



PLAN DE SORTIE DE CRISE

Juillet 2021

Sommaire

<i>Une crise aux effets très hétérogènes</i>	4
<i>Un plan de relance qui passe à côté des principaux enjeux</i>	9
<i>En conclusion</i>	13
<i>Annexes</i>	14

Une crise aux effets très hétérogènes

A) Les confinements ont pesé différemment sur les personnes (chiffres Insee)

Le confinement lié à l'épidémie de Covid-19 a eu de fortes conséquences sur l'activité professionnelle :

- Parmi les personnes en emploi, 27 % déclarent avoir subi une période de chômage technique ou partiel.
- 1 % avoir vu leur contrat de travail non renouvelé.
- 8 % déclarent un arrêt de travail ou une autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant.
- 20 % des personnes ont dû poser des congés obligatoires sur la période.

Trois situations sont des restrictions d'activité susceptibles de diminuer les revenus: le chômage technique ou partiel ; l'arrêt de travail pour maladie ou garde d'enfant ; le non-renouvellement de contrat.

Des inégalités en fonction des catégories professionnelles :

- Les ouvriers ont été les plus concernés par l'une au moins de ces restrictions (43 %),
- Les cadres et professions intermédiaires (34 %) ou les employés (32 %).

Les personnes en emploi aux revenus modestes ont été les plus touchées par les restrictions d'activité entraînant des pertes de revenus. Ils et elles sont 10 points de % plus touchés que les plus aisés.

Les familles monoparentales ont été plus souvent concernées par les restrictions d'activité liées à la garde d'enfant (27 % contre 16 % pour le reste de la population).

Comment les salarié.e.s ont travaillé pendant le confinement :

- 58 % des cadres et professions intermédiaires ont télétravaillé.
- 20 % des employés ont télétravaillé.
- 2 % des ouvriers ont télétravaillé.

Les personnes les plus modestes ont davantage continué à aller travailler sur site. Ce fut en particulier le cas des ouvriers avec 53 % d'entre eux, devant les employés (41 %) puis 0 % des agriculteurs, chefs d'entreprise et indépendants (40 %) et enfin les cadres et professions intermédiaires (21 %).

Les ouvriers et les employés ont donc été les plus exposées au virus. 97% des personnes qui sont sorties plus de deux fois par jour de leur logement l'ont fait pour se rendre au travail. Cela s'est traduit très concrètement par la surmortalité beaucoup plus forte chez les personnes nées à l'étranger, que l'on sait surreprésentées dans ces catégories socio-professionnelles.

A ces inégalités sociales se sont ajoutées des inégalités de genre.

- 83% des femmes vivant avec des enfants leur ont consacré plus de 4 heures par jour contre 57% des hommes.
- Parmi les salarié.e.s en emploi 21% des femmes ont renoncé à travailler contre 12% des hommes.

Parmi les personnes qui ont continué de travailler 45% des femmes faisaient une double journée avec plus de 4 h de travail et 4h de travail domestique, contre 29% des hommes. 35% des personnes ayant des enfants ont eu des difficultés à suivre leur scolarité.

En résumé les personnes seules, ou les familles avec enfants qui ont dû travailler ont moins bien vécu le confinement. Les femmes ont le regard le plus négatif sur le confinement.

B) La situation financière des plus modestes s'est dégradée

Contrats non renouvelés ou non honorés, perte de salaire en chômage partiel, difficultés d'accès aux associations durant le confinement, travail informel impossible, ... nombreux sont les éléments qui expliquent les difficultés particulièrement aigues des plus pauvres durant cette crise sanitaire.

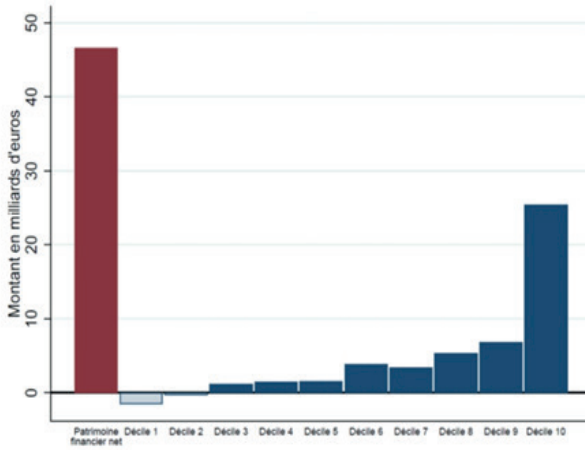
Ainsi, 20% des personnes ont vu leur situation se dégrader pendant le confinement avec des différences selon le niveau de vie puisque 30% des plus modestes estiment que leur situation financière s'est dégradée contre 11% pour les plus aisés.

On entend depuis des mois que l'utilisation de l'épargne est la clé de la reprise économique, sans jamais signaler que tous les français n'ont pas pu épargner pendant les confinements, et ceux qui ont pu l'ont fait dans des proportions très différentes.

En effet, 70% de l'épargne accumulée pendant le confinement de mars-avril-mai 2020 a été épargnée par les 20% les plus riches.

On regrette sur ce point la décision du gouvernement de vouloir faciliter la transmission de ce patrimoine.

Graphique 11. Contribution à la croissance du patrimoine financier net par décile de dépenses pré-Covid



Source : Exploitation des données Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

Source : CAE

La crise n'est ici qu'un prétexte puisque cela ne favorisera en rien la consommation de cette épargne, ça vient juste conforter les inégalités sociales, bien loin des pseudos idéaux méritocratiques.

A l'inverse, les 20% les plus pauvres ont dû s'endetter pour faire face à leurs dépenses. Les explications à ce constat sont assez simples.

Les ménages les plus pauvres sont généralement ceux qui ont les dépenses contraintes (*loyer, abonnements, alimentation, électricité, assurances, etc.*) les plus élevées en proportion de leurs revenus. Ainsi, ils n'ont pas pu réduire leur consommation malgré les pertes de revenus qu'ils ont connu.

C'est l'impossibilité d'avoir accès aux loisirs et aux dépenses « *superflues* » qui a permis aux plus riches d'épargner, or, même en temps normal les plus pauvres n'ont pas accès à ce type de dépenses. De ce point de vue, le confinement n'a rien changé dans leurs dépenses.

Les solutions existent et sont bien connues :

- Ouvrir le RSA aux moins de 25 ans
- Augmenter le SMIC
- Augmenter les minima sociaux
- Dé-conjugaliser l'AAH (*Allocation Adulte Handicapé*). La majorité parlementaire, soutenu par le gouvernement, a rejeté un amendement en ce sens ce jeudi 17 juin.

Au lieu de ça, le gouvernement a préféré mettre en place la réforme des APL, la réforme de l'assurance chômage qui viennent déjà ou vont venir encore plus fragiliser les étudiants et les précaires.

c) Des effets de la crise durables sur l'emploi

On a déjà pu observer des effets importants sur l'emploi, dès le confinement par exemple près de 400 000 intérimaires se sont retrouvés sans emploi du jour au lendemain. Cela vient rappeler la précarité de ces salarié.e.s qui servent de variables d'ajustements pour les entreprises.

Au-delà de ce phénomène, grave mais passager, on assiste à des pertes d'emplois de façon durable. Rien que pour la catégorie A (*on ne reviendra pas ici sur les problématiques liées à la comptabilisation du nombre de demandeurs d'emploi*), on compte 100 000 inscrits supplémentaires à la fin du 1er trimestre 2021 par rapport à la fin du 4ème trimestre 2019.

Cette augmentation n'est certainement pas finie, en effet, depuis le début de la crise sanitaire en mars 2020, les grandes entreprises font surtout parler d'elles par leurs annonces de plans de licenciements massifs. Au prétexte d'une crise passagère pour certaines, des coupes d'une ampleur quasiment inédites sont prévues dans les effectifs du CAC 40. D'autres ont profité de cette occasion pour accélérer leur « *restructuration* ». C'est l'occasion de rappeler, comme décrit dans la Lettre éco de mars 2021, que les grandes entreprises ne créent plus d'emplois à proprement parler. Leurs effectifs augmentent simplement car elles rachètent des entreprises plus petites.

Rien que pour le CAC 40, ce sont plus de 60 000 emplois qui sont concernés par des annonces de suppressions, dont près de la moitié en France.

On retrouve notamment des suppressions d'emplois pour des entreprises qui n'ont pas connu de baisse de leur chiffre d'affaires (*Orange a annoncé 7 500 suppressions d'emplois alors que son chiffre d'affaires a augmenté de 0,08% en 2020*).

De plus les dispositifs d'aides publiques ont jusque-là maintenu de nombreuses entreprises sous « *respiration artificielle* », la sortie de crise et la fin des aides pourrait voir de nombreuses faillites arriver plus de nombreux plans sociaux déjà annoncés mais pas encore concrétisés.

d) Une crise de courte durée pour les actionnaires

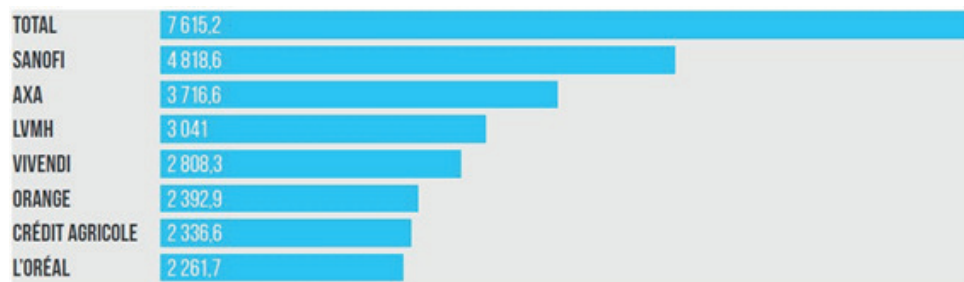
Il est vrai que les actionnaires ont pu avoir quelques sueurs froides au mois de mars 2020 lorsque les Bourses mondiales plongeaient fortement aux confinements qui se propageaient partout à travers le monde.

Cependant, à la faveur des mesures d'urgences, des politiques monétaires accommodantes, des plans de relance et puis certainement une croyance sans faille au retour rapide au monde d'avant (*et aux dividendes qui vont avec*), les cours boursiers ont vite remonté et battent ou frôlent aujourd'hui leurs records historiques. Visiblement, à en lire le dernier rapport de l'Observatoire des multinationales, les « *investisseurs* » ne se sont pas trompés. Les dividendes sont repartis de plus belle en 2021, malgré des résultats 2020 fortement impactés par la crise sanitaire.

En effet, le rapport indique que les profits générés par les grandes entreprises du CAC 40 ont chuté de 55,5 % en 2020 – ils avaient déjà baissé en 2019 – passant de 82,9 à 36,9 milliards d'euros. En dépit de cette chute et alors que la crise sanitaire perdure, ces firmes s'apprêtent à verser en 2021 plus de 51 milliards à leurs actionnaires, sous forme de dividendes (43,7 Mds) ou de rachats d'actions (7,3). Ce montant total marquerait une hausse de près de 22 % par rapport à 2020 (42 Mds), hausse qui interroge à maints égards, au regard par exemple du recul historique du PIB (- 8,2%), soit de la richesse créée dans l'économie.

En tête des groupes les plus généreux figurent Total, Sanofi et Axa.

Les groupes du cac40 les plus généreux envers leurs actionnaires



Au regard des 36,9 milliards de bénéfices réalisés en 2020, il apparaît ainsi que « *les grands groupes français distribuent aux actionnaires l'équivalent de 140% de leurs profits sur l'année* », c'est-à-dire qu'ils leurs reversent « *100 % de leurs profits et puisent dans leur trésorerie pour verser les 40% restants* ».

Ce constat illustre parfaitement le fait que dans le capitalisme financiarisé, le profit ne constitue pas/plus la rémunération du risque inhérent à l'activité économique, risque que les propriétaires de l'entreprise soient censés assumer, mais qu'il répond à une norme (*irréelle*) de rendement, de rentabilité des fonds propres imposée par les « *marchés financiers* ».

L'illustration est particulièrement probante pour les sociétés, telles Total, la Société Générale ou Engie, ayant rétribué leurs actionnaires en dépit de lourdes pertes.

Citant la liste « *Forbes* » des milliardaires en 2021, le Financial Times note 700 milliardaires de plus par rapport à 2020 ce qui correspond à une hausse de 35% du nombre de milliardaires. Le poids des milliardaires en % du PIB a également explosé comme le montre la part en bleue foncée du graphique ci-dessous avec une grosse performance des milliardaires français dont le patrimoine passe 11% à 17% du PIB. La seule fortune de Bernard Arnault (150 milliards de \$, soit environ 122 milliards d'€) représente 5.1% du PIB annuel du pays. C'est trois fois le budget de la transition écologique pour garder un ordre de grandeur.

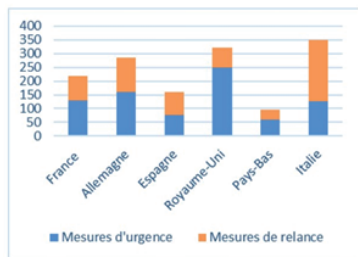
La crise a donc de nouveau creusé les inégalités entre les travailleur-se-s, notamment précaires, qui servent de fusibles à chaque crise et les actionnaires dont le capital est choyé, et imperméable aux chutes d'activités.

Un plan de relance qui passe à côté des principaux enjeux

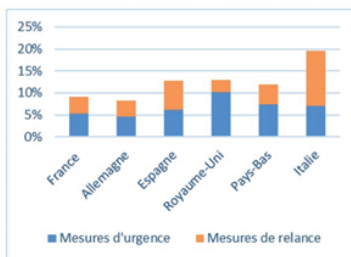
a) Un plan de relance sous-dimensionné...

Graphique 34 – Montants annoncés des mesures budgétaires d'urgence et de relance

a) En milliards d'euros



b) En pourcentage du PIB



Note : les montants agrégés des dispositifs d'urgence et de relance nationaux correspondent aux montants annoncés au 31 mars 2021. Les mesures annoncées sont plus ou moins étalées dans le temps selon les pays : jusqu'à fin 2021 au maximum pour les mesures d'urgence, jusqu'à fin 2027 au maximum pour les mesures de relance. L'estimation du montant des mesures budgétaires de relance en Italie demeure incertaine, car une partie de ces 222,9 milliards d'euros pourrait correspondre à des mesures de liquidité et de garantie et non des mesures budgétaires.

Source : DG Trésor ; calculs et retraitements France Stratégie

Le plan de relance à hauteur de 100 milliards d'euros, sur plusieurs années est relativement faible par rapport à nos voisins (voir graphique du ci-dessous), pourtant la France a connu une très forte perte d'activité.

De plus, alors même que le plan de relance est loin d'être mis en place dans sa globalité, on entend partout, de la part du gouvernement et des autres institutions (*Banque de France, Cour des Comptes*) des injonctions au remboursement hâtif de la dette et à la réduction des dépenses publiques. Drôle de manière d'inciter les français à consommer leur épargne et à leur donner confiance en l'avenir, qui pourtant est un facteur clé de la reprise.

b) Et orienté essentiellement vers les entreprises, sans contrepartie

Répartition des mesures de relances

	France	Allemagne	Espagne	Royaume-Uni	Pays-Bas
Offre	58,4 %	44,8 %	51,3 %	33,2 %	11,1 %
Demande	41,6 %	49,7 %	48,7 %	66,8 %	88,9 %
Mixtes	0,0 %	5,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

*L'Italie n'a pas encore fait connaître son plan

(Source : Conseil national de productivité)

Pour faire face aux conséquences économiques de la crise sanitaire, les pouvoirs publics ont mis en place toute une batterie de mesures à destination des entreprises. La multiplicité des dispositifs vient compliquer la vision d'ensemble. Revenons donc sur les principales aides publiques dont ont bénéficié les grandes entreprises.

L'aide publique la plus connue, et qui a concerné le plus d'entreprises, de toutes tailles, est le chômage partiel. Plus des 2/3 des groupes du CAC 40 ont eu recours à ce dispositif. Au total, le coût pour les finances publiques (*partagé entre l'État et l'Unedic*) s'est élevé à 27 milliards d'euros en 2020 et 5,5 milliards pour le premier trimestre 2021. Cette aide n'a fait l'objet d'aucune conditionnalité particulière et il y a matière à penser que certaines entreprises ont abusé de ce dispositif. Ce qui est sûr c'est que cela n'a pas empêché certaines entreprises de verser des dividendes ni de prévoir des licenciements.

Les Prêts garantis par l'État (PGE) ont également été fortement médiatisés puisque l'État était prêt à garantir jusqu'à 300 milliards d'euros. Finalement, début février, seulement 135 milliards d'euros de prêts faisaient l'objet d'une garantie par l'État. Rappelons qu'il s'agit simplement d'une garantie, c'est-à-dire que si l'entreprise ne parvient pas à rembourser son prêt, l'État remboursera entre 90% et 70% du capital restant à rembourser. Si l'entreprise parvient à rembourser, ça ne coûte rien à l'État. A ce stade, il est donc impossible de savoir le coût de cette mesure pour les finances publiques.

L'objectif était simplement d'inciter les banques à prêter aux entreprises, en effet les banques ne prennent aucun risque à prêter puisque l'État garantit le remboursement. Parmi les PGE les plus emblématiques, on peut notamment citer Renault (5 milliards d'euros) et Air France (4 milliards d'euros).

Pour avoir la garantie de l'État, les entreprises devaient simplement s'engager à ne pas verser de dividendes, ne pas procéder à un rachat d'actions en 2020 et 2021 et ne pas être présents dans certains paradis fiscaux (*dont la liste est bien sûr incomplète*). Ces conditions valaient également pour obtenir des reports, voire exonérations, de cotisations sociales.

Au total, ces reports et exonérations se chiffraient à plus de 32 milliards d'euros en mars 2021. Certaines cotisations qui sont pour l'instant reportées, pourraient être définitivement exonérées pour certaines entreprises.

Pour toutes les aides et dispositifs décrits précédemment, il n'existe aucune condition environnementale. De la même façon, le plan de relance contient très peu d'investissements orientés vers la rupture écologique, ce ne sont pourtant pas les besoins qui manquent. Et les effets des autres dépenses viendront plus que compenser l'effet des dépenses à visée écologique.

L'implication forte des pouvoirs publics au moment de cette crise apparaissait comme une occasion inédite de réorienter l'économie pour accélérer la transition énergétique ; c'est l'inverse qui s'est produit.

c) Des aides aux entreprises mal ciblées

Si les mesures d'urgence ont effectivement concerné d'abord les secteurs les plus touchés, ce n'est pas le cas pour celles du « *plan de relance* » comme l'a montré l'Institut des Politiques Publiques.

Les entreprises qui ont été le moins touchées par la crise... seront aussi celles qui bénéficieront le plus de la baisse des « impôts de production » et de la baisse de l'impôt sur les sociétés (*certes la baisse de l'IS n'est pas à proprement parler dans le plan de relance, ça avait déjà été votée et mis en place progressivement depuis 2018 mais elle aurait pu être remise en cause*) ; à l'inverse, les entreprises les plus touchées sont celles qui bénéficieront le moins de ces mesures !

La baisse des « *impôts de production* » c'est-à-dire des impôts payés par les entreprises et sans lien avec le résultat économique de l'entreprise, se chiffre à 10 milliards d'euros par an. Cela a permis de répondre à une vieille lubie du patronat, or ça profitera essentiellement aux grandes entreprises.

Il s'agit bel et bien de cadeaux qui concerneront ceux qui en ont le moins besoin. Les chercheurs de l'Institut des Politiques Publiques notent donc un « *effet discutable* » sur la croissance de ces mesures ; c'est le moins qu'on puisse dire.

d) Un plan de relance dans la continuité d'un quinquennat pro entreprise

Baisse des cotisations sociales, pérennisation et transformation du CICE, désocialisation des heures supplémentaires, baisse de l'Impôt sur les Sociétés, prélèvement forfaitaire unique, ...

La liste des cadeaux fait aux entreprises et aux actionnaires durant ce quinquennat est longue, avec des effets désastreux pour les comptes publics et sociaux mais sans effet massif sur l'emploi.

Le gouvernement se satisfait désormais d'être vu comme un pays « attractif ». Il convient cependant de mettre en regard les sacrifices consentis pour être attractif.

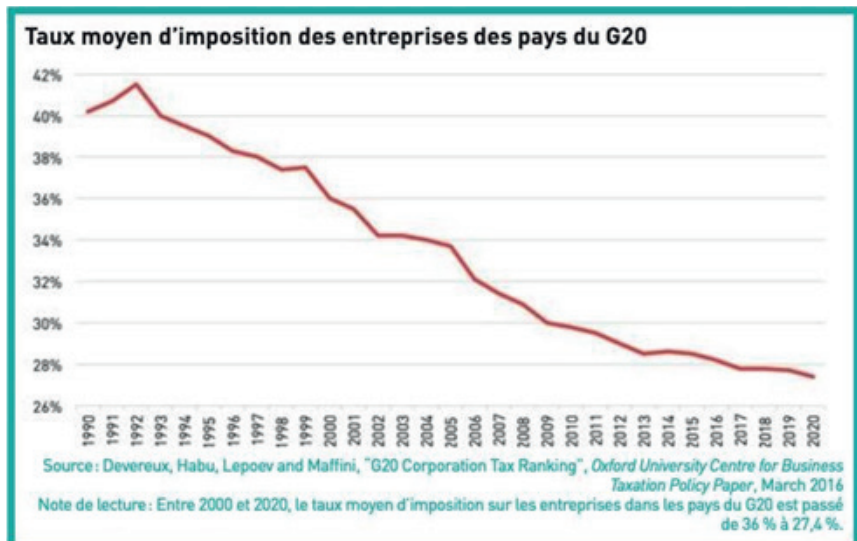
Le plan de relance poursuit cette inféodation de l'État aux entreprises.

44% des dirigeants internationaux « considèrent le plan de relance français plus performant que celui de ses concurrents ».

Dites-moi qui est satisfait du plan de relance, je vous dirais quels intérêts il sert.

Cela n'est pas surprenant puisque 20% de ce plan est consacré à des baisses d'impôts pour les grandes entreprises. Le reste du plan de relance est également très fortement tourné vers les entreprises, et tout ce soutien n'est pas conditionné à des contreparties sociales ou environnementales. L'attractivité à tout prix, c'est accepter la compétition internationale imposée par le néolibéralisme.

Tous les États et leurs citoyens ressortent perdants de cette compétition, seul le capital y gagne comme le montre le graphique ci-dessous.



Sur ce point on peut d'ailleurs critiquer l'hypocrisie française d'avoir salué la décision du G7 de mettre un taux d'impôt sur les sociétés minimal à 15% alors que la France n'a rien fait dans cette histoire.

Au contraire, si la France avait appuyé la proposition initiale des Etats-Unis à 21%, ce taux aurait pu être retenu. La France aurait été l'une des grandes gagnantes de ce taux plus élevé. Ça aurait fait des ressources supplémentaires importantes pour les finances publiques.

Un taux à 15% pourrait rapporter 4,3 milliards d'euros à la France, à 21% c'était 16 milliards et à 25% 26,1 milliards d'euros.

En conclusion

Cette note vise à rappeler la situation économique et sociale et le fait que notre organisation ne peut pas s'enfermer dans un processus de réponse technique sur un sujet étant avant tout politique.

Une vigilance accrue sera à avoir dans les territoires, dans les lieux d'intervention où se déclinent le plan de relance et ses différentes composantes.

Notre organisation doit également s'assurer que la mise en œuvre de ce plan ne soit pas un nouveau vecteur de distribution d'argent public aux entreprises et actionnaires, et que sa déclinaison ne soit pas un accélérateur de mise en concurrence des territoires accentuer ou accompagner par des tentatives de différenciations territoriales, comme le prévoit ni plus ni moins le projet de loi 4D.

Si toutes les organisations syndicales s'accordent sur la nécessité de vigilance en direction des entreprises pour lier la question de l'emploi à celle de l'attribution de fonds publics, seule la CGT affirme clairement la nécessité de donner un cadre « *strict à la conditionnalité des aides* » aux entreprises.

La CGT doit réaffirmer partout cette exigence de conditionnalités à des critères sociaux et environnementaux, ce que ne prévoient pas aujourd'hui le plan de relance et ces nombreux dispositifs déployés en territoire, via les aides publiques versées par les régions et les départements notamment.

La CGT se doit de porter cette exigence à tous les niveaux, dans les lieux d'intervention en territoire, et avant tout sur le lieu de travail pour que les employeurs soient dans l'obligation de porter à la connaissance des Instances Représentatives du Personnel (IRP) et d'informer et de consulter, au-delà de ce que prévoient les dispositions du code du travail.

Annexes

Annexe1 Questionnaire Préparatoire

I. Situation des entreprises françaises

1. Quel regard portez-vous sur la situation actuelle et à venir des entreprises françaises ?

Selon le ministère de l'économie nous avons quasiment rattrapé fin 2020 le niveau d'activité économique d'avant crise.

Un chiffre parlant : le versement record de dividendes en 2021. Alors que la crise sanitaire perdure, les firmes du CAC 40 s'apprêtent à verser plus de 51 milliards à leurs actionnaires (43,7 milliards de dividendes) (7,3 milliards de rachat d'action). Ainsi c'est 140% des profits du CAC 40 qui seront versés aux actionnaires !

Toutes les entreprises n'ont pas traversé la crise de la même façon. Par exemple les Banques et le secteur financier profitent aussi par ricochet des aides publiques (prêts des banques couverts par les PGE), et ont moins à rembourser que ce que la BCE leur a prêté (*taux négatifs*). Les intermédiaires financiers ont engrangé 500 millions d'euros grâce aux émissions de dettes du fait que les Etats ne peuvent pas emprunter directement auprès de la BCE. Ainsi, n'y aurait pas à mettre à contribution, au titre de la solidarité, ces secteurs pour solder la facture des aides, le « *quoi qu'il en coûte* » plutôt que de renforcer des politiques d'austérité qui vont aggraver les dommages pour nos concitoyens les plus en difficulté ? L'accroissement observé des inégalités en montre toute la pertinence.

Depuis le début de la crise sanitaire en mars 2020, les grandes entreprises font surtout parler d'elles par leurs annonces de plans de licenciements massifs. Au prétexte d'une crise passagère pour certaines, des coupes d'une ampleur quasi inédites sont prévues dans les effectifs du CAC 40. D'autres ont profité de cette occasion pour accélérer leur restructuration. Rien que pour le CAC 40 ce sont plus de 60 000 emplois qui sont concernés par des annonces de suppression dont la moitié en France.

Les pratiques de Renault par exemple et bien d'autres grands groupes qui ont profité de la crise pour poursuivre voire amplifier leurs politiques de restructuration pour des gains financiers, tout en bénéficiant des mannes de l'argent public, ont bien mis en lumière la question de la conditionnalité des aides et de leur contrôle.

Quant à la situation à venir, il est très difficile de savoir précisément ce qu'il en sera. La baisse des défaillances est évidemment en trompe l'œil (*du fait de l'APLD et des aides d'urgence*) et mécaniquement un effet « *rattrapage* » ne manquera pas de s'observer.

Il ne fait pas de doute que sur le front de l'emploi, le pire n'est pas passé ; déjà plus de 320 000 destructions en 2020 (*par rapport à 2019*).

Le nombre de plans de licenciements (*PSE*) envisagés avoisine les 1000, pour plus de 105 000 emplois directs concernés ; c'est colossal (*source : DARES*).

La grande difficulté sera la période de « *sortie* » de l'assistance aux entreprises. Il faut rappeler les sommes considérables qui sont mises sur la table :

- 30 Mds pour l'activité partielle,
- 21 Mds pour le fonds de solidarité,
- 135 Mds de PGE (*qui certes n'est pas une dépense directe, mais qui est un outil ouvrant la conditionnalité*)

Sans parler des 100 milliards du « *plan de relance* » et en particulier les 10mds de baisses d'impôts de production et des 200 milliards d'aides publiques diverses allouées aux entreprises sous diverses formes en « *temps normal* »

La sortie de crise va donc être difficile, et c'est une question de stratégie :

- Soit on accompagne sans contrepartie et on continue à socialiser le capital.
- Soit on utilise les aides publiques comme levier pour demander des contreparties et éviter une hécatombe sur le front de l'emploi.

L'urgence est d'ouvrir une discussion sur la baisse du temps de travail ; l'activité partielle a montré son efficacité, et une reprise au temps de travail précédent nous promet des destructions d'emploi considérables.

II. Gestion de la crise et aides mises en place

2. Les aides existantes (financières et fiscales notamment) pour venir en aide aux entreprises en difficulté vous semblent-ils efficaces, ciblées et adaptées face à la crise actuelle ?

Les aides d'urgence ont plutôt bien fonctionné jusqu'à un certain point (*activité partielle et aides d'urgences, ciblées sur TPE et PME*).

Il faut aussi noter que très peu d'entreprises ont fait le choix de compléter l'indemnité de chômage partiel pour permettre à leurs salariés de retrouver leur salaire habituel. Pire même, certaines, notamment parmi les plus grandes, ont osé faire porter cette solidarité à certaines catégories de salariés comme par exemple ceux dont le temps de travail est organisé sous forme du forfait en jours !

Par ailleurs, le recours au chômage partiel n'a pas empêché bon nombre d'entreprises de tout de même annoncer (*par opportunisme ?*) des milliers de suppressions d'emploi, par le biais de plans dits « *sauvegarde de l'emploi* », de ruptures conventionnelles collectives ou accords de performance collective.

S'agissant plus spécifiquement de l'APLD : ce dispositif concerne les entreprises confrontées à une baisse d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. L'APLD a donc pour objet de faire peser sur les salariés la réduction d'activité, alors que la pérennité de l'entreprise n'est pas menacée.

Par ailleurs, la DIRECCTE ne fait pas de contrôle sur l'opportunité pour l'entreprise de recourir à l'APLD, notamment sur la nécessité d'y recourir pour « *maintenir l'emploi* », ce qui est choquant compte tenu des aides de l'Etat perçues par les entreprises à ce titre.

Si l'employeur ne respecte pas ces engagements et licencie des salariés il devra, en principe, rembourser à l'Etat les aides versées ; mais, les entreprises peuvent s'exonérer de cette obligation si ce remboursement est incompatible avec leur situation économique et financière. L'entreprise pourra également procéder à des licenciements, notamment pour motif économique, à la fin de la période de mise en œuvre de l'APLD. Il n'y a donc aucune garantie réelle pour les salariés en contrepartie de la baisse de temps de travail et de rémunération qu'ils subissent.

Les aides de l'État sont accordées pour 6 mois renouvelables, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs, ce qui est très long compte tenu des conséquences de ce dispositif sur la rémunération des salariés.

En bref, pas de réel engagement de maintien de l'emploi, utilisation concomitante possible des accords de performance collective, des ruptures conventionnelles collectives, aucun effort parallèle exigé des dirigeants, mandataires et actionnaires, pas de différenciation entre petites et grandes entreprises, pas de préservation des cotisations sociales en matière de régime général des retraites, régime complémentaire de retraites, prévoyance et complémentaire santé, pas de neutralisation des effets de l'APLD sur les budgets du CSE pour les années suivantes.

Concernant les dispositifs de soutien aux entreprises autant qu'il est nécessaire, la CGT est opposée à l'exonération des cotisations sociales qui mettent à mal le financement de la sécurité sociale. Sur la question de l'activité partielle, nous rappelons notre exigence d'une indemnisation à 100% du salaire.

L'objectif de l'APLD devrait être zéro licenciement et pour le maintien à 100% du salaire net et des conquits sociaux (*complémentaire, santé, prévoyance, cotisation retraite*) c'est loin le cas aujourd'hui puisque cumulable avec les PSE, plans de rupture conventionnelle, etc.

Il y a tout de même un effet d'aubaine non négligeable et on manque de recul pour savoir si le ciblage a été correct ou non : <https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-linstitut-despolitiques-publiques-confirme-nos-craintes-sur-les-mesures-gouvernementales>.

Ensuite, sont-elles adaptées ; c'est là où ça se corse. Que veut-on faire ? Relancer l'emploi et l'investissement non ? On a l'impression qu'on cherche à sauver le capital coûte que coûte, sans contreparties.

Pourquoi si peu de dépenses directes de l'Etat ? Pourquoi si peu en direction des ménages, notamment les plus fragiles (*alors que leur consommation est déterminante pour les résultats des entreprises*). Pourquoi les grands groupes continuent à verser des dividendes ?

Le plan de relance est par ailleurs totalement inadapté (*relance de « l'offre », baisse d'impôts, saupoudrage d'aides*) alors même que les rapports se suivent et se ressemblent pour dire l'inefficacité de ces aides (*le dernier en date pointe le coût exorbitant et l'inutilité du CIR*). C'est toute la stratégie économique qu'il faut repenser autour des aides publiques, mais plus généralement sur l'action des pouvoirs publics qui ne peut se limiter à assurer le capital sans orienter la production dans un sens nouveau redonnant sa JUSTE place au travail.

3. D'autres évolutions vous paraissent-elles nécessaires pour faire face à la crise actuelle et prévenir la multiplication des faillites ?

Il est impératif d'imposer des contreparties en termes de maintien de l'emploi, d'embauches, de temps de travail et de salaire, sans quoi il n'y aura pas de reprise véritable.

Les sommes dépensées doivent servir à réorienter rapidement et fortement notre système productif sur la base de trois piliers : environnement, emploi et salaires.

La CGT est favorable à des conditionnalités juridiquement contraignantes et demande de contrôle de l'utilisation des aides publiques.

Cela passe par :

- La demande d'une consultation en amont, d'un droit d'alerte et d'un avis conforme du CSE sur les aides proposées ;
- Le contrôle par le CSE de l'utilisation des aides par l'entreprise ;
- L'interdiction de licenciement au sein d'une entreprise qui verrait son chiffre d'affaire baisser si elle bénéficie d'aides publiques ;
- Une intervention au niveau des branches professionnelles sur la conditionnalité des aides et les perspectives ;
- Un suivi et une évaluation en territoire (*département, région et au niveau national*)

Il faut également pousser la logique de l'APLD jusqu'au bout et l'institutionnaliser via la mise en place d'une véritable sécurité sociale professionnelle, assise sur une cotisation spécifique.

Il est urgent de revoir les dispositifs de formation professionnelle pour reconnaître la qualification des salariés, les maintenir et en acquérir de nouvelles répondant ainsi à l'enjeu de la transition écologique et des mutations.

Par ailleurs, la branche professionnelle au carrefour des préoccupations des entreprises dans toute leur diversité peut devenir l'outil qui répondra aux défis de demain, en termes d'investissement, de recherche, de transition. Comment ?

Par la mise en place d'un fonds mutualisé paritaire de solidarité professionnelle pour l'emploi mis en place au niveau de la branche. Ce fonds est abondé par une cotisation sociale assise sur les salaires et versée par l'ensemble des entreprises de la branche.

Ce fonds pourrait être placé sous la responsabilité de la CPNEFP et s'appuierait sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications. Sur sollicitation des entreprises de la branche, le fonds paritaire étudiera la possibilité de participer au financement de projets de maintien de l'emploi, de créations de nouveaux métiers, d'investissement productif dans l'innovation nécessitant une mobilisation financière importante.

Le Fonds mutualisé de solidarité professionnelle associera les acteurs institutionnels ainsi que tout autre dispositif public de financement de l'industrie et des services dans la réponse apportée aux entreprises. La branche favorisera également la recherche de solidarité entre les grandes entreprises et leur réseau d'entreprises sous-traitantes.

A cet effet, par accord collectif la branche pourra prévoir la mise en place de comités interentreprises (*CSE interentreprises*) associant les représentants des salariés des différentes entreprises intervenant dans la chaîne de production. Un tel outil faciliterait selon nous la prise en considération des enjeux sociaux, économiques et écologiques à tous les niveaux et dans une échelle de temps commune.

II. Évolutions du cadre juridique et écosystème visant à accompagner les entreprises en difficulté

Détection et écosystème de la prévention et de l'écosystème.

4. Quels signaux faibles peuvent être mobilisés pour repérer les entreprises faisant face à des difficultés sans être en cessation de paiement ?

Il est avant tout indispensable que les élus des CSE soient entendus et écoutés, à la fois par les alertes formulées au vu des informations communiquées par les entreprises, qu'aucun frein ne soit mis pour éviter le recours à des expertises alors même qu'elles sont garantes de la meilleure analyse de la situation économique.

La voix des salariés à travers les IRP reste primordiale.

Les informations et remarques stipulées par les organisations syndicales en territoire doivent aussi à travers leurs interventions dans les instances (*préfecture, DRETS, DDETS ...*) faire l'objet d'attention particulière, pour aider au développement de l'emploi.

5. Quels sont les acteurs les mieux à même de repérer les entreprises en difficulté ?

Idem que la réponse formulée au-dessus. Nous insistons sur la place prépondérante des IRP dans l'entreprise et du respect du code du travail en la matière.

6. Quel regard portez-vous sur le fonctionnement organisationnel de l'écosystème administratif visant à accompagner les entreprises en difficulté ? Pensez-vous que des mesures de simplification du paysage pourraient être prises ? Dans quel sens ?

Le millefeuille de dispositifs ne doit pas prétendre à une simplification, bien au contraire. Il faut aider à l'organisation de passerelle entre les dispositifs et les acteurs.

Il n'est pas normal que des élus CSE via les salariés soient obligés de « *quémander* » un PGE par exemple, alors que tout est réuni pour que ce dispositif intervienne comme recours ultime à la reprise de l'entreprise : même si nous n'en faisons pas une fin en soit, celui-ci permet un engagement de l'Etat dans le cadre de reprise garantie, y compris par la volonté des salariés eux-mêmes de faire fonctionner leur entreprise.

La CGT met en garde sur la territorialisation des dispositifs entraînant inévitablement des disparités voire même des abandons de certaines zones au plan national, chacun voulant défendre son territoire, ou sa filière, dans la mesure de ces choix politiques et budgétaires. Pour nous, à aucun moment, les fonctionnements en territoire ne doivent se substituer aux engagements de l'Etat en direction des entreprises dans l'intérêt des salarié-e-s quel que soit leur lieu de travail.

Procédures amiables et de sauvegarde

7. Ces dernières années, le législateur a cherché à encourager le développement des procédures amiables et de sauvegarde. Il ressort des auditions pour le moment conduit par la mission que ces procédures sont insuffisamment mobilisées par les chefs d'entreprises et notamment en ce qui concerne les plus petites d'entre elles.

Sur les procédures amiables et de sauvegarde, pour lesquelles la mission constate que les employeurs y ont peu recours, l'opportunité que les salariés – directement ou à travers le CSE – puissent introduire une telle procédure pourrait s'avérer intéressante. Le droit d'alerte actuel du CSE permet ne permet pas de déclencher une procédure collective.

Les salariés sont trop absents des procédures collectives, certains mandataires judiciaires, notamment dans les petites entreprises, ne prennent même pas la peine d'informer les salariés que l'entreprise est en procédure. Il faut parfois forcer la main du mandataire pour qu'il organise la désignation d'un représentant des salariés, alors que c'est obligatoire.

Dans certains cas (*procédure et plan de redressement, procédure de liquidation et liquidation, plan de cession*), une fois que le juge-commissaire ou le tribunal a ordonné les licenciements, la décision est quasiment inattaquable. D'une part parce que le juge n'est pas tenu de motiver le nombre et les raisons du licenciement. D'autre part parce que les salariés ne sont pas partis à la procédure en cours devant le tribunal de commerce. Par conséquent, ils ne sont pas auditionnés sur leur propre licenciement, et la seule manière de contester la décision du juge est la tierce-opposition, procédure inutilisable en pratique.

Sur les modalités de licenciements lors de ces procédures : la procédure doit pouvoir être celle de droit commun, ni raccourcie ni simplifiée ; les salariés n'ayant pas à payer la négligence de l'entreprise. Il arrive certes de se retrouver dans des impasses avec des décisions d'autorisation de licenciements de salariés protégés distinctes des décisions du tribunal de commerce, mais cela se règle en général avec l'administration.

Concernant le représentant des salariés. Il est actuellement prévu que le temps d'exercice de ce « mandat » soit fixé par le juge, mais aucun minimum n'est prévu ni même un mécanisme de recours si le temps est beaucoup trop bas (*qu'on le remarque en amont ou en aval*). Il faudrait préciser davantage ce qu'il faut entendre (*quantitativement et en termes de contenu*) par ce temps d'exercice. La protection de ce représentant est plus réduite que pour les autres mandats, ce qui s'explique difficilement (*ex : pas de protection en cas de rupture de CDD et la protection ne court pas jusqu'à 6 mois après la fin du mandat*).

Quant à ses missions, elles sont effectivement centrées autour des relevés des créances salariales, or les salariés sont bien évidemment concernés au-delà de ces questions de créance. De manière générale, les salariés et les membres du CSE sont très peu impliqués dans le déroulement des procédures collectives, que ce soit auprès du mandataire mais surtout auprès des tribunaux de commerce. Ils sont exclus des recherches et des décisions concernant les offres de reprise.

Sur les règles de transfert : il est nécessaire de rappeler que depuis l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017, le cédant peut licencier les salariés avant le transfert des contrats. Par ailleurs, dans le cadre des procédures collectives, dans de nombreux cas, le juge-commissaire ou le tribunal peuvent également prononcer les ruptures de contrat avant leur transfert. Ainsi, les repreneurs indiquent-ils dans leurs offres le nombre de salariés qu'ils entendent garder.

Il serait d'ailleurs nécessaire de privilégier l'offre de reprise qui permet de sauver le plus d'emplois, et de s'assurer de contraindre les repreneurs à des engagements concrets en termes d'investissements et d'emplois.

Limitier l'usage du droit à la propriété. Certains grands groupes ont continué à délocaliser et faire disparaître des emplois. Certains vont même jusqu'à refuser qu'un repreneur puisse continuer à faire vivre l'entreprise, afin de ne pas avoir de concurrent sur le marché. C'est le cas à Luxfer, La Chapelle d'Arblay, Jacob Delafon, Saveil et encore d'autres pour lesquelles la CGT, avec les salariés propose un projet viable et crédible pour une production nécessaire au pays et qui répond aux enjeux environnementaux et sociaux.

La CGT a saisi les groupes parlementaires pour légiférer sur le sujet.

Équilibre du droit des entreprises en difficulté .

Même s'il reste un dispositif qui accompagne les suppressions d'emploi (*pour motif économique*), deux intérêts pour le CSP : une meilleure indemnisation de la personne privée d'emploi (*75% du brut, donc plus de sérénité pour la période de recherche d'emploi*) et un accompagnement renforcé dans cette recherche, un accès facilité aux dispositifs de formation.

Ce CSP, comme le CTP avant lui sont des embryons d'une sécurité sociale professionnelle. Il faut donc maintenir, améliorer et élargir le CSP (*obligatoire de le proposer aujourd'hui seulement dans les entreprises de moins de 1.000 salariés ou dans les autres en cas de procédures collectives*).

C'est d'ailleurs ce que portera la CGT dans la discussion paritaire qui se tiendra demain sur le CSP avec les organisations patronales. Une limite actuellement : L'accompagnement renforcé qui est confié à des opérateurs privés de placement.

Enjeux de la reprise et du rebond

8. Quels vous semblent être les principaux obstacles à la reprise d'entreprises en difficulté ? Le niveau trop faible des salaires et des revenus des plus fragiles de manière générale? La mobilité du capital et la concurrence à tous les niveaux (fiscale, sociale) entre les pays européens ?

La faiblesse du plan de relance européen comparé au plan américain.

Le niveau de la dette des entreprises qui reste inquiétant et important.

La faiblesse des perspectives et l'absence totale de vision économique du gouvernement (*pas de politique industrielle notamment*).

La multiplication des dispositifs d'aides pouvant être versés par l'Etat via les régions et les départements, et la complexification par les acteurs, mis en concurrence entre les territoires. La territorialisation des dispositifs n'est pas contrairement à ce qui est avancé un gage de meilleure prise en compte des difficultés, et surtout pas plus réactif.

9. Quel rôle peuvent avoir les salariés dans la reprise d'une entreprise ?

Renforcer leur droit de regard sur les propositions formulées par les repreneurs potentiels. Avis conforme du CSE sur les projets, possibilité d'un accompagnement renforcé par une nouvelle mission d'expertise spécifique à la situation des entreprises en difficulté...

Il est primordial que le gouvernement pousse à l'exigence du respect des dispositions du code du travail pour que les financements publics accordés aux entreprises soient conditionnés à un avis du CSE pour servir à l'intérêt des salariés, du développement industriel : trop souvent, par manque de respect voire d'absence de désignation d'experts au sein des CSE, cette phase est écartée.

Prévoir un texte nouveau, obligeant à la transparence de l'utilisation de l'argent dans le cadre du code du travail, voire même réfléchir à un projet de loi pour encadrer les dispositifs, par la conditionnalité effective de l'argent publique au service du travail. Trop souvent, les élus du CSE portant la voix des salariés sont trop peu entendus et écoutés alors qu'ils sont porteurs de projet alternatif visant à aider à la reprise des entreprises, liant la pérennité des sites mais aussi, la valorisation des savoir-faire et qualifications des salariés pour inciter à cette reprise : gage essentiel pour un repreneur !

10. Faut-il revoir le régime de transfert des contrats de travail en cours au bénéfice des repreneurs ? Certains acteurs considèrent que le régime actuel freine le dynamisme des reprises.

Revoir les règles de transfert des contrats de travail signifie surtout fin du transfert automatique des contrats et donc moins de sécurité pour les salariés de l'entreprise cédée. Ce n'est pas envisageable dans ce sens pour nous.

Perspectives de réformes

Avez-vous des remarques à formuler concernant la transposition par ordonnance de la directive « *insolvabilité et restructuration* » en droit français ?

La CGT demeure très vigilante sur le projet d'ordonnance du ministère de la justice à venir. Il ne saurait être question de modifier la hiérarchie des créanciers en cas de liquidation judiciaire d'une entreprise en rétrogradant le paiement des salariés, qui bénéficient actuellement d'un « *super-priviège* » de l'AGS au profit du paiement prioritaire d'autres créances, dont les honoraires des administrateurs et mandataires judiciaires. Une rétrogradation de rang mettrait des milliers de salariés en grande difficulté financière et ajouterait à la crise.

Rappelons que selon le dernier rapport annuel d'activité de l'AGS, plus de 2,4 millions de salariés ont bénéficié de la garantie de salaire. La CGT rappelle que nous demandons que l'AGS uniquement pilotée par le patronat devienne un organisme paritaire.

Annexe 2

Compte rendu de la réunion groupe de travail paritaire « *Concertation sur la sortie la crise* » consacrée aux « *enjeux d'après-crise sur l'emploi, le travail et les compétences* » du vendredi 2 juillet 2021.

Une réunion au ministère du travail, en visioconférence, s'est tenue le vendredi 2 juillet 2021 présidée par Madame la Ministre du Travail, Elisabeth BORNE. C'était la troisième phase du groupe de travail paritaire « *Concertation sur la sortie la crise* ». L'ordre du jour était consacré aux « *enjeux d'après-crise sur l'emploi, le travail et les compétences* ».

La problématique était d'identifier 2 ou 3 enjeux pour alimenter le travail d'un groupe de travail de 3 mois pour faire des propositions de sortie de crise.

La ministre a proposé de travailler sur deux thématiques :

- *Emplois et compétences* : partant du constat qu'il y aura de nombreux changements d'emplois liés à la transition écologique et à l'évolution numérique, il y a un besoin d'accompagnement. Parmi les questionnements ; voir si le système de formation professionnelle adaptée, voir l'impact qu'aura le progrès technologique sur les personnes les plus fragiles. Il y a une déconnection géographique entre entreprises et une partie des salariés. La question étant comment favoriser les entreprises à sortir des métropoles, et comment se servir du progrès technique pour favoriser la transition écologique.
- *Organisation du travail* : le télétravail va rester important, il faut pour le favoriser créer des tiers lieux, en veillant à ne pas créer un clivage entre télétravailleurs et non télétravailleurs.

La ministre prétend que le dialogue social en entreprise a été dynamisé durant la crise. Il faut également s'intéresser pour l'avenir à la gestion des risques pour l'avenir pour éviter de revivre la situation que nous avons connu. Elle souhaite que se dégage de la discussion 2 ou trois questions à traiter dans le cadre qu'elle a fixé pour le groupe de travail qui doit rendre ses conclusions dans trois mois.

La discussion :

La discussion a été introduite par une présentation d'une « *étude* » plus que succincte sur le télétravail présentée par Madame Dominique Meurs, directrice exécutive de la Chaire Travail à l'Ecole d'Economie de Paris et d'un exposé de Monsieur Jean Viard, directeur de recherche au CNRS sur les conséquences de la crise sanitaire pointant tout à la fois, le recul de la situation des femmes dans la période, une revitalisation du Travail sans revalorisation , un monde qui change (4,5 de personnes qui ont changé de vie et 10% de changement de trajectoire de vie).

La CGT :

En préambule elle interroge la ministre sur la méthodologie et sur l'articulation avec les travaux en cours, tant auprès du Parlement que des diverses missions ordonnées par le gouvernement que dans les autres groupes de l'agenda.

Tout cela devrait nourrir la réflexion et les propositions. Au plan pratique, pour avoir une concertation sérieuse encore faudrait-il avoir les éléments de discussion et de présentation en amont et ne pas les découvrir sur table. Elle signale les incohérences sur les documents.

Elle souligne aussi que l'après ne peut se résumer au télétravail. La CGT a réaffirmé ensuite que nous étions dans une crise sanitaire/économique/sociale, et que donc il fallait intervenir sur l'ensemble. Elle s'est interrogée sur l'absence de référence aux politiques de l'Etat notamment en direction de l'Industrie ; sur l'absence de réflexion sur les salariés de la 1ère et seconde ligne ; sur le manque de prise en compte du rôle des Services Publics et de la dépense publique dans cette situation, ..., alors que ce sont là des points fondamentaux pour l'avenir.

La CGT s'est ensuite interrogée sur l'adéquation du système de formation professionnelle et sa revisite nécessaire face aux défis des transitions écologique et technologique, en insistant que la priorité absolue est la reconnaissance des qualifications et non des compétences.

Sur la question de l'organisation du travail, la CGT a rappelé que le télétravail a été mis en place dans une situation très particulière, indiquant que c'était plus un outil de prévention sanitaire via le protocole national pour les entreprises qu'un mode d'organisation du travail.

Il faut donc maintenant passer à la seconde phase pour garantir pour les salariés des droits et des moyens, déplorant fortement que cette question des garanties pour les salariés n'ait pas été abordée dans les éléments de la réunion. On réfléchit, on discute mais pendant ce temps les reculs sociaux se poursuivent. Réformes de l'assurance chômage, volonté de remettre sur l'établi la réforme des retraites sont autant de mauvais signaux envoyés au monde du travail pour l'après crise.

Il y a d'un côté les paroles disant vouloir laisser personne sur le bord de la route et de l'autre les actes qui fracturent encore plus le monde salarial.

Le travail ne peut pas être la variable d'ajustement après la crise. Il faut au contraire mettre le progrès technologique au service du bien-être des salariés, réduire le temps de travail, abandonner la réforme de l'assurance chômage, revenir à la retraite à 60 ans, augmenter les salaires, ...

Sur le dialogue social, la CGT ne partage pas la vision ministérielle sur « *la dynamisation pendant la crise* », et demande plus de droit d'intervention des salariés comme par exemple, lors des reprises d'entreprises, au niveau des tribunaux de commerce citant pour illustrer la situation de la Chapelle Darblay.

La CGT a insisté sur les conditions d'exercice du dialogue social dans les entreprises qui ne doivent pas passer par des assouplissements, mais par le renforcement du contact entre IRP, OS et les salariés.

Sur le temps de travail au niveau du télétravail, la CGT a souligné que dans 1 accord sur 4, il n'y a pas de disposition rendant le droit à la déconnexion effectif. On est en train avec cela, si l'on ne prend pas les mesures, de modifier, via l'effacement de la notion du temps de travail, le statut des salariés, Au bout du bout cela ouvre la voie au paiement à la prestation avec un morcellement des tâches et le risque du développement de travailleurs « *indépendants* » sans contrat de travail les liant à une entreprise.

Les présentations liminaires montrent que la situation des femmes a reculé tant au point de vue de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, de l'égalité professionnelle femme/homme que s'agissant des violences sexistes et sexuelles. Et pourtant aucune des propositions mises sur la table par la CGT lors des différentes auditions ne figurent à l'ordre du jour.

Le gouvernement se refusant même de reconsidérer la transposition à droit constant de la convention 190 de l'OIT malgré la demande conjointe des confédérations syndicales. La CFDT : considère :

- Qu'il faut distinguer les éléments macro-économiques et micro-économiques car il y a une grande diversité de situation ; faire une articulation entre dispositif national et mesures territorialisées.
- Qu'il y a besoin de mesures concrètes pour les travailleurs de la seconde ligne
- Qu'il y a un RDV, dans le cadre des réunions paritaires de l'agenda autonome « *Medef* », d'une réunion sur la formation professionnelle mi-juillet.

3 priorités :

- S'occuper des personnes les moins qualifiées,
- Le travail à l'heure du numérique et l'organisation du travail articulations des temps,
- au titre du dialogue social : examiner les dérogations accordées, développer les tiers lieux.

FO : En préambule s'interroge sur le calendrier de la concertation, sur sa finalité.

La crise a bousculé le marché de l'emploi. Il ne faut pas seulement s'occuper du télétravail, car il ne concerne qu'une partie du salariat.

Insiste sur le fait que le télétravail ne peut pas être un retour des femmes au foyer, évoque les risques sociaux. Il faut aussi s'interroger sur les travailleurs de la seconde ligne, leurs conditions de travail pour rendre les emplois plus attractifs. FO s'interroge sur l'impact global sur le télétravail notamment sur l'activité des commerces à côté des entreprises, la sous-traitance comme le nettoyage par exemple.

FO rappelle que le dialogue social a été bouleversé par les ordonnances de 2017 donnant la primauté à l'accord d'entreprise, ce qui n'a pas aidé durant la crise.

La CGC : la crise a été un accélérateur pour l'organisation du travail.

Elle indique qu'il ne faut pas de saupoudrage mais des axes stratégiques forts, qui renvoient à la question de l'Etat.

Pour la CGC, il faut également ajuster l'outil de formation en lien avec les projets structurants (*création de nouvelles filières*). Le but étant tout à la fois d'élever le niveau de qualification mais aussi le niveau de compétence générale.

L'autre question est la gestion des risques pour l'avenir avec l'enjeu de la sécurisation des réseaux tant électriques que numériques.

La CFTC bien que conviée à la réunion était absente.

Les organisations patronales :

MEDEF : Comme la CGT très critique sur les documents présentés, et sur les conditions d'organisation de la réunion, partageant l'idée de la CGT sur la nécessité de communiquer les documents en avance.

Sur le fond, pense qu'il est trop tôt pour faire de la prospective car il y a beaucoup trop d'incertitudes et un manque de visibilité pour l'avenir.

A titre d'exemple, il indique qu'en septembre on ne sait pas si les salariés seront au travail, ou dans la rue sur la question des retraites.

Sur le télétravail, pour le MEDEF il y a un accord qu'il faut faire vivre en « *bonne intelligence* » (*pas nécessaire d'en faire davantage*). De plus dans l'agenda social autonome qu'il conduit, il y a 9 thèmes dont par exemple ceux de la formation professionnelle et de la transition climatique. Le Medef ne voit très bien les suites à donner à cette réunion qui fait doublon.

CPME : renvoie une grande partie des questions abordées aux négociations de branche, que ce soit l'adaptation des compétences, les deuxièmes lignes etc.

Pour elle, pas question de revenir sur l'accord télétravail qui « *dixit* » doit être laissé à la main des employeurs. Elle s'inquiète cependant du fait que le télétravail élargisse le spectre de la délocalisation. Elle souhaite que la réflexion porte sur la préparation du secteur économique pour surmonter le risque de nouvelles crises et sur l'élaboration de plans de continuité (*l'économie avant la santé des travailleurs*).

Concernant le dialogue social, elle plaide pour que la « *souplesse* » de consultation des IRP accordée lors de la crise du covid-19 se pérennise !

U2P : insiste sur la nécessité de relocaliser de l'activité, d'où besoin de travailler sur métiers non télétravaillables, et sur l'attractivité de ces emplois.

Cependant l'U2P pense que le numérique peut être un outil de la démétropolisation et de la déconcentration, de la transition écologique et de la revitalisation des campagnes et donc une opportunité pour la redynamisation du territoire et le redéploiement des activités de proximité (*commerces*).

Elle pointe la forte problématique de l'approvisionnement en matériaux dans le BTP.

En conclusion : la Ministre du Travail partage le fait que l'on a vécu un bouleversement sans précédent. Il convient tout à la fois de prévenir les risques et maintenir les acquis. Elle indique qu'il est nécessaire de prendre le temps pour organiser les travaux du groupe de travail paritaire.

Que le ministère du travail procèdera à des échanges bilatéraux auprès des organisations syndicales et patronales pour cerner les questions à traiter (*dans le cadre des problématiques exposées lors de cette réunion*).

De fait, en étant complètement à côté des préoccupations des différents participants, le gouvernement s'est isolé. La ministre a ainsi eu beaucoup de mal à tirer les conclusions de cette réunion, et s'est trouvée en difficulté pour tracer un axe de travail pour le groupe de travail paritaire, qui doit produire « *quelque chose* » d'ici trois mois. Dans l'incapacité d'avancer, elle a renvoyé les décisions à plus tard car elle s'est arqué boutée sur le cadre de départ et ses propositions sans tenir compte de la discussion.

Annexe 3

Compte rendu de la réunion du Groupe paritaire intitulé « Concertation sur la sortie de crise » en date du 7 juin 2021

Extraits de l'intervention gouvernementale

La réunion du groupe de travail paritaire du 7 juin 2021 présidé par la ministre du travail, Elisabeth Borne, a constitué la deuxième étape de la phase 2 des concertations sur la sortie de crise, qui s'inscrivent dans les travaux de l'agenda social « *réponse à la crise* ». La réunion avait pour but de traiter plus particulièrement lors des échanges de l'accompagnement des territoires et du repérage ainsi que de l'accompagnement des entreprises en difficulté et en mutation.

Mme Elisabeth BORNE, ministre du travail, introduit le sujet de la réunion de ce jour, visant à échanger plus spécifiquement de l'impact de la crise dans les territoires. Comment être plus efficace pour agir collectivement et utiliser les ressources dont nous disposons dans les territoires. Utiliser au mieux le potentiel des données pour prévoir les difficultés des entreprises.

L'Etat propose de réfléchir à l'élargissement de l'offre de service signaux faibles, application développée en partenariat avec le ministère de l'économie, la Banque de France, et la COS, à la détection des risques que ce soit en matière sociale que ce soit sous forme de rupture conventionnelle collective, ou PSE. Mettre en place des instruments suffisamment souples et réactifs pour soutenir les emplois lorsque ceux-ci sont menacés.

Elle rappelle que beaucoup de dispositifs existent déjà mais ils doivent être collectivement « réarmés et réactivés » au besoin pour éviter le passage par le chômage pour les salariés et pour stimuler la création de nouvelles opportunités professionnelles dans les territoires impactés.

Pour conclure cette introduction, Mme Elisabeth BORNE, ministre du travail, souhaite donc recueillir l'avis des partenaires sociaux sur tous les sujets.

Après cette courte introduction, Jean-Noël BARAUX, député en charge de la mission confiée par le 1er ministre sur l'impact de la crise dans les territoires fait état de ses travaux. Après un état des lieux de la situation des territoires et la fourniture de données économiques sur la situation financière des entreprises, avec des différenciations selon la localisation, métropoles, départements, zones rurales, il a été fait état et rappel de nombreux dispositifs mis à disposition des entreprises en difficulté. Ceci, selon la ministre du travail ayant pour but d'être réactivé pour éviter les licenciements au vu de l'impact de la crise dans les territoires avec pour but l'accompagnement le soutien à l'emploi est aux compétences notamment en termes de formation professionnelle.

Le rapport insiste sur le rôle essentiel des régions, comme passage obligé concernant le développement économique local, et aussi celui des départements, métropoles et communes qui sont un appui crucial dans la sauvegarde des entreprises.

Le gouvernement souligne également le rôle essentiel des territoires, le travail en lien avec les acteurs économiques, notamment les organisations syndicales comme étant des « partenaires essentiels à la bonne marche » des dispositifs d'aide aux entreprises au plus près des territoires. « *Le dialogue avec les organisations syndicales est la clé pour une meilleure connaissance de la situation de l'entreprise, et esquisser les 1ères solutions* ».

Concernant la sortie de crise, l'Etat considère que collectivement, il faut tenir compte des efforts qui ont été déployés depuis le début de la crise, plus d'un an et être tous vigilants pour que les entreprises qui ont pu bénéficier des aides, continuent d'être accompagnées pour rester productives. La territorialisation est donc selon l'Etat à ce stade la réponse pour « *mieux anticiper et accompagner dans la sortie de crise* ».

Dans ce sens, il est évoqué sur proposition du Ministre de l'économie et des finances, et du garde des sceaux, la mise en place du comité national de sortie de crise qui s'accompagnera de la création de comités départementaux, animée par les préfets mais restant chapeauté par le niveau national, par le lien avec les CRP.

Intervention générale de la CGT

Pour la CGT, au vu des éléments apportés en introduction, il est un élément dont il faut tenir compte, c'est que la crise n'est pas uniquement sanitaire mais bien économique et sociale, qui va s'accélérer. La CGT ne se dit pas aussi optimiste que l'Etat sur la sauvegarde des emplois, et le nombre de demandeurs d'emploi qui continue d'augmenter. Les chiffres et les données territoriales comparés entre le 1er trimestre 2021 et l'année 2020, ne le contredisent pas.

La CGT rappelle qu'elle n'est pas opposée à ce que l'Etat soit force de propositions pour créer les conditions du retour à la croissance économique, par l'attribution d'aides publiques aux entreprises, la mise en place de nouveaux dispositifs par l'Etat pour l'industrie, les services publics et évidemment les emplois. Pour autant la conditionnalité des aides reste une exigence, pour préserver les emplois. Sachant qu'un certain nombre de grandes entreprises continue de bénéficier des aides de l'Etat tout en supprimant des emplois, voire délocalisent leurs activités en Europe, et utilisant de la main d'œuvre low-cost.

La CGT réitère donc l'exigence de la transparence par la mise en place de la conditionnalité des aides accordées par l'Etat, et également portée au niveau local dans les régions et les départements, ce qui ne fait pas opposition dans les territoires par des préfets qui y voient un intérêt pour maintenir le tissu économique de leur territoire.

Pour autant, la territorialisation des aides va entraîner inévitablement des disparités, des mises en concurrence des territoires y compris là où les comités de pilotage « *plan de relance* » ne fonctionnent pas voire même ne sont pas mis en place partout, empêchant le regard des organisations syndicales comme patronales sur tous les dispositifs dont bénéficient les entreprises.

Sur la question du prêt de main d'œuvre, si cela permet dans une période donnée, notamment la crise sanitaire, d'éviter les licenciements, et de faire profiter à des salariés de travailler dans leur secteur professionnel, il est pour autant regrettable que des entreprises, particulièrement les grands donneurs d'ordre, s'organisent pour échanger des salariés et mettent à mal les entreprises locales en territoire. Entreprises, assez souvent à dimension TPE et PME qui bénéficient du savoir-faire et des qualifications de salarié.e.s qui dans le même temps ont subi du chômage partiel.

Sur la question des friches industrielles, l'Etat entend les mettre à disposition par le volet transition écologique du plan de relance à disposition de start-ups.

Si la CGT ne s'oppose pas à l'implantation d'entreprises dites « *innovantes* », elle regrette l'abandon des sites industriels mettant à mal des filières industrielles stratégiques, majeures et indispensables pour notre économie.

La CGT alerte sur la multiplication des dispositifs alors que déjà de nombreuses entreprises et particulièrement les PME n'en bénéficient pas, faute de leur connaissance, alors qu'elles sont demandeuses de conserver une production locale et que les aides de l'Etat servent au développement de celle-ci et pas uniquement aux grandes entreprises qui « *gavent* » les actionnaires.

Dans le même temps, la CGT interroge sur la vision de l'Etat concernant le report des échéances de cotisations sociales, et à ce titre rappelle qu'elle reste opposée à l'exonération des cotisations sociales, y compris au vu des plans d'apurement qui sont proposées aux entreprises comme une nouvelle forme d'aides : quid du financement de la Sécurité Sociale !

A contrario, la CGT considère urgent l'augmentation des salaires dans le privé avec un socle commun de base par la revalorisation du SMIC, et le dégel du point d'indice des fonctionnaires. Puis, la CGT réitère la demande d'étude de sa proposition de la réduction du temps de travail à 32h, proposition viable au vu des expérimentations faites lors de la baisse d'activité dans certaines entreprises au moment fort de la crise sanitaire.

Concernant la proposition du renforcement de la coopération entre les acteurs locaux, la CGT considère que même si les COPIL plan de relance doivent être activés partout, ils ne peuvent se substituer au rôle des élus des CSE, y compris alors que des décisions territoriales s'opposent parfois voire empêchent le bon fonctionnement des négociations et la bonne marche de la démocratie sociale à l'intérieur de l'entreprise : la CGT appelle à la vigilance et au respect du Code du Travail.

A ce titre, la CGT regrette que la réunion de ce jour, traite essentiellement de la question financière des entreprises et pas de celle des salarié.e.s.

Aussi, la CGT redit son opposition à la mise en place de la réforme de l'assurance chômage au 1er juillet 2021, qui va empêcher de nombreux salariés, privés de leur emploi de vivre décemment et appelle l'Etat à cesser de « *s'entêter sur le sujet !* ».

Au vu de ce 2ème volet du plan de relance, la CGT continue d'y opposer un plan de rupture intégrant à la fois le développement des industries et des services publics, l'augmentation des salaires, la réduction du temps de travail et insiste sur la question indispensable de la conditionnalité des aides.

