** des aides publiques aux entreprises. Est-il normal que nous soyons contraints d'organiser un travail sur plusieurs années avec une équipe de chercheurs pour les mesurer? Que fait la Cour des comptes? Pourquoi le dernier rapport synthétique sur les aides aux entreprises date de 2010?

1. Aides publiques aux entreprises : plus de 150 milliards d'euros par an

Sur les 150 milliards d'euros d'aides distribuées annuellement aux entreprises en France, on dénombre plus de 60 milliards de niches fiscales pour les entreprises.

Là encore, la gabegie est totale. Le rapporteur du budget (LREM) rappelait en 2019 que sur 474 niches fiscales, 122 sont mal chiffrées et 64 **ne le sont même pas!**

En ce qui concerne les niches sociales (exonérations de cotisations, exemptions d'assiette), la Cour des comptes les estime à 91 milliards d'euros par an dans un rapport de 2019.

Cela fait de l'assistance publique aux entreprises le premier poste de dépenses publiques. Pour bien avoir les ordres de grandeur en tête, on peut retenir que:

- les aides aux entreprises représentent

deux fois le budget de l'Éducation nationale;

- elles représentent 10 fois le budget du ministère du Travail;
- dans le même temps, le gouvernement cherche à faire passer une réforme de l'assurance chômage pour (c'est l'argument gouvernemental) économiser 3 milliards d'euros, soit 50 fois moins.

Voilà qui peut donner à réfléchir. Concrètement, nous dépensons tous les quinze ans l'équivalent d'une année de création de richesses (plus de 2200 milliards d'euros). De quoi donner le tournis, mais de quoi surtout justifier un contrôle strict de l'utilisation de ces aides et bien sûr, exiger des contreparties.

2. Des aides inefficaces

La littérature économique est riche. Les évaluations (elles-mêmes prêtant à discussion) se suivent, mais divergent peu. Au mieux, elles trouvent un effet très limité par rapport au coût

(comme pour le CICE, qui revient de fait à payer entre 150 000 et 200 000 euros par emploi « créé ou maintenu » grâce au CICE), ou pratiquement aucun effet (comme pour le CIR).

Le seul effet réel est sur les marges des entreprises, ce qui se traduit non pas par de l'investissement supplémentaire... mais par une capture par les actionnaires. Là, le coût public du capital rejoint la définition basique du coût du capital (ce que nous coûtent les actionnaires).

De manière générale, les aides publiques sont inefficaces (produisent peu d'effet sur l'emploi) et inefficaces (coûtent extrêmement cher à la collectivité). La dépense publique directe est en tout point préférable, puisque les sommes dépensées serviront immédiatement les objectifs qui auront été assignés.

3. Les éléments revendicatifs

À partir de ce qui vient d'être dit, plusieurs points d'appui revendicatifs émergent :

- dans **l'entreprise**, c'est évidemment contester les décisions de l'employeur en utilisant les aides publiques comme levier. Cela vient aussi plaider pour des droits nouveaux pour les représentants des salariés. La présence d'aides publiques vient agir comme un « pied dans la porte » pour nos revendications. Cela permet d'ouvrir la « boîte noire » de l'entreprise et contester, via l'expert-comptable par exemple, l'utilisation qui est faite de l'argent public. Il s'agit de montrer que le coût public du capital vient se conjuguer avec ce que l'on connaît déjà : la gestion de l'entreprise tournée vers la satisfaction des intérêts de l'actionnaire ;
- en **interpro** et dans les territoires, on peut immédiatement demander un moratoire sur ces aides publiques. Il faut que les pouvoirs publics et les employeurs rendent des comptes. Chaque euro d'argent public doit être justifié. On pourra utilement faire le parallèle avec ce qu'on demande aux privés d'emploi ou aux bénéficiaires des minima sociaux, sommés de justifier

le moindre détail de leurs vies. Mais l'entreprise, elle, n'aurait à répondre de rien ?

- dans **les services publics**, on peut utilement reprendre les sommes colossales (150 milliards d'euros) et les mettre en relation avec le gel du point d'indice, avec le manque de postes, etc. L'argument des « moyens » n'en est pas un, il n'y a que des choix politiques ;
- pour en finir définitivement avec cette question des « moyens », on peut ajouter aux aides publiques aux entreprises toute la réflexion CGT autour de la dette publique¹. Cela permet de rappeler que nos revendications sont financières, cohérentes et en rupture avec ce que fait le gouvernement.

Il y a bien deux logiques qui s'affrontent. Celle du gouvernement, qui consiste à déverser des aides sans contrôle, sans logique et sans contreparties. La nôtre, qui vise à répondre aux besoins, qui vise à développer l'emploi, les salaires et à mettre en œuvre concrètement la rupture environnementale. L'utilisation de l'argent public, c'est un terrain d'affrontement entre le capital et le travail. C'est donc aussi un point d'appui revendicatif pour la CGT.

1. Voir notamment les fiches pédagogiques sur la dette :

<https://analyses-propositions.cgt.fr/fiches-pedagogiques-comprendre-la-dette-publique>

PROPOSITIONS CGT D'INTERVENTION POUR ORIENTER, CONDITIONNER, CONTRÔLER ET ÉVALUER LES AIDES PUBLIQUES EN FAVEUR DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DE QUALITÉ, POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE À PARTIR DES ENTREPRISES DANS LES TERRITOIRES

1. Principes généraux

Au fil du temps, les stratégies économiques, principalement des grands groupes et de leurs filiales, s'imposant en cascade à leurs sous-traitants, le plus souvent des PME ou des TPE, sont essentiellement des stratégies financières privilégiant la création de valeur pour les actionnaires au détriment de l'emploi, du travail. Elles ont ainsi participé à structurer/déstructurer/restructurer les territoires au service de leurs choix.

Après des années de dévalorisation et de dérégulation du travail (nature des contrats de travail, qualifications, salaires, organisations et conditions de travail, conséquences sur la protection sociale et les services publics...), il y a maintenant besoin de reconnaître et revaloriser le travail. Ce serait ainsi passer du dire au faire ! Parallèlement, des engagements volontaires sont pris par de plus en plus d'entreprises, de tailles diverses, au nom de leur responsabilité sociale et environnementale (RSE) pour intégrer des préoccupations sociales et environnementales à leurs activités dans le but de respecter les principes du développement durable. Pour faire face à la transversalité et l'omniprésence du numérique, la responsabilité numérique des entreprises (RNE) est maintenant associée aux critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Mais très et trop souvent, ces démarches se traduisent par des chartes sans valeur contraignante et pas toujours mises en œuvre.

La réorientation de l'ensemble du financement de l'économie est en question, en particulier le rôle des banques, en lien avec nos propositions de pôle public financier et de fonds régionaux pour l'emploi et le développement solidaire des territoires. Nous ne reprenons pas ici nos revendications toujours d'actualité et à faire vivre.

De plus en plus de dispositifs d'aides sont créés, relayés, impulsés, déclinés dans les territoires à leurs différentes échelles.

La CGT ne se prononce pas contre des aides accordées par l'État et les collectivités mais nous considérons qu'elles doivent être incitatives et progressives pour la réalisation d'objectifs à atteindre dans chaque entreprise : maintenir et développer l'emploi, analyser et transformer les situations de travail de chaque salarié pour conjuguer bien-être et efficacité, aider à la transition écologique, permettre des transformations utiles de productions...

Elles serviront ainsi l'intérêt général en donnant la priorité aux dimensions sociales et environnementales.

Intervenir sur les aides publiques nécessite de les recenser à tous les niveaux de l'Europe au local, d'évaluer leurs coûts pour pouvoir évaluer leurs effets. Ceci implique simplification et transparence pour l'ensemble des acteurs.

Il serait nécessaire d'avoir une instance régionale, métropolitaine ou départementale réunissant les institutions apportant des aides, avec la participation des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, pour savoir ce que chacun apporte à telle entreprise et donc connaître toutes les aides directes et indirectes reçues par une entreprise. Parallèlement, une évaluation par territoire est nécessaire afin de connaître les effets réels des aides publiques.

Un outil indispensable serait la réalisation d'un diagnostic approfondi par filière et secteur professionnel pour mettre en lumière, dans chaque territoire, l'activité, la situation du travail et de l'emploi, des rémunérations et des conditions de travail, des impacts environnementaux et en dégageant :

- des plans de recrutement et de transformation de contrats précaires en CDI ;
- des évolutions en termes de rémunération, de formation professionnelle, de reconnaissance des qualifications ;
- des pistes d'action pour une réelle égalité professionnelle, pour l'amélioration des conditions de travail pour un objectif de « qualité de vie au travail » ;
- la mise en place de dispositifs permettant de sécuriser le parcours des salariés.

Conditionner les aides, c'est gagner une reprise en main des politiques publiques au service de l'intérêt général, des salariés et des populations pour éviter des catastrophes humaines et environnementales – que nous vivons trop – et participer ainsi à construire un territoire dynamique et attractif.

Nous proposons de fixer des principes et des objectifs qui pourraient et devraient devenir des conditions engageant les entreprises bénéficiaires pour la pérennité de leur activité, particulièrement dans la période de crise que nous vivons, en l'alliant à la revalorisation du travail et la qualité des emplois. Les aides publiques seraient donc conditionnées à la garantie de construction de solutions écono-

miques cohérentes écologiquement, compatibles avec la qualité et la sécurité des emplois, avec des parcours revalorisant le travail.

Il s'agit ainsi de concrétiser nos propositions revendicatives, notamment pour avancer un nouveau statut du travail salarié associant une sécurité sociale professionnelle – autant de leviers au service d'un développement humain durable.

Les organisations syndicales, avec les salariés, doivent pouvoir porter leurs propositions et intervenir pour jouer pleinement leurs rôles dans le cadre d'une réelle concertation en gagnant ainsi des droits nouveaux. Cela nécessite leur reconnaissance comme acteur à tous les niveaux (entreprise, professionnel, interprofessionnel, territorial) et la mise en œuvre d'un dialogue social de qualité, sincère et loyal.

Pour que les aides soient utiles et bien utilisées, nous avons essayé de faire un inventaire, à utiliser et décliner en fonction des situations parce que les réalités économiques et territoriales, la taille des entreprises, les besoins sont différents et évoluent. Il ne s'agit en aucun cas de « monter une usine à gaz », multipliant des critères qui devraient être tous mis en œuvre, ce n'est pas « tout ou rien ».

Il ne s'agit pas d'exclure des dispositifs d'aides publiques les TPE/PME par des dispositifs de conditionnalité trop exigeants et de les réserver en conséquence aux seuls grands groupes qui ont les outils et habiletés pour utiliser le système actuel pour leurs seuls profits.

Il est évident qu'un préalable incontournable à l'octroi d'une aide, quelle qu'elle soit, est le respect par l'entreprise de la loi, notamment du droit du travail, et qu'elle remplisse ses obligations fiscales, sociales et environnementales – y compris éventuellement à l'international par le respect des règles de l'OIT et des accords-cadres internationaux.

2. En pratique

2.1 L'instruction des demandes des entreprises

L'entreprise remplira un dossier expliquant son projet, sa demande, les objectifs qu'elle est décidée à réaliser, son budget global et la part financière de ses fonds propres qu'elle consacre à ces objectifs et au projet.

Ce dossier servira de base à l'étude de la demande de l'entreprise et aux différents échanges ultérieurs.

Ce document sera obligatoirement complété de l'avis conforme du CSE sur l'utilisation projetée des aides et les engagements de l'entreprise.

Si l'entreprise n'est pas soumise à l'obligation d'avoir un CSE, l'avis de la commission paritaire professionnelle ou interprofessionnelle (CPRI pour les salariés des TPE, CPRIA pour l'artisanat ou CPRPL pour les professions libérales) compétente est obligatoire. Si l'entreprise est hors du champ de ces instances, l'avis de l'observatoire départemental du dialogue social est obligatoire.

Parce que les différences sont considérables d'une entreprise à une autre, les sollicitations vont être variables même si les enjeux sont importants.

Par exemple une TPE peut solliciter une aide de 5000 euros qui va conditionner la poursuite de son activité et donc le maintien de l'emploi, alors que nous avons tous en tête des noms de grands groupes internationaux qui sollicitent des centaines de milliers voire des millions d'euros en annonçant simultanément des licenciements, des délocalisations d'activités, des fermetures d'entreprises.

En conséquence, **en fonction de la taille de l'entreprise, des dispositifs et des montants concernés, les éléments à fournir par l'entreprise en appui à sa demande**

peuvent être plus ou moins nombreux et importants. Ils pourraient concerner :

- **ses orientations stratégiques** : son activité, la situation de l'emploi, les métiers, les qualifications, la gestion prévisionnelle des emplois et des conséquences menées, ses orientations en matière de formation professionnelle, les délocalisations/relocalisations...
- **la situation dans sa chaîne d'approvisionnement et sa création de valeur** ;
- **sa situation dans les relations « donneurs d'ordre/sous-traitants »** ;
- **sa situation économique et financière** : la situation économique passée, le budget de l'exercice, sa politique de recherche et développement, son utilisation du CICE, du CIR et des autres dispositifs d'aides...
- **sa politique sociale, les conditions d'emploi et de travail** : l'évolution de l'emploi, des qualifications et des rémunérations, les types de contrats, l'intérim, les stages, le programme et le bilan des formations, la mise en œuvre de l'égalité professionnelle, la prise en compte du handicap, les jeunes, les diversités, l'organisation du travail, les conditions de travail, les politiques de prévention...
- **sa politique environnementale** ;
- **le respect de ses obligations d'employeur** : obligations fiscales et sociales, égalité professionnelle, hygiène et sécurité, entretiens professionnels, accords d'entreprise, fonctionnement des instances et état du dialogue social, obligations environnementales...
- Les contrôles : Direccte, Carsat, Urssaf, Dreal...

Spécial Covid

Dans la période de crise actuelle, bien particulière, où la survie de nombreuses TPE-PME est en jeu, notamment dans les secteurs directement soumis à des interdictions d'exercice (spectacle, culture, hôtellerie-restauration, événementiel...), nous pourrions proposer

2.2 Les engagements de l'entreprise

L'entreprise devra s'engager à travers une « déclaration d'engagements » quantitatifs et qualitatifs, à fournir au moment de la dépose du dossier.

Elle doit aller au-delà d'une simple intention et doit décliner des engagements en fonction de la nature de l'aide, des priorités du dispositif, des caractéristiques et du projet de l'entreprise.

En fonction de la taille de l'entreprise, des dispositifs et des montants concernés, le nombre, la nature et le chiffrage des engagements peuvent être plus ou moins importants, les exigences plus ou moins impératives (ex: interdiction des licenciements, obligation d'embauches, interdiction des localisations, ouverture obligatoire de négociations...).

Quelques thématiques et exemples de pistes sur lesquelles l'entreprise pourrait s'engager au-delà des dispositifs légaux, réglementaires et conventionnels afin de mettre en place un dispositif permettant de conditionner ces aides depuis l'entreprise:

• Emplois et qualifications

Création d'emplois (au cours de la dernière année et projetés – directs, indirects, indirects), type d'emplois, contrats non précaires, transformation d'emplois précaires et intérimaires en CDI, type de publics visés, main-

des dispositifs simplifiés d'aides au maintien de l'activité et de l'emploi, au développement d'activités nouvelles avec des dossiers simples, un examen rapide, un accompagnement particulier par les services économiques des collectivités territoriales et leurs agences de développement, les chambres consulaires, la Banque de France, BPI France...

tien des emplois nécessaires à la poursuite et/ou au développement de l'activité de l'entreprise, absence de licenciements collectifs (pas de plan de sauvegarde de l'emploi, d'accord de performance collective, de rupture conventionnelle collective...), moyens investis pour le maintien et l'évolution de la qualification des salariés et leur sécurisation professionnelle, nombre de salariés formés, type de formations et de certifications et de qualifications, existence d'un plan de formation ou dispositif équivalent et contenu qualitatif, accompagnement à la prise en main d'outils numériques, inscription dans une stratégie (anticipation de l'évolution de la pyramide des âges, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences...), évolution des salaires...

• Inclusion et insertion

Embauche de jeunes en alternance (apprentissage ou professionnalisation), embauche de publics très éloignés de l'emploi et/ou en insertion, actions contre l'illettrisme et l'illectronisme, plan clair et chiffré pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, actions pour l'accueil et l'inclusion de travailleurs handicapés, prise en compte de la diversité, accueil de publics en phase de découverte des métiers ou d'orientation, actions pour l'inclusion de jeunes et de seniors dans l'entreprise...

- **Organisation et conditions du travail**

Au-delà de l'existence et de la mise en œuvre des dispositifs sanitaires, de prévention et de sécurité légaux et réglementaires comme l'obligation d'un document unique d'évaluation des risques professionnels dans toutes les entreprises, construction de programmes de prévention / santé et de bien-être au travail dans l'entreprise, ergonomie des postes, réorganisation du travail en levant tout ce qui conditionne le « mal-travail », diminution du temps de travail avec maintien du salaire, transformation de l'activité partielle de longue durée en diminution du temps de travail avec embauche, réorganisation du temps de travail selon plusieurs modalités, transformation du travail liée au numérique, charte éthique, prise en compte de l'initiative du salarié...

- **Dialogue social (thème obligatoire)**

Élections professionnelles, calendrier des négociations obligatoires, existence de négociations sur d'autres thèmes y compris en amont (organisation du travail, utilisation du numérique...), état des négociations conclues par un accord, accords positifs, renforcement du contrôle par les instances représentatives du personnel, modalités d'information des salariés notamment sur la demande d'aides et leur destination, liberté d'expression et citoyenneté à l'entreprise, participation et pouvoir d'agir des salariés...

- **Environnement**

Engagements clairs et chiffrés en matière de réduction de l'empreinte carbone et de décarbonation, actions en faveur de la biodiversité, réduction des nuisances (GES, bruits, fumées...), traitements des effluents et des

sources de pollution/dépollution (eau, air...), diminution des impacts environnementaux liés au numérique et aux nouvelles technologies, gestion économe des ressources et matières premières, démarches d'approvisionnement local, réduction des transports de marchandises et choix de moyens moins polluants, obligation de négocier et conclure un accord mobilité ou d'adhérer à un plan de mobilité interentreprises, économies d'énergie (bâtiments, équipements, process...), écoconception des produits, actions en faveur de l'économie circulaire avec notamment réduction, tri, recyclage et valorisation des déchets...

- **Économie**

Politiques de recherche, développement et innovation avec des investissements supplémentaires, prise en compte de la chaîne de sous-traitance, raccourcissement des délais de paiement des sous-traitants et des fournisseurs, respect des délais de commande aux sous-traitants, réinternalisation d'activités notamment de services, responsabilités liées à l'usage des moyens informatiques et digitaux (gestion, partage et protection des données; respect du RGPD et des réglementations sectorielles, éthique des logiciels relatifs à l'intelligence artificielle...), partage de la valeur, performance financière liée à son impact environnemental et social, réinvestissement des dividendes dans l'entreprise, gouvernance (indépendance du conseil d'administration, augmentation du nombre d'administrateurs salariés et prise en compte de leurs interventions, structure de gestion, présence d'un comité de vérification des comptes...), productions réalisées (utilité sociale, danger, durée de vie, réparables et recyclables...), investissements matériels et immatériels visant au développement qualitatif et quantitatif des productions...

- **Impact sur le territoire où est implantée l'entreprise**

Maintien ou relocalisation d'activité sur le territoire concerné par la demande, implication dans une démarche de circuits courts et de proximité (matières premières, recyclage, distribution...), politique d'achats locaux et/ou régionaux de l'entreprise, taux de sous-traitance locale et/ou régionale, retombées de l'activité (environnementales, sociales...).

- **Dimension sociétale**

Implication au sein de la société, soutien à des associations à finalité sociale grâce au mécénat, participation à des programmes d'inclusion sociale au niveau local, participation à des programmes humanitaires, relations commerciales éthiques, contrôle éthique de la sous-traitance avec par exemple la lutte contre le travail des enfants...

2.3 La définition des engagements, le contrôle de leur mise en œuvre, l'évaluation des actions et des résultats

Leur suivi se fera dans l'entreprise avec le contrôle réel de toutes les aides (directes, exonérations sociales, exonérations fiscales) par les organisations syndicales et les représentants des salariés. L'information doit être complète.

Un avis motivé prouvant la consultation sera à joindre à la demande d'aides. Les engagements pris ou à prendre peuvent être une base de négociations.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, ce suivi peut être mis en place dans la commission paritaire interprofessionnelle compétente.

Les salariés doivent être consultés et valider la stratégie de l'entreprise.

Les propositions CGT sont concrètes, immédiatement applicables pour la majorité d'entre elles. D'autres demandent l'ouverture de nouvelles instances de contrôle réel et non pas de « suivi » consultatif.

Au niveau territorial, des instances de suivi territoriales définissent des critères et s'assurent qu'ils sont respectés. Par exemple, un **comité d'attribution, de suivi et d'évaluation quadripartite** État – collectivité(s) territoriale(s) concernée(s) – organisations syndicales de salariés – organisations syndicales d'employeurs sera mis en place :

- réunion à une fréquence dépendant du ou des dispositifs et lui permettant d'être opérant ;
- transmission régulière de la liste des demandes instruites avec les documents aux signataires ;
- présentation par entreprise : objet, montant demandé, montant accordé, secteur, branche, bassin d'emploi, taille ;
- suivi et évaluation des réalisations et des engagements ;
- demande d'information ou saisie de la commission à tout moment par les signataires en cas de besoin.

Une **commission d'arbitrage** tranchera les situations problématiques. **Les engagements non remplis pourront entraîner le remboursement total ou partiel des aides reçues pour éviter les effets d'aubaine.**

Au niveau des branches et des professions, un fonds paritaire de transition, abondé à la fois par l'État et les employeurs via une cotisation sur le capital, doit servir de « mate-las » en cas de choc comme celui de la Covid. Il doit également servir à assurer, au niveau de la branche, la formation et le reclassement des salariés au sein de la branche.

En Bourgogne-Franche-Comté, les salariés ont gagné de nouvelles possibilités d'intervention

À l'occasion des rencontres régulières convoquées par le préfet de région depuis le début de la crise sanitaire, pendant l'été 2020 et à l'automne, les organisations syndicales de salariés **CGT, CFDT, FO, CGC, CFTC et FSU** ont, ensemble, exigé la conditionnalité des aides publiques pour prendre en compte la situation des salariés.

La présidente du conseil régional a proposé aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés d'avancer des propositions en vue d'élaborer le plan de relance régional appelé « **Plan d'accélération de l'investissement régional** » à hauteur de **540 millions d'euros sur trois ans**.

C'est dans ce cadre que les six organisations syndicales ont réalisé un travail débouchant sur des propositions communes validées par un document le 22 septembre 2020.

Le conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté a adopté le 9 octobre 2020 ce plan de relance régional qui inclut une Charte d'engagement quadripartite conseil régional – État – organisations syndicales – organisations patronales pour son accompagnement. Elle est associée à une déclaration d'engagements sociétaux pris et signés par toute entreprise qui demande une aide.

La **charte quadripartite** affiche un double objectif: la reprise de l'activité économique dans la région et la sécurisation professionnelle des salariés. Elle prévoit quatre types d'engagements concrets: en matière d'emplois et compétences (huit), inclusion et solidarité (six), conditions et organisations du travail (trois), transition écologique et énergétique (cinq). Elle fixe les modalités de suivi de la charte: une instance quadripartite de suivi et d'évaluation des engagements pris par l'entreprise, de l'utilisation des aides régionales avec des indicateurs, et de nouvelles expérimentations de sécurisation. Elle intègre le contrôle de toute aide supérieure à 50000 euros.

La **déclaration d'engagements** sociétaux décline les objectifs de la charte dans ces quatre catégories avec au moins un engagement à prendre par l'entreprise dans chaque catégorie: soutien à l'économie régionale, emplois et compétences, inclusion et solidarité, conditions et organisation du travail.

La CGT considère que les organisations syndicales de salariés ont obtenu deux niveaux d'intervention: dans l'entreprise, où le CSE donnera un avis motivé sur les engagements de l'entreprise dans le cas où la demande d'aide publique atteindra 50000 euros. , et au niveau régional, une commission de suivi composée des signataires veillera à la mise en œuvre et à faire des recommandations.

Le préfet et le patronat ont tout essayé pour empêcher cette charte, à l'image de la déclaration de Bruno Lemaire, ministre de l'Économie: « Il faut faire confiance aux entreprises. »

Finalement, **la charte est signée le 9 mars 2021 par le conseil régional, les syndicats CGT, CFDT, CFTC, CGC, Unsa, FSU et par les syndicats patronaux CPME et U2P. Medef et État ne signent pas.**

Le conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté doit maintenant être transparent pour faire vivre cette Charte et étudier les demandes des entreprises avec la plus grande attention sur leurs situations et les objectifs sociaux et environnementaux.

Il revient maintenant aux syndicats de salariés signataires de poursuivre leur travail en commun dans les entreprises pour que les aides publiques soient orientées vers l'emploi, la réduction de la précarité, l'amélioration des conditions de travail et des investissements productifs respectueux de l'environnement.

ANNEXE : INTERVENTION CGT AU COMITÉ NATIONAL DE SUIVI DU PLAN DE RELANCE

La CGT rappelle que ce plan de relance par l'offre, comme les précédents, est, pour l'essentiel, un plan tout à la faveur des plus grandes entreprises sans aucune conditionnalité sociale ou environnementale ni aucun contrôle. Ce sont encore des cadeaux sans contrepartie aux entreprises qui empochent les aides publiques tout en fermant les sites, supprimant des emplois ou encore mettant à mal les conditions de travail ou les rémunérations des salariés (Sanofi, Bridgestone, Airbus, Renault...).

La création de 160 000 emplois est une ambition modeste. Il se crée chaque année 100 000 emplois sans prendre de mesure spécifique. 100 milliards sur la table pour 160 000 emplois : cela revient bien cher le financement d'un poste de travail ! Autant d'argent qui serait bien plus utile à la création d'emplois publics, au développement des services publics, au renforcement de la participation de l'État dans les entreprises en vue de planifier une véritable stratégie industrielle ou encore à l'augmentation des salaires. À titre d'illustration, les 90 milliards au total du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi qui n'ont créé que très peu d'emplois auraient pu permettre la création de 300 000 emplois publics dans des secteurs stratégiques comme la santé, l'enseignement, les métiers du soin, la transition écologique...

Les salariés, les précaires, les privés d'emploi et même les jeunes restent sur leur faim. La montée de la pauvreté constatée par les associations et que nous voyons aussi syndicalement en atteste et alerte. Ces 100 milliards du plan de relance ne sont pas de l'argent « magique » mais bien celui de la collectivité et en premier des salariés, les grandes entreprises et les plus riches étant exemptés de cet effort de solidarité. Son utilisation doit donc être non seule-

ment évaluée mais conditionnée et contrôlée, c'est une exigence démocratique au-delà d'une question d'efficacité économique.

Au titre de l'évaluation, le comité de suivi doit pouvoir connaître les entreprises bénéficiaires des aides publiques et notamment les plus grandes. Les données du tableau de bord doivent être quantitatives et qualitatives telles que l'existence d'accords collectifs de performance collective, d'activité partielle de longue durée, portant rupture conventionnelle collective... et aussi le versement de dividendes, etc. Il y a besoin d'un retour de connaissances au niveau national. Mais le plan de relance ayant des déclinaisons territoriales et notamment régionales, les organisations syndicales doivent aussi pouvoir intervenir à ce niveau dans l'orientation et le contrôle des aides publiques versées. Un comité de suivi ne peut se substituer à la démocratie sociale. Les aides publiques versées doivent être contrôlées, au niveau professionnel par les commissions paritaires de branche et, au niveau de l'entreprise, par un pouvoir d'intervention et de contrôle exercé par les syndicats et le Comité social et économique.

Concernant le soutien aux filières, prenant l'exemple d'Airbus et de son carnet de commandes fourni (300 appareils), les entreprises donneuses d'ordres doivent être placées devant leur responsabilité au regard des sous-traitants et non se défausser sur les deniers publics.

Au titre du modeste fonds du plan de relance pour le soutien de projets industriels et la relocalisation, la CGT rappelle qu'elle a mis sur la table un certain nombre de dossiers répondant à la fois aux exigences sociales et environnementales pour lesquels nous voulons une prise en compte : La Chapelle Darblay, Luxfer, Verallia et bien d'autres...

28/07/2021

Conception-réalisation: la CGT

Illustrations: la CGT

