



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

POUR UNE RELANCE ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET ÉCOLOGIQUE

DES ATTENTES FORTES

Depuis 2014, la France s'est engagée dans une politique de l'offre pour améliorer la compétitivité-coût des entreprises. Cela s'est notamment traduit par :

- le CICE, transformé en allègement de cotisations sociales pérennes pour un montant de l'ordre de 20 milliards annuels,
- une trajectoire de baisse de l'impôt sur les sociétés de 33,3% à 25% pour un montant global de 11 milliards d'euros sur le quinquennat,
- la baisse de 10 milliards d'euros par an des impôts de production prévue dans le plan de relance – la seule mesure pérenne d'un plan bâti pour deux ans.

La CFDT ne conteste pas le principe d'améliorer la compétitivité des entreprises ni d'apporter un soutien à leur activité, en particulier pour surmonter la crise qui s'amorce, dont les effets peuvent être délétères du point de vue social et démocratique. Mais cela ne peut pas se résumer à une seule logique de coût : la compétitivité hors coût est aujourd'hui plus déterminante que jamais. C'est pourquoi la CFDT demande que les aides publiques accordées aux entreprises soient mises au service de la transformation écologique et sociale de notre économie.

Cette préoccupation d'un bon usage des deniers publics n'est pas propre à la CFDT : le bilan nuancé du CICE (*voir l'encadré en fin de document*) et l'actualité d'entreprises qui défraient la chronique suscitent une attente forte de la part des citoyens, mais aussi des investisseurs plus vigilants aux risques climatiques et de montée des inégalités.

UN PLAN DE RELANCE CALIBRÉ

La majorité des mesures prévues par le plan France Relance est déjà conditionnée par leur nature même : soit par un accord collectif (APLD), soit par la nécessité d'embaucher (jeune, apprenti, travailleur handicapé), soit par un investissement en faveur de la transition écologique, numérique ou technologique ou du développement d'emplois ancrés dans les territoires.

Certains dispositifs (appels d'offres, programmes d'investissement d'avenir, marchés publics) devraient néanmoins faire l'objet de critères sociaux et environnementaux d'attribution supplémentaires, permettant un effet d'entraînement sur l'ensemble d'une filière et d'une chaîne de valeur (sous-traitants et fournisseurs).

UNE BAISSÉ D'IMPÔTS SANS CONTREPARTIE

Seule mesure sans conditionnalité ni contreparties, la baisse des impôts de production représente à elle seule un cinquième du plan de relance (20 milliards sur deux ans). Le pays est donc en droit de demander des contreparties à ces marges de manœuvre données aux entreprises, et en particulier à celles qui ne sont pas dans la tourmente de la crise sanitaire.

Pour l'heure, le gouvernement envisage comme unique contrepartie une charte d'engagements volontaires des entreprises à « *avancer sur un sujet jugé digne d'intérêt, sans besoin de légiférer* » : gouvernance, égalité femmes hommes (allongement du congé paternité), partage de la valeur, participation des femmes, environnement. Une telle contrepartie laisse entièrement à la main des directions le choix des engagements, voire celui même de s'engager. L'expérience du CICE appelle à être plus volontaire.

Pour la CFDT, ces marges de manœuvre doivent être mises au service de deux objectifs principaux : « travailler tous, travailler mieux » d'une part, afin de garantir la cohésion sociale de notre pays ; l'investissement dans les transitions écologiques, numérique et technologique justes d'autre part pour permettre une croissance durable.

Mais toutes les entreprises ne vont pas obtenir les mêmes marges de manœuvre, indépendamment de la manière dont elles sont affectées par la crise actuelle. Le gouvernement estime que les bénéficiaires de la baisse des impôts de production seraient à 42% des entreprises de taille intermédiaires (ETI), 32% des PME et TPE et 26% des grandes entreprises. Les deux principaux secteurs bénéficiaires seraient l'industrie (37% du gain) et le commerce (15% du gain).

Cette diversité des situations plaide pour **renvoyer vers l'entreprise la définition de contreparties adaptées**, dans le cadre du dialogue économique, social et écologique avec les représentants du personnel et à travers les administrateurs salariés dans les conseils d'administration le cas échéant. Le droit existant en matière d'information et de consultation demeure insuffisant en la matière.

LA CFDT REVENDIQUE UN AVIS CONFORME DU CSE

En contrepartie des marges de manœuvre financières données aux entreprises dans le cadre du plan de relance, **la CFDT revendique un avis conforme du CSE sur l'utilisation des financements dans l'entreprise au regard de deux axes stratégiques** :

- « Travailler tous, travailler mieux » en misant sur la préservation et le développement de l'emploi, la montée en compétences des salariés, la qualité du travail et du dialogue social ;
- S'inscrire résolument dans les transitions technologique, numérique et écologique, avec la fixation d'une trajectoire d'entreprise en phase avec les objectifs sectoriels de la SNBC (stratégie nationale bas carbone).

Il s'agit d'engager une véritable consultation du CSE autour d'un « projet de transformation » répondant à ces objectifs tout en tenant compte de la situation de l'entreprise. Elle doit s'appuyer sur des critères sociaux et environnementaux contextualisés et objectivables étayés par le **recours à une expertise économique, sociale et écologique spécifique**.

Cet avis conforme peut devenir un critère bonifiant dans l'attribution des marchés publics ou appels à projets.

L'avis conforme dans le droit actuel

En l'état actuel du droit, seules les 17 entreprises ayant adopté le conseil d'entreprise comme cadre du dialogue économique et social ont la possibilité de rendre un avis conforme, à la condition d'inclure ce sujet dans ceux nécessitant un avis conforme du CE. Cela suppose un avenant à l'accord instituant le CE. Pour toutes les entreprises ayant institué un CSE, l'avis conforme n'est envisageable qu'à la condition d'une modification législative.

LA CFDT REVDIQUE UN CONTRÔLE SOCIAL DE L'UTILISATION DES AIDES

L'expérience du CICE et la difficulté à en évaluer les effets appellent également à aller plus loin dans le contrôle du bon usage des deniers publics. Les salariés, partie constituante de l'entreprise, doivent pouvoir vérifier que les marges de manœuvre données aux entreprises sont bien orientées vers une relance durable de l'activité.

La CFDT revendique dans les entreprises dotées d'un CSE, un dispositif de contrôle de l'utilisation des aides publiques à deux étages.

- À l'instar de ce qui est prévu pour l'APLD (activité partielle de longue durée) **une information régulière du CSE sur l'utilisation des aides publiques avec transmission trimestrielle du PV à la Direccte** en vue d'un bilan consolidé à destination des comités de suivi régionaux et du comité de suivi national du plan de relance. Cela permet de combiner visions macro et micro-économique de l'évaluation.

Afin d'assurer l'effectivité de cette information, une extension à l'ensemble des aides publiques de l'article L.2312-68 du Code du travail qui permet de suspendre les aides publiques de R&D si le CSE n'est pas consulté peut être envisagée.

- **Instituer un droit d'alerte du CSE** : si, malgré l'information consultation sur la stratégie de l'entreprise et les informations régulières au CSE, celui-ci considère que les engagements ne sont pas tenus, il déclenche un droit d'alerte auprès de l'employeur. Un tel droit d'alerte permettrait aux pouvoirs publics (État, région, etc.) de réclamer le remboursement des aides s'ils le jugent pertinent.

La mécanique législative et réglementaire pourrait s'inspirer du droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale (article L.4133-1 à L.4133-4 du Code du travail) : l'employeur alerté doit répondre au CSE. En l'absence de réponse ou à défaut de réponse jugée satisfaisante, le CSE transmet son droit d'alerte à la Direccte/au représentant de l'État dans le

département sous-préfet ou sous-préfet à la relance le cas échéant). Les Direccte/sous-préfets sont chargés de faire état de ces alertes aux comités de suivis régionaux et au comité de suivi national du plan de relance.

Pour les entreprises sans CSE : sur la base d'un formulaire mis à disposition par l'administration, les entreprises de moins de 50 salariés doivent transmettre aux Direccte un bilan trimestriel de l'utilisation des aides publiques. Un bilan consolidé est transmis aux comités de suivi régionaux et au comité de suivi national.

LA CFDT REVDIQUE UNE ÉVALUATION MACROÉCONOMIQUE QUALITATIVE

Dans la période de crise sanitaire, économique, sociale, écologique, mais aussi démocratique, l'évaluation des politiques publiques devient déterminante. Le contrôle social dans l'entreprise doit permettre d'affiner la vision des déclinaisons micro-économiques du plan de relance au service d'une évaluation globale rapide et de qualité.

Les indicateurs du plan de relance doivent également intégrer cette dimension qualitative. Pour l'heure, le plan de relance prévoit essentiellement des indicateurs quantitatifs.

Pour la CFDT, il est indispensable de s'assurer que les indicateurs retenus permettent bien de mesurer les effets économiques, sociaux, environnementaux du plan de relance et qu'ils sont fiables. Nous devons en particulier :

- **Pouvoir vérifier qu'au global, le plan a bien mis le pays sur la trajectoire de plein emploi et bas carbone** (ex : bilan emplois/compétences des programmes d'investissement d'avenir ; réduction des émissions de gaz à effet de serre liée à la rénovation énergétique, au plan ferroviaire, au soutien au secteur automobile ; etc.)



- **Ne pas nous contenter d'indicateurs quantitatifs, mais intégrer des indicateurs qualitatifs.** Ainsi, par-delà le nombre d'emplois, il importe d'avoir des données sur leur qualité (durée et nature du contrat, niveau de rémunération, répartition par âge, sexe et niveau de diplôme, etc.).

La qualité du suivi des effets du plan de relance dans les comités de suivi régionaux et au niveau national sera un levier pour progresser dans l'efficacité territoriale de l'action publique.

Faire la preuve que les moyens publics sont bien mis au service de l'avenir de notre pays est un engagement démocratique attendu par nos concitoyens.

Or les aides publiques aux entreprises représentent un véritable maquis : le répertoire unique des aides publiques aux entreprises recense 2 031 aides financières, variables selon les objectifs, les territoires, la nature de l'activité ou de l'entreprise, pour un montant global de plus d'une centaine de milliards d'euros, qui peine à être estimé – et donc évalué. Les propositions faites par la CFDT permettent d'expérimenter, via le plan de relance, un véritable mécanisme d'évaluation démocratique à tous les niveaux.

¹ Citations extraites de l'audition d'I. Martin devant la mission d'information sur le CICE de l'Assemblée nationale, le 18 septembre 2014.

² www.strategie.gouv.fr/publications/evaluation-credit-dimpot-competitivite-lemploi-synthese-travaux-dapprofondissement

L'EXPÉRIENCE DU CICE

Lors de la mise en place du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), en 2014, la CFDT s'interrogeait : *« Comment nous assurer que les marges dégagées aillent bien à la relance de l'activité, à l'investissement productif et à l'emploi sous toutes ses formes, qu'il s'agisse de création d'emploi ou de qualité de l'emploi – par la réduction de la précarité et la formation ? »*¹

Plusieurs réponses avaient alors été apportées : un relevé de conclusion paritaire invitant les branches à prendre des engagements en matière d'emploi ; une information-consultation sur l'utilisation du CICE, adossée à la BDES ; un comité de suivi associant les partenaires sociaux (et des comités de suivi régionaux, jamais mis en place). Le bilan du dispositif, d'un point de vue macroéconomique, s'établit entre 100 000 et 160 000 emplois, « ce qui est faible, rapporté au coût du CICE », indique France Stratégie², qui observe un effet salaire dans les entreprises les plus concernées – mais pas d'effet investissement visible, même si le CICE a permis aux entreprises de restaurer leurs marges.

D'un point de vue syndical, il n'y a pas eu de réelle dynamique de dialogue social autour du dispositif. Franchir un palier qualitatif en matière de dialogue économique et social nécessitait une « révolution culturelle du patronat » permettant de « passer d'[une] logique de justification a posteriori à une logique de consultation permettant de débattre de la stratégie de l'entreprise pour l'année qui vient, en fonction de la situation de l'entreprise et du secteur, que ce soit en termes d'investissements productifs, de transition énergétique ou de formation ». Cela aurait supposé que « le patronat tienne ses engagements [...] qu'il joue le jeu en matière de transparence et de traçabilité en mettant en place la base de données économiques et sociales prévue par la loi ».