



PLAN DE RUPTURE

CONTRE

PLAN DE RELANCE

Novembre 2020

Table des matières

SOMMAIRE	3
PRÉAMBULE	4
AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES	6
BUDGET 2021 : SYMBOLE DES ERREURS ÉCONOMIQUES DU GOUVERNEMENT	12
RÉNOVATION DES LOGEMENTS SOCIAUX	18
RELEVER LE DÉFI DE LA JEUNESSE	21
UNE HAUSSE DES SALAIRES URGENTE POUR LA RELANCE	25
PLAN DE RELANCE : RIEN N'EST FAIT POUR AMÉLIORER LA SITUATION EN MATIÈRE DE HANDICAP!	28
LES MESURES DU PLAN DE RELANCE RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	30

PRÉAMBULE

Le plan de relance de 100 milliards d'euros sur deux ans, détaillé le 3 septembre par le gouvernement comprend quelques 70 mesures autour de trois priorités affichées : la transition écologique, la compétitivité des entreprises et la cohésion sociale.

Alors que le produit intérieur brut (*PIB*) devrait se contracter aux alentours des 10 % cette année, à cause de l'épidémie de Covid-19 et du confinement décidé au printemps, l'objectif du gouvernement est de retrouver en 2022 le niveau d'activité d'avant la crise.

Ce « plan », énième « resucée » de précédents plans de relance par l'offre est avant tout un plan tout à la faveur des plus grandes entreprises sans aucune conditionnalité sociale ou environnementale ni aucun contrôle.

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 salarié.e.s. Dernier exemple en date, la fermeture brutale de l'usine de pneus Bridgestone de Béthune avec 863 emplois à la clé alors que le groupe a bénéficié du CICE, d'aides à l'installation et que les salarié.e.s avaient « accepté » un plan de modération salariale pour le maintien de l'activité. Le tout n'ayant pour finalité que de garantir un taux élevé de rentabilité et des dividendes juteux aux actionnaires.

Ce plan de relance est avant tout une opération de communication prenant comme alibi le « *verdissement de l'économie* ». Il tente aussi de faire croire qu'il répond à l'exigence de relocalisation de la production. Les 100 milliards sont une compilation de mesures en préparation dans la prochaine loi de finances et de déclarations chiffrées à des horizons parfois lointains, jusqu'en 2030 !

Des saupoudrages symboliques (*rénovation énergétique, aides à la relocalisation...*) limités à chaque fois à quelques centaines de millions d'euros visent à donner l'illusion d'un nouvel engagement présidentiel sans que le cap ne soit en réalité modifié.

« *L'ambition* » modeste du Premier ministre espérant la création de 160 000 emplois, alors qu'il s'en crée chaque année 100 000 sans prendre de mesures spécifiques dissipe l'écran de fumée de ce plan de «*non relance*». 100 milliards sur la table pour 160 000 emplois, cela revient bien cher le financement d'un poste de travail !

Autant d'argent 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...

Vous avez été destinataire dès le 4 septembre d'une note détaillée portant première analyse du plan de relance. À l'écoute, la direction confédérale a décidé de décliner cette note autour de fiches thématiques :

Aides aux entreprises, Budget 2021, Logement, Handicap, Mobilités, Industrie, Salaire et pouvoir d'achat, Recherche/innovation, Jeunes, Formation professionnelle et autres.

Chacune de ces fiches porte une rapide analyse du plan de relance, en commençant par les éléments généraux, puis en fonction des domaines concernés, et fait état des principales propositions alternatives de la CGT les concernant.

Il s'agit ainsi d'apporter des éléments supplémentaires à la construction du plan de rupture pour sortir de la crise sociale et environnementale inéluctable au capitalisme et de donner des arguments pour éclairer les salarié.e.s et les mettre en mouvement. Faire autrement, c'est possible et urgent !

AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES

Le mal nommé « *plan de relance* » repose sans surprise sur la même conception erronée des questions économiques en France. Au lieu de proposer une trajectoire de sortie de crise de long terme, associant planification et conditionnalité de la dépense publique, le gouvernement s'entête dans une voie désormais bien connue, puisqu'elle est l'unique réponse du gouvernement, peu importe le problème : baisser les impôts ou les cotisations sociales. Bien sûr, sans contrepartie, en espérant que par miracle les entreprises utilisent cet argent pour investir et créer de l'emploi.

À l'opposé, nous demandons que ces sommes servent directement les salarié.e.s et la transition écologique.

Comment accepter que les deniers publics, c'est-à-dire notre argent à tous et toutes, soient dilapidés et saupoudrés sans aucune vision et sans contrainte pour les entreprises ? En plus d'être inefficace, les montants en jeu sont colossaux. C'est inacceptable. La question des aides publiques aux entreprises est centrale.

1. 200 MILLIARDS D'EUROS D'AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES ?

Pour quantifier les aides aux entreprises, il faut prendre en compte :

- Ce que l'État dépense directement (*subventions*) et les recettes auxquelles il renonce (*les fameuses « niches fiscales »*) ;
- Les recettes de cotisations sociales auxquelles l'État renonce (*exonérations de cotisations ou « niches sociales »*).

Il est pratiquement impossible de savoir précisément ce que les administrations publiques (*État, collectivités*) dépensent pour soutenir le capital, et pour cause.

Le rapporteur du budget (*pourtant LREM*) rappelait en 2019 que sur 474 niches fiscales, 122 sont mal chiffrées et 64 ne le sont tout simplement pas ! Du côté des niches sociales, l'Inspection générale des Finances et l'Inspection Générale des Affaires Sociales rappellent qu'il est impossible d'estimer le coût d'un tiers d'entre elles ! Difficile dans ces conditions de savoir précisément de quoi on parle ou d'estimer l'efficacité des mesures ! Certaines « niches » durent tellement longtemps qu'elles finissent par devenir la norme et disparaissent purement et simplement des chiffres ! Cela risque d'arriver au Crédit d'impôt recherche par exemple, comme c'est déjà le cas des exonérations dites « *Fillon* ».

QUEL MONTANT ?

Les données disponibles permettent de donner une estimation de ces aides. À charge désormais aux services statistiques publics de faire toute la lumière sur ces chiffres.

- Niches fiscales en faveur des entreprises et ménages aisés + mesures déclassées : 100 milliards d'euros ;
- Niches sociales (*intégrant le CICE*) : 91 milliards d'euros.

On arrive effectivement dans un ordre de grandeur proche de 200 milliards d'euros, et ce sans compter le coût de la fraude fiscale (*environ plus de 100 milliards d'euros par an*) et de la fraude sociale des employeurs (*20 milliards d'euros par an*).

2. L'ÉCHEC DU CICE... REPRODUIT AVEC LE PLAN DE RELANCE !

Le cas du CICE est exemplaire de l'inefficacité des aides publiques octroyées sans contrepartie. Le dernier rapport de France Stratégie est sans appel :

- L'effet sur l'investissement des entreprises est quasi nul ;
- L'effet sur l'emploi est extrêmement faible (*100 000 emplois créés*) ;
- Le coût est exorbitant (*90 milliards d'euros en 5 ans*).

Le premier point à retenir, c'est qu'à la place du CICE, nous aurions pu créer 300 000 emplois publics, dans des secteurs stratégiques comme la santé, l'enseignement, les métiers du soin et la transition écologique.

Que nous nous privions d'un tel outil direct de transition est totalement incompréhensible, et révèle le caractère éminemment idéologique des décisions gouvernementales.

Le deuxième point, c'est que le CICE, devenu baisse de cotisations sociales, est financé de fait par la collectivité, c'est-à-dire par nous ! Le fameux « *trou de la sécu* » ne trouve pas son origine autre part que dans les baisses successives de cotisations votées depuis les années 1990 jusqu'au CICE. Ce que les employeurs gagnent (*sans créer d'emplois !*), c'est la Sécurité Sociale qui le perd. Dit de manière plus claire : nous le finançons indirectement, via la baisse des dépenses sociales, de santé, via une dégradation des services publics, des cadeaux aux employeurs inefficaces et sans contreparties.

La baisse des « *impôts de production* » prévue dans le plan de relance nous entraîne sur une pente identique. La base idéologique reste la même : donnez des fonds aux entreprises, et espérez par miracle qu'elles décident d'investir et d'embaucher. C'est criminel du point de vue des dépenses publiques ; c'est affligeant du point de vue de l'emploi. Nul enseignement n'est tiré des plans de restructuration et des fermetures de sites malgré les aides publiques reçues. Les entreprises ont déjà commencé à amasser des réserves de trésorerie ; de nouveaux cadeaux sans contreparties ne feront qu'augmenter ces réserves.

20 milliards de plus... pour rien. On pourrait multiplier les arguments montrant l'inefficacité de ces mesures. Mais il est plus utile de mettre sur la table nos propres propositions, et de tracer une voie radicalement différente, basée sur deux idées fortes : orienter et conditionner les aides publiques en faveur de l'emploi et de la transition écologique.

3. ORIENTER ET CONDITIONNER

LES AIDES PUBLIQUES : NOS PROPOSITIONS CGT

Il y a en définitive deux voies :

- Celle du gouvernement, qui distribue de l'argent public sans contreparties en espérant que par magie les entreprises deviennent vertueuses et s'engagent dans la transition ;
- Celle de la CGT, qui veut évaluer et conditionner les aides publiques à des critères sociaux et environnementaux, avec plusieurs objectifs : maintenir l'emploi, améliorer la situation des salarié.e.s et utiliser la conditionnalité comme levier pour orienter vers la transition écologique.

La logique générale est simple : il est inacceptable que l'argent public inonde les entreprises sans que rien de précis ne leur soit demandé. Cela implique que nous puissions collectivement contrôler les aides et imposer des conditions, du niveau national jusqu'au niveau de l'entreprise.

IMPOSER DES CONDITIONS SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Plusieurs critères peuvent être mis en avant :

Emploi

- Interdiction des licenciements pendant une période donnée. Cela veut dire pas de PSE, pas d'APC, pas de RCC... ou alors pas d'aide ! ;
- Conditionner l'aide à une baisse du temps de travail, selon plusieurs modalités (*hebdomadaire, hausse du nombre de jours de congé...*). Cela peut passer par la transformation de l'APLD (*Activité partielle de longue durée*) en ouverture obligatoire de négociation sur le temps de travail assortie d'une obligation d'embauche ;
- Imposer des critères de « *qualité* » de l'emploi, CDI, formation ;
- Conditionner l'octroi des aides au recrutement d'apprentis dont le nombre est à définir en fonction de la taille de l'entreprise.

Environnement

- Imposer le respect d'une trajectoire de décarbonations claire et chiffrée ;
- Conditionner l'aide à des investissements supplémentaires en R & D ;
- Privilégier les entreprises ayant un taux d'internalisation plus élevé, les structures les plus intégrées et interdire les délocalisations ;
- Imposer que les délais de paiement et les commandes pour les sous-traitants soient respectés. Au niveau international, le respect des normes OIT et des accords-cadres internationaux doit être garanti.

Gouvernance

- Imposer une augmentation des sièges au Conseil d'Administration pour les salarié.e.s ;
- Renforcer le contrôle des IRP.

Égalité

- Conditionner l'aide à un plan pour l'égalité femme homme clair et chiffré ;
- Imposer un quota d'embauche de travailleur-euses handicapé-es.

Décliner les conditions à plusieurs niveaux

Imposer et contrôler les conditions doit se faire à différentes échelles.

Au niveau national

- Les grands critères doivent être définis au niveau national, dans les instances et les ministères ;
- Une instance paritaire doit être mise en place pour contrôler réellement toutes les aides (*niches fiscales, niches sociales et aides directes*) avec un pouvoir décisionnel pour sanctionner les manquements aux critères et conditions.

Au niveau territorial

- Des instances de suivi territoriales s'assurent que les critères sont respectés.

Au niveau des branches et 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 « *matelas* » 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 salarié.e.s au sein de la branche.

Au niveau de l'entreprise

- Les syndicats et les CSE assurent le contrôle des aides versées. Les salarié.e.s doivent être consultés et valident la stratégie de l'entreprise.

CONCLUSION

Il y a une opportunité majeure de donner chair concrètement à la transition écologique et sociale. Les commandes publiques qui représentent plusieurs dizaines de milliards d'euros chaque année, sont autant de possibilités de leviers, si des critères sont conditionnés, comme pour les aides publiques. Le gouvernement choisit sans surprise la voie du capital, sans contrepartie. Nous proposons une transition au service du travail, en utilisant la conditionnalité des aides publiques aux entreprises comme levier pour favoriser l'emploi, la situation des salarié.e.s et orienter l'action des entreprises vers une voie soutenable.

Les propositions CGT sont concrètes, immédiatement applicables pour la majorité d'entre elles (*interdiction des PSE/APC/RCC*). D'autres demandent l'ouverture de nouvelles instances de contrôle réel (*et non pas de « suivi » consultatif comme pour le CICE*).

Nous revendiquons le droit de choisir à quoi sert l'argent que nous dépensons collectivement. L'argent public ne peut pas être un cadeau sans contrepartie. Il doit être un soutien conditionné à des objectifs clairs et définis par et avec les salarié.e.s.

BUDGET 2021 : SYMBOLE DES ERREURS ÉCONOMIQUES DU GOUVERNEMENT

À CRISE EXCEPTIONNELLE, CHIFFRES EXCEPTIONNELS

Le projet de loi de finances est présenté cette semaine. Il entend poser les premiers jalons du plan de relance gouvernemental. Les chiffres-clés de la situation économique et budgétaire sont, sans surprise, très impressionnants et sont le résultat de la crise sanitaire (*qui n'est toujours pas terminée*) et de la crise économique (*qui ne fait sans doute que commencer*).

La récession de 10% prévue pour 2020 est la plus importante en temps de paix depuis le XIXe siècle. Le déficit public devrait atteindre -10,2 % cette année (*contre -7,2 % en 2009*) et rester élevé, à -6,7 % en 2021. La dette publique (*le cumul des déficits*) grimperait à 117,5 % cette année.

La France continue pourtant à emprunter à taux négatifs (-0,54 % à court terme et -0,11 % à long terme). Cela veut dire concrètement que quand l'État s'endette, il gagne de l'argent !

La charge de la dette a même diminué en 2020, et c'est cela qui importe le plus en matière budgétaire (*la France ne « rembourse » jamais sa dette, elle la fait rouler éternellement*).

On y reviendra, mais ce simple fait plaiderait pour une politique massive d'investissement public pour non seulement contrer les effets de la crise, mais aussi parce que l'emprunt public est désormais moins cher que gratuit ! Le gouvernement a choisi une autre voie, qualifiée de « suicidaire » par l'économiste, pourtant modéré, Xavier Timbeau¹.

Il reste que ces chiffres sont susceptibles de bouger, et que nous restons totalement dépendants de la situation sanitaire. En cas de reconfinement à l'hiver, il faudrait les réviser totalement, et la perspective d'une panique sur les titres de dette publique ne serait plus à écarter.

La période est celle d'une totale incertitude, qui empêche de faire une quelconque prévision (*ce qui risque en retour d'obérer massivement l'investissement des entreprises*).

LES PRINCIPALES DÉPENSES (ET LES FAUX-SEMBLANTS)

Hors « *plan de relance* », les crédits aux ministères vont augmenter de 11,3 milliards d'une année à l'autre, notamment au bénéfice des ministères de la Justice et de l'Éducation nationale. Certes, des postes sont créés dans la Justice (1 500) et au ministère de l'Intérieur (1 369), entérinant le tournant sécuritaire du quinquennat.

Mais dans l'Éducation nationale, la hausse de 1,4 milliard correspond essentiellement à de très légères revalorisations salariales (400 millions) et 755 millions pour la revalorisation de l'ancienneté. 2 000 postes sont créés dans le premier degré... mais autant sont supprimés dans le second et dans le privé ! 3 000 équivalents temps pleins sont créés en... heures supplémentaires. Un scandale. Au total, ce sont 157 postes qui sont supprimés dans la Fonction publique d'État.

UN BUDGET VERT ?

Selon les chiffres officiels, 38 milliards d'euros correspondent à des mesures « *favorables* » à l'environnement, et 10 milliards à des mesures « *défavorables* » (*essentiellement des niches fiscales pour les secteurs polluants*).

Mais est-ce à dire que les 400 milliards d'euros restants de la dépense publique de 2021 sont « neutres » écologiquement ? On a là davantage un outil de communication pour la ministre qu'un véritable instrument de mesure, sans parler d'un outil de transition ! Quel signal envoie-t-on quand 1 000 postes sont à nouveau supprimés au ministère de la Transition écologique et plus de 2000 au ministère de l'Économie ? Que l'on délègue la transition aux entreprises, en espérant, comme après 2008, que le capital devienne miraculeusement « vertueux ».

Le « plan de relance » est à l'image de ce constat ; sans ambition et sans moyens réels, il est voué à l'échec sur deux niveaux ; à court terme, car ce n'est pas un plan de relance. Et à moyen terme, car il n'est pas non plus une politique industrielle.

POURQUOI CE N'EST EN RIEN UN PLAN DE RELANCE ?

Le premier constat est quantitatif. Corrigées de l'inflation, les dépenses publiques n'augmentent que de 0,4 % avec le plan de relance. C'est totalement insuffisant vu les enjeux, et surtout dépensé de très mauvaise manière. Le deuxième constat est le plus sévère. En fait de plan de relance, on a une continuité de la stratégie gouvernementale : la politique de l'offre, c'est-à-dire chercher à tout prix la « compétitivité », via la baisse des impôts et cotisation, qui est le seul outil de politique économique que semble connaître ce gouvernement.

La principale mesure est la baisse des impôts de production (10 milliards en 2021). Mais à cela il faut ajouter la baisse de l'impôt sur les sociétés (3,7 milliards), l'extension de la baisse de la taxe d'habitation pour les 20 % les plus aisés (2,4 milliards). On voit effectivement la « cohérence » du gouvernement : continuer la politique (inefficace) en faveur des entreprises et des plus aisés au lieu d'investir directement.

C'est là tout le problème de ce « *plan* » qui n'est en rien un plan de relance. C'est une politique de « *compétitivité* », c'est-à-dire l'exact opposé d'une politique de relance (*qui vise à augmenter la demande via la consommation des ménages et via l'investissement public*).

Bruno Le Maire ne veut pas reproduire les « *erreurs* » des plans de relance de 1974 et 1981. Mais il compare deux moments qui n'ont rien à voir ! L'inflation est aujourd'hui quasi nulle, les taux d'intérêt aussi. À l'aveuglement idéologique, le ministre de l'Économie ajoute la confusion historique.

À quoi ressemblerait une véritable politique de relance ? Les leviers ne manquent pas : l'augmentation du SMIC, la généralisation du RSA aux moins de 25 ans, la garantie des revenus des privés d'emploi et des précaires, et surtout, l'investissement public direct (*incluant des créations d'emploi*) plutôt qu'à des baisses d'impôts.

Ce serait infiniment plus efficace du point de vue économique, en irriguant directement la demande adressée aux entreprises, en garantissant les revenus des ménages mais surtout en s'offrant la possibilité d'orienter et donc de verdir la relance. Car là aussi, le gouvernement est inconséquent : il prétend préparer l'avenir, mais ne s'en donne pas les moyens.

ON NE TRANSFORME PAS L'APPAREIL PRODUCTIF AVEC DES BAISSES D'IMPÔTS

Le jeu auquel a décidé de jouer le gouvernement est celui de l'attractivité. Conséquence directe de l'architecture de la zone euro (*les pays partageant la monnaie unique*), gravant dans le marbre le principe de la concurrence généralisée entre pays, chaque État est tenu de favoriser les entrées de capitaux sur son territoire.

Les leviers sont bien connus : baisse du « *coût du travail* » (*via la baisse des cotisations dans le cas français*), baisse de la fiscalité sur le capital...

On comprend qu'à ce jeu de la concurrence généralisée, personne ne gagne, sauf les détenteurs de capitaux. On comprend aussi le chantage du patronat auquel répond le gouvernement.

« *Baissez nos impôts ou nous partirons chez les voisins* ». Voilà le drame européen dans lequel nous sommes pris collectivement. Le problème économique de la France (*et de la zone euro plus largement*) n'est pas un problème d'attractivité, mais de politique industrielle et de contreparties à la dépense publique.

Les 100 milliards d'euros de niches fiscales (*dont mesures déclassées*), les niches sociales (*91 milliards d'euros*), les centaines de subventions en faveur des entreprises, tout ceci est dépensé sans contreparties, et le « plan de relance » perpétue cette tradition de mauvais fléchage budgétaire.

Car qui, à part le gouvernement, peut croire sérieusement qu'améliorer « *l'attractivité* » va entraîner la décarbonation de l'économie et une hausse des emplois ? Cela conduira à ce que l'on connaît déjà : une hausse des profits, et une hausse des revenus des détenteurs de capitaux et... C'est tout !

Il reste pourtant une solution pour rendre effective la transition, et elle peut être résumée par le projet CGT :

- Une planification pour définir les besoins et les moyens, principalement en termes d'emplois ;
- Des investissements directs dans les services publics, dans les secteurs et filières stratégiques et un contrôle (*au niveau national, des branches professionnelles et de l'entreprise*) des aides publiques avec véto suspensif des salarié.e.s ;

- Une augmentation des revenus du travail (*et donc des salaires*), et l'instauration d'une « *sécurité sociale professionnelle* » financée en partie par une cotisation sur le capital gérée au niveau des branches. Cela permettrait notamment de contrer efficacement les crises économiques.

Ce budget est symptomatique de la mauvaise stratégie du gouvernement sur les questions économiques.

Il rappelle à quel point nos dirigeants sont bloqués dans une logique dépassée et totalement primitive du point de vue des enjeux auxquels nous faisons face, à court terme comme à long terme.

Il y a urgence de sortir de la voie tracée par le gouvernement Castex et d'en proposer une autre, sérieuse et ambitieuse.

C'est cette voie que la CGT trace depuis longtemps désormais.

LES CHIFFRES-CLÉS À RETENIR POUR 2020 ET 2021

Chiffre	2020	2021
Croissance (%)	-10	+8
Déficit public (% du PIB)	-10,2	- 6,7
Dette publique (% du PIB)	117,5	116,2
Variation des effectifs publics	-157 EQTP	
Variation des crédits ministériels (en milliards d'euros)	+ 11,3	
« Plan de relance » sur DEUX ANS (en milliards d'euros)	100	
Dont crédits nouveaux	36	
Dont mesures pré-engagées + Programme Investissement Avenir	26	
Dont baisse des impôts de production	20	
Dont Ségur Santé	6	

RÉNOVATION DE LOGEMENTS SOCIAUX

La consommation énergétique des bâtiments représente 45 % de l'énergie du pays et 25 % des émissions de gaz à effet de serre. En France, un logement sur cinq est qualifié de « *passoire thermique* ». Ce sont des logements très mal isolés et qui comportent des ponts thermiques, c'est-à-dire des zones où s'engouffrent le froid l'hiver et la chaleur l'été.

Ces logements posent de véritables problèmes pour l'environnement et l'économie en France. L'enveloppe envisagée pour la rénovation des logements sociaux n'est que de 500 millions d'euros pour les années 2021 et 2022, dont 40 millions d'euros qui seraient réservés à un appel à projet visant à massifier les solutions industrielles pour un objectif de 10 000 logements rénovés. À ce stade, le nombre de logements pouvant être aidés sur le volet restructuration- réhabilitation lourde peut être estimé à environ 40 000. Un pur effet d'annonce, car c'est une goutte d'eau au regard des 7 millions de logements mal isolés recensés.

Ramené à un coût par mètre carré, pour une surface moyenne de 88 m², le propriétaire ou le locataire d'un logement bien isolé s'acquittera d'une facture annuelle en dépenses d'énergie d'environ 3,50 euros par m² tandis que l'occupant d'une « *passoire thermique* » se verra demander pas moins de 32 euros le mètre carré.

Ce qui de fait aggrave les inégalités sociales, les occupants des logements les plus énergétivores étant les salarié.e.s à faible budget, les demandeurs d'emploi et de plus en plus de retraités. Ainsi 3,8 millions de ménages ont des difficultés à payer leur facture d'énergie. Dans les faits, le gouvernement réduit le montant des aides au logement, pénalisant les ménages les plus modestes et s'attaque au 1 % logement.

La politique du gouvernement en matière de logements s'axe prioritairement autour de défiscalisations qui finalement bénéficient aux plus aisées.

A contrario, pour la très grande majorité de nos concitoyens, l'aide au logement a été amputée, désindexée de l'inflation et vient de connaître une modification restrictive des bases de calcul. Après une baisse de son montant, 1,2 million de personnes vont connaître une diminution de l'APL et 600 000 personnes verront leur allocation supprimée.

Les jeunes actifs ne bénéficieront plus de cette allocation qui était une aide à leur installation. Pour les salarié.e.s, depuis plusieurs années, le gouvernement confond allègrement les comptes d'Action Logement et le budget de l'État.

En effet, sous couvert de participer aux politiques publiques du logement, le gouvernement se défause sur Action Logement en matière de financement. Le financement d'Action Logement est assuré par une cotisation sociale assise sur un pourcentage de la masse salariale versée par l'employeur, appelé Participation de l'employeur à l'effort de construction (PEEC).

Elle est donc partie intégrante du salaire socialisé et, à ce titre, les organisations syndicales doivent avoir leur mot à dire sur son utilisation. Pour la CGT, les recettes de la PEEC doivent avant tout aller vers le logement et les aides aux salarié.e.s.

La volonté du gouvernement de revoir à la baisse le taux de la PEEC (de 0,45 % à 0,20 %) après la loi PACTE qui a relevé le seuil des entreprises assujetties à son versement de 20 à 50 salarié.e.s serait un coup fatal porté à l'accès au logement des salarié.e.s et des plus précaires et au développement du logement social.

À notre sens, la priorité doit être de déployer, sur l'ensemble du territoire, des lieux d'accueil et de conseils physiques pour mieux accompagner les salarié.e.s. L'évolution de la gouvernance ne doit pas uniquement être guidée par des aspects financiers et comptables mais doit avant tout permettre d'avoir une politique de long terme permettant de développer les services rendus aux salarié.e.s et aux entreprises tout en préservant voire améliorant les conditions de travail des personnels.

Les annonces du gouvernement, si elles devenaient décisions, floueraient directement les salarié.e.s, créateurs de richesses, et indirectement les entreprises.

PROPOSITIONS CGT SUR LE LOGEMENT

- Encadrer les loyers et rétablir les aides au logement ;
- Investir massivement dans la réhabilitation des logements. La rénovation annuelle de 500 000 logements permet la création ou le maintien de 75 000 emplois directs et indirects en majorité locaux, non délocalisables. Un plan de rénovation énergétique de l'habitat permet par ailleurs de structurer la filière de la rénovation énergétique. Les secteurs impactés sont: les artisans du bâtiment, les fabricants de composants de chaudières et de fenêtres, les entreprises de distribution et de fabrication des matériaux et équipements d'habitation...
- Mettre en œuvre une politique nationale de l'habitat nécessite de redonner à chaque acteur sa place (*Services de l'État, HLM, Action logement ex 1 %, collectivités territoriales, caisse des dépôts...*) et de coordonner leurs interventions au service d'une politique nationale décentralisée au niveau du bassin d'habitat le plus pertinent ;
- Produire en France 200 000 logements publics locatifs sociaux par an pendant cinq ans, auxquels s'ajouteront ceux de la politique de la ville (40 000/ an). Ces logements doivent être de qualité et bénéficier d'un financement important de l'État. Cela suppose d'élargir la collecte à toutes les entreprises privées non assujetties et de rétablir le taux réel de 1%, de la masse salariale, affecté au logement des salarié.e.s, soit une enveloppe disponible de 5,236 milliards d'euros par an ;
- Mettre en place un dispositif spécifique, s'inspirant du 1 % logement pour les trois versants de la Fonction publique, soit une enveloppe disponible de 1,5 milliard d'euros par an.

RELEVER LE DÉFI DE LA JEUNESSE

Un peu plus de 750 000 jeunes diplômés vont quitter les études pour entrer dans la vie active, sans compter les dizaines de milliers de « *décrocheurs* » qui sont laissés au bord du chemin – phénomène accentué par la crise de la Covid-19.

Dans un contexte de forte augmentation du taux de chômage, ce flot va venir grossir les rangs du million de jeunes âgés de 16 à 25 ans qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation.

Avec un taux de chômage de 21,6 % pour les moins de 25 ans, qui devrait dépasser les 30 % au mois de décembre, les jeunes subissent de plein fouet les effets néfastes des crises économiques, et particulièrement ceux liés à la situation sanitaire post-Covid-19.

Face à cette situation, le plan « *1 jeune, 1 solution* », intégré au plan de relance, doté de 6,5 milliards sur deux ans, n'est absolument pas à la hauteur des enjeux pour la jeunesse.

Derrière l'objectif de diminution du taux de chômage ciblé sur les moins de 26 ans, ce plan est avant tout une vaste opération de communication qui sera déployée pour vanter les mérites des aides conséquentes données aux entreprises pour le recrutement d'apprentis, pour le recrutement en entreprise de jeunes de moins de 26 ans, pour le développement du service civique ou encore le retour des contrats aidés...

Le tout, pour le seul affichage d'une politique du nombre où les questions de sortie des dispositifs, de qualité de l'emploi, d'accompagnement social ne sont pas la priorité.

UN PLAN D'AIDE POUR QUI ?

Pour répondre à l'urgence, le gouvernement s'entête à poursuivre une politique inefficace d'exonérations de cotisations sociales pour les employeurs. Un plan qui consiste à subventionner des emplois toujours plus précaires et mal payés. Tout au bénéfice et pour les bénéficiaires des employeurs !

En juillet déjà, le président Macron annonçait que dans ce plan figureraient des nouvelles suppressions de cotisations sociales. Un coup porté au financement de la Sécurité Sociale et aux couvertures des risques, alors même que les mécanismes de redistribution s'avèrent plus que jamais indispensables dans la période. Une politique qui correspond aux exigences du Medef qui déclarait dans un communiqué au mois de juillet avoir « *été entendu* ».

Pour encourager l'apprentissage, les patrons n'auront plus à payer les apprentis : une aide de 5 000 € pour un jeune de moins de 18 ans et 8 000 € pour un apprenti majeur sera versée par l'État. Tous les efforts sont portés sur le « *coût* » du travail.

En effet, le renforcement du nombre de contrats précaires est à l'ordre du jour via des créations de contrats d'insertion et de services civiques.

Le premier ministre Castex a notamment annoncé la création de 100 000 missions de service civique dans le but d'endiguer le chômage. Une annonce qui démontre là le véritable usage des services civiques, bien à côté de l'objectif initial qui était « *d'encourager l'engagement citoyen* ».

Concernant les incitations à l'embauche, le gouvernement met en place une subvention de 4 000 € sur un an pour un salarié embauché sous CDI ou CDD d'au moins trois mois.

En clair, sur une durée d'un an, le CDI ou le CDD est subventionné de la même manière : deux formes de contrats mis à égalité alors qu'il n'en est rien pour les salarié.e.s. Un vrai plan pour la jeunesse – et non pour le patronat – se devrait de prioriser l'accès à un emploi sécurisé en priorisant le CDI.

Pendant ce temps, le gouvernement reste sourd aux demandes de la jeunesse. Rien pour éviter que les inégalités continuent de se creuser et que la précarité n'explode.

Aucune des problématiques comme le logement, les mobilités, l'extrême précarité pour certains jeunes n'est prise en compte.

Prenons pour exemple le coût de la vie, qui pour un étudiant augmente de 3,69% en cette rentrée, sachant qu'ils et elles devront déboursier en supplément du transport et du loyer alors que les APL baissent, l'achat de masques que le gouvernement refuse de fournir gratuitement.

Pour changer de cap, un plan de rupture exige que des moyens conséquents soient destinés à la jeunesse, avenir du pays, pour relancer l'emploi, l'insertion ainsi que la protection sociale des jeunes en recherche d'emploi.

LES 12 REVENDICATIONS DE LA CGT AFIN DE SORTIR LES JEUNES DE LA PRÉCARITÉ :

- La création d'un revenu d'insertion à la hauteur de 80% du SMIC pour permettre aux jeunes de se consacrer à leurs études ou à la recherche d'un emploi stable ;
- L'égalité d'accès à un service public d'éducation, de formation initiale et d'orientation de qualité ;

- La mise en place dans l'entreprise d'un dispositif de tutorat pour les jeunes de moins de 26 ans, assuré par des salarié.e.s « *sénior* » bénéficiant d'un droit à un départ anticipé à la retraite ;
- La lutte contre les discriminations à l'embauche en sanctionnant les entreprises qui utilisent une sélection autre que le niveau de qualification requis ;
- La création de « *garanties jeunes* » pour ceux en rupture qui ne sont ni scolarisés, ni en formation, ni en emploi, mises en œuvre notamment par les missions locales avec des effectifs et un financement adéquat.
- La mise en place d'un véritable statut du stagiaire qui doit être rémunéré dès le premier jour à minima à hauteur de 50 % du SMIC et plus en fonction du niveau de qualification ;
- La formation professionnelle ne doit plus être à la seule main du patronat. Elle doit jouer un rôle structurant et émancipateur dans le cadre de la transformation du travail due aux transitions écologiques, climatiques, énergétiques et numériques ;
- L'ouverture du droit au chômage pour les jeunes en recherche d'un premier emploi, pour ne pas avoir à accepter le « *premier contrat de travail venu* », en inadéquation avec leurs qualifications ;
- L'arrêt des politiques publiques visant à réduire voire supprimer des postes dans la fonction publique afin de répondre aux besoins d'insertion professionnelle et d'insertion sociale ;
- La possibilité d'accéder aux logements sociaux, l'augmentation des places dans les foyers de jeunes travailleurs et pour les logements étudiants Crous ;
- Un financement des transports publics et leur développement permettant leur accès partout dans les territoires, avec un prix modéré pour les jeunes ;
- Travailler moins, pour travailler tous ! La réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires sans perte de salaire ni aggravation des conditions de travail permettrait l'embauche massive des jeunes.

UNE HAUSSE DES SALAIRES URGENTE POUR LA RELANCE

Le plan de relance de 100 milliards d'euros déployé par le gouvernement est construit autour de 3 volets principaux :

- écologie ;
- compétitivité ;
- cohésion.

En revanche, rien sur l'augmentation indispensable des salaires. Il serait très naïf de croire que ce nouveau plan conduira à un changement des politiques publiques et économiques qui sévissent depuis plus de trente ans. Pire encore, tout en reculant les discussions autour du partage de la valeur, et donc de l'augmentation des salaires, le gouvernement n'hésite pas, dans la mise en oeuvre du plan de relance, à proposer des baisses de salaire. Comment ?

En envisageant d'élargir encore les exonérations de cotisations sociales qui existent pour différents dispositifs tels que le congé de mobilité ou le congé de reclassement. Une fois de plus, il fait le choix de saborder le financement de notre système solidaire de Sécurité Sociale.

La lutte pour la sauvegarde de l'environnement ne pourra être menée à bien que si chaque salarié a les moyens de concevoir un avenir plus serein. Cela passe, inévitablement, par un salaire qui lui permette de vivre autrement et surtout décemment, qu'il ait la faculté de pouvoir acheter, utiliser les nouveaux produits respectueux de l'environnement.

Mais aujourd'hui cela a un coût, et les salaires ne le permettent pas. C'est pourquoi, l'augmentation des salaires est aussi indissociable du respect de l'environnement.

Il faut des mesures d'investissement dans les outils industriels, développer la formation qualifiante pour toutes et tous afin de garantir une évolution professionnelle des salarié.e.s sur ces nouvelles technologies et donc d'améliorer leur situation.

La conditionnalité des aides financières doit être utilisée comme levier pour s'orienter plus fortement vers une transition écologique. Rappelons que sans le travail et les travailleurs, il n'y a pas de production de richesse. Sans consommation des populations, les économies ont chuté de manière importante.

En effet, plus de 55 % de la richesse produite dans notre pays dépend directement de la capacité des ménages à consommer.

La CGT propose aussi des investissements massifs dans les services publics ainsi qu'une véritable politique de l'emploi public et privé, qui seront autant de cotisations sociales rentrant dans le cercle vertueux de la Sécurité Sociale et de la redistribution.

Pour la CGT, le déroulement de carrière et la rémunération sont la pierre angulaire du développement professionnel du salarié au sein de l'entreprise. La qualification évolue tout au long de sa vie professionnelle (*formation, acquisition d'expériences, de savoirs, polyvalence, polycompétence...*).

Sa rémunération doit correspondre au paiement de cette qualification.

Pour chacun des grands niveaux de qualification, le salaire de base minimum garanti devrait être :

- non diplômé : le SMIC – 1 800 € bruts ;
- niveau BEP-CAP : 1,2 fois le SMIC, soit 2 160 € bruts ;
- niveau Bac (*général, professionnel ou technologique*) : 1,4 fois le SMIC, soit 2 520 € bruts ;
- niveau BTS-DUT (*Bac + 2*) : 1,6 fois le SMIC, soit 2 880 € bruts ;
- niveau licence LMD / licence professionnelle (*Bac + 3*) : 1,8 fois le SMIC, soit 3 240 € bruts ;
- niveau master (*Bac + 5*) : 2 fois le SMIC, soit 3 600 € bruts ;
- niveau doctorat (*Bac +8*) : 2,3 fois le SMIC, soit 4 140 € bruts.

LA CGT PROPOSE :

- une grille des classifications avec des références au niveau de l'Éducation nationale et ses diplômes ;
- la garantie d'une progression minimale de coefficients pour chaque salarié;
- le doublement au minimum du salaire de base de chaque salarié sur sa carrière ;
- une hiérarchie permettant une meilleure répartition des richesses produites par les travailleurs ;
- une classification transposable d'une entreprise à une autre.

Quand on parle de cohésion, où est-elle ? De plus en plus, les richesses produites par le travail passent de la poche des travailleurs à celle du capital, c'est-à-dire les banques et les actionnaires essentiellement. Alors que le pays et le monde connaissent une situation sanitaire et sociale grave et inédite, la machine à socialiser les pertes et privatiser les profits fonctionne à plein régime. Les richesses existent depuis bien longtemps et les coffres-forts, ou autres paradis fiscaux, en sont gavés.

Les dividendes versés aux actionnaires ont augmenté de 70 % entre 2009 et 2018, alors que le SMIC augmentait de 12 %. Il est donc urgent de partager les richesses et que les salarié.e.s obtiennent leur dû !

Il est grand temps que les salarié.e.s imposent leurs revendications, autour de l'égalité salariale et professionnelle femmes-hommes, de la revalorisation des métiers à prédominance féminine notamment, du SMIC à 1 800 € bruts accompagnés de hausses générales de salaires qui doivent prendre en compte la qualification, la pénibilité et l'utilité sociale.

Le SMIC est un salaire « *de croissance* » censé assurer aux salarié.e.s une participation au développement économique du pays. À ce titre, il doit croître plus vite que l'inflation et intégrer les gains de productivité du travail réalisé à l'échelle du pays. Il doit aussi contribuer à une redistribution de la valeur ajoutée plus favorable aux salarié.e.s.

Montreuil, le 9 octobre 2020

PLAN DE RELANCE : RIEN N'EST FAIT POUR AMÉLIORER LA SITUATION EN MATIÈRE DE HANDICAP !

Le 3 septembre dernier, le Gouvernement a dévoilé son plan de relance de 100 milliards d'euros, avec pour objectif de retrouver le niveau de croissance de 2019 d'ici la fin de l'année 2022...

Le plan de relance se décline en 70 mesures « *pour soutenir l'offre et la demande* », selon le Premier ministre.

Ces mesures bénéficieront avant tout aux entreprises au détriment des précaires, privé·e·s d'emploi, salarié·e·s qui ont pourtant démontré leur rôle majeur pendant la durée de la crise sanitaire.

Jean Castex, en clôturant la première université d'été du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), a annoncé une seule mesure concernant spécifiquement les personnes en situation de handicap: une aide exceptionnelle favorisant le recrutement des personnes en situation de handicap par les entreprises privées.

Entre le 1er septembre 2020 et le 28 février 2021, les entreprises privées qui embaucheront des travailleur·se·s reconnu·e·s handicapé·e·s pourront percevoir une prime allant de 1000 à 4000 euros. Cette aide existe déjà pour toutes les embauches d'un·e jeune de moins de 26 ans, mais elle s'appliquera sans limite d'âge pour les personnes handicapées. L'employeur pourra en bénéficier quelle que soit la durée du contrat de travail (CDI ou CDD) dès lors qu'il dépassera trois mois et que le salaire brut sera inférieur à deux fois le SMIC. Cette aide sera cumulable avec les aides de l'Agefiph1, mais pas avec celle du FIPH2.

Sous forme d'exonérations de cotisations sociales, cette prime à l'embauche n'aura tout simplement aucun effet... sachant que fin 2019, quelque 500 000 demandeur·se·s d'emploi reconnu·e·s handicapé·e·s pointaient à Pôle emploi !

Il faut se le dire... ce n'est pas en limitant le « *pseudo* » coût de l'emploi des travailleur-se-s handicapé.e.s que l'on parviendra à favoriser leur accès au monde du travail. L'accessibilité des locaux de travail mais aussi celle des transports pour s'y rendre, premiers freins à l'embauche, ne s'en trouveront nullement améliorées. De plus, quid de la formation des personnes handicapées, des aménagements des postes de travail ?

Malgré leur volonté de participer à la vie sociale et économique du pays, le ressenti de mise à l'écart est insupportable. 100 millions d'euros destinés aux personnes handicapées sur les 100 milliards d'euros de mesures engagées dans le plan de relance, c'est un millième de la somme totale – qui rapportée au nombre de personnes handicapées en France paraît bien dérisoire ! Cette aide ne s'attaque pas aux vraies raisons du chômage des personnes handicapées. Le problème de l'emploi des personnes handicapées ne se réglera pas en donnant plus d'argent aux entreprises !

POUR LA CGT, LE GOUVERNEMENT EST LOIN DE RÉPONDRE AUX ENJEUX ET AUX BESOINS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP !

Alors que le taux de chômage des personnes en situation de handicap est deux fois plus important que la moyenne nationale, la mise en place des mesures sanitaires risque d'accroître de nouveau ces inégalités.

Pour la CGT, les employeurs ne doivent pas profiter de la crise pour geler l'apprentissage et ne pas maintenir les personnes handicapées dans leur emploi. Ils doivent prendre en charge les équipements de protection individuelle afin que les personnes en situation de handicap puissent travailler en toute sécurité.

Pour celles ou ceux qui sont en télétravail, des investissements sont nécessaires pour aménager leurs postes de travail.

Enfin, il faut plus que jamais renforcer l'accompagnement des personnes handicapées dans l'entreprise, que ce soit au travers de l'action des référent.e.s handicap dans les établissements de plus de 250 salarié.e.s qui ont un rôle important à jouer ou, dans les plus petites entreprises, au travers d'un suivi spécifique.

LES MESURES DU PLAN DE RELANCE RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le volet « *Emploi, formation, compétences* », inscrit dans la partie « *Cohésion sociale et territoriale* » du plan de relance, prévoit :

- 1,7 milliard sur le volet formation professionnelle ;
- 1 milliard pour sauvegarder l'emploi en renforçant le fonds national pour l'emploi formation (*FNE formation*) ;
- 2 milliards d'aides à l'embauche d'apprentis et de salarié.e.s en contrat de professionnalisation.

1,7 MILLIARD D'EUROS SUR LE VOLET FORMATION PROFESSIONNELLE

100 millions de dotation complémentaire aux associations « *Transitions Pro* ». L'objectif est de permettre le financement de formations certifiantes pour des salarié.e.s souhaitant changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. France Compétences attribuera aux associations Transition Professionnelle régionales une dotation de 100 millions pour une prise en charge d'environ 5 000 bénéficiaires (*coût moyen estimé à 20 000 €*).

À noter : ce projet de transition professionnelle remplace le CIF mais son financement est largement insuffisant (*divisé par 2 par rapport au CIF*). De plus, lors de sa mise en oeuvre, le Compte Personnel de Formation du salarié qui s'engage dans un projet de transition professionnel peut être ponctionné.

270 millions pour le renforcement de la Pro-A.

Renforcement du dispositif de reconversion ou pro-motion par alternance (Pro-A) qui permet aux salarié.e.s de se former à un métier par l'acquisition d'une certification professionnelle en alternance. La Pro-A peut être un levier pour le maintien dans l'emploi dans les secteurs en proie à de fortes mutations.

À noter : le financement de la Pro-A nécessite un accord de branche étendu par le ministère du Travail. Or cette procédure d'extension est véritablement congestionnée et plusieurs accords de branche sont actuellement bloqués. 25 millions pour abonder les CPF utilisés pour des formations à des métiers stratégiques

La mesure vise un abondement à 100 % du reste à charge d'un dossier de formation mobilisé dans le cadre d'un CPF si ces formations portent sur des « secteurs stratégiques ».

Objectif de former 25 000 personnes (coût moyen estimé à 1 000 €).

200 millions pour digitaliser les contenus pédagogiques de la formation professionnelle

Cette mesure vise notamment à « généraliser l'équipement de tous les organismes de formation d'une plateforme digitale et mettre à disposition des organismes de formation et des CFA une solution de service publique » et à « concevoir des parcours de formation hybrides, appuyés par la création de modules digitaux, permettant notamment d'apprendre, grâce à la réalité virtuelle, des gestes professionnels en ligne, en priorité dans les filières stratégiques du plan de relance. Ces modules digitaux seront mis à la disposition gratuitement des organismes de formation dans une logique de patrimoine commun ».

À noter : une action de formation ne se déroule pas seulement avec le formateur, l'interaction au sein du collectif de stagiaires participe à en enrichir le contenu.

160 millions pour développer la formation à distance (FOAD).

L'objectif est d'augmenter le potentiel d'offres de formation à distance en abondant de 160 millions l'appel à projets du PIC qui avait permis début 2020 d'investir 67 millions pour mettre à disposition de Pôle emploi 150 formations à distance.

106 millions pour revaloriser la rémunération des adultes en formation.

La mesure prévoit une revalorisation portant la rémunération de tous les stagiaires de plus de 25 ans révolus à 652,02 € (*hors personnes à mobilité réduite*) et l'instauration d'une prime de 150 € à l'entrée en formation.

87 millions pour revaloriser la rémunération des stagiaires pour les jeunes.

La mesure prévoit une revalorisation de 200€ pour les jeunes de 16-18 ans et de 500 € pour les jeunes de 18 à 25 ans, l'instauration d'une prime de 150 € à l'entrée en formation et le maintien de la rémunération de fin de formation pour tous les jeunes stagiaires indemnisés engagés dans une formation.

750 millions pour renforcer les moyens d'intervention de France compétences.

La mesure vise à donner à France compétences les moyens de financer l'alternance sur 2021 et 2022 dans le contexte de la baisse de ses ressources (*puisque basées sur la masse salariale*) et de la montée en charge de l'alternance du fait des aides accordées.

À noter : France Compétences est devenue l'instance unique de gouvernance de la formation professionnelle avec une prépondérance de l'État et des collectivités territoriales, qui disposent de plus la moitié des voix. La marge de manœuvre des organisations syndicales est très faible puisque toutes les décisions sont prises en amont par le gouvernement.

1 MILLIARD POUR RENFORCER LE FNE FORMATION

Le fonds national pour l'emploi formation est abondé d'un milliard d'euros pour « *la formation des salarié.e.s en reconversion ou en risque de chômage* ». Ce dispositif est dédié à la formation des salarié.e.s placé.e.s en activité partielle ou en activité partielle de longue durée pour que la baisse de leur temps de travail soit consacrée à la formation. Les salarié.e.s sont maintenus dans l'emploi pendant toute la durée de la formation.

L'objectif est de former 250 000 salarié.e.s en 2021. Une priorité est attribuée aux « *métiers stratégiques* » portés par « *France relance* ». Les conditions de prise en charge sont :

- pour les salarié.e.s en activité partielle : taux de prise en charge par l'État de 100 % des coûts pédagogiques jusqu'au 30 septembre puis 70% à compter du 1^{er} octobre 2020 ;
- pour les salarié.e.s en activité partielle longue durée : taux de 80%.

2 MILLIARDS D'AIDES À L'EMBAUCHE D'APPRENTIS ET DE SALARIÉ.E.S EN CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

1,2 milliard d'aides aux employeurs d'apprentis, 0,8 milliard d'aides aux employeurs de salarié.e.s en contrats de professionnalisation.

Aide financière exceptionnelle pour la 1^{ère} année d'exécution des contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021. L'aide s'élève à 5 000 euros pour un apprenti/alternant de moins de 18 ans et 8 000 euros pour un apprenti/alternant majeur, par contrat préparant à un diplôme jusqu'au master (*bac + 5 = niveau 7 du RNCP*).

À noter : cette mesure s'inscrit dans une démarche plus large de libéralisation de l'apprentissage, le risque est donc grand d'un effet d'aubaine de la part des employeurs qui pourraient aussi en profiter pour multiplier les CFA d'entreprise.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR L'ÉMANCIPATION DES SALARIÉ.E.S

Toutes ces mesures du plan de relance sont le fruit d'une vision adéquatniste et court-termiste de la formation professionnelle. Le gouvernement a un objectif unique et dogmatique : financer la formation professionnelle uniquement si elle répond rapidement aux « *besoins du marché* », donc aux besoins immédiats de main-d'oeuvre des entreprises, et ce quels que soient les emplois et les conditions de travail proposés.

Pour la CGT, la formation professionnelle ne doit pas être tournée uniquement vers l'insertion professionnelle immédiate. Elle doit donner l'accès à une culture générale et une culture professionnelle de qualité, garantie d'émancipation et d'évolution à long terme.

Les 100 millions de dotations complémentaires aux AT pro (*associations Transition Pro, ex Fongecif*) pour financer les transitions professionnelles individuelles ne suffiront pas. Il faudrait au minimum 400 millions d'euros supplémentaires pour revenir au niveau de financement du CIF.

Distribuer des primes aux entreprises sans leur imposer de contreparties ne crée pas de l'emploi. Pour la CGT, il est donc impératif de leur imposer des contreparties à la fois sur le maintien et la pérennisation des emplois mais aussi sur la nécessaire transformation des outils de production pour répondre aux exigences de l'urgence écologique.

Concernant les aides massives à l'embauche d'apprentis/alternants, le patronat s'en réjouit car cela correspond à l'embauche gratuite ou quasi gratuite de main-d'œuvre jeune (0 euro la 1^{ère} année pour les apprentis de moins de 20 ans et 175 euros par mois pour les plus âgés).

Avec ces mesures, les entreprises risquent d'être incitées à remplacer un alternant sortant par un nouvel alternant au lieu de proposer un contrat durable.

De plus, l'alternance risque d'entrer en concurrence avec de potentiels recrutements. Ces aides à l'embauche devraient donc être assorties de contreparties et modulées a minima en fonction de la taille de l'entreprise et de sa situation financière.

Pour la CGT, les mesures du plan de relance relatives à la formation professionnelle ne répondent ni aux besoins des salarié.e.s, des jeunes et de leurs familles, ni aux besoins de l'économie nationale en termes d'élévation des niveaux de qualification. Elles visent essentiellement à répondre aux « besoins du marché » et il y a un grand risque qu'elles constituent un effet d'aubaine pour bon nombre d'entreprises et d'organismes de formation.

À l'opposé des logiques adéquationnistes, la CGT revendique l'accès à un service public de la formation professionnelle qui doit être financé de manière égalitaire sur tout le territoire.

Les campagnes idéologiques successives tentent de faire de la formation professionnelle et de l'apprentissage la solution miracle pour lutter contre le chômage, mais, nous le savons tous, la formation ne crée pas l'emploi.



Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Case 421 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cédex
Tel: 01 55 82 89 41 fax: 01 55 82 89 42
Email: fsetud@cgt.fr - Site:https://www.soc-etudes.cgt.fr/