

02.11.2020

Le plan de relance

POSITION ET PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC SUR LE DEPLOIEMENT DES MESURES DU PLAN DE RELANCE

La crise actuelle est globale. Son ampleur nécessite à la fois des mesures conjoncturelles mais également structurelles. Pour la CFE-CGC, l'objectif de ce plan de relance doit conjuguer ces deux impératifs : agir de manière contracyclique en apportant une aide temporaire aux entreprises mais également, servir à impulser des changements nécessaires dans la structure productive française. A notre sens pour être pleinement efficace, ce plan doit donc répondre à une **exigence de conditionnalité** et afin de ne pas reproduire les erreurs du CICE, **il doit aussi comporter des contreparties en termes d'investissement, d'emploi et de partage de la valeur ajoutée.**

I- CONDITIONNER LES AIDES DU PLAN DE RELANCE

Aujourd'hui l'urgence est de permettre aux entreprises de bénéficier des fonds le plus rapidement possible, afin de préserver notre structure productive. Il est donc nécessaire de créer un dispositif qui soit fluide. Il n'en demeure pas moins qu'il faut sécuriser l'utilisation des fonds afin de servir l'investissement et l'emploi au sein des territoires.

Dans une logique similaire au processus de demande de subventions des associations, la CFE-CGC propose d'étendre le dispositif du CERFA (formulaire à remplir pour faire une demande de subvention pour une association) aux entreprises souhaitant bénéficier des aides publiques. L'entreprise ferait figurer dans son formulaire, son projet ainsi que le budget jugé nécessaire pour le mener à bien. Dès la première année qui suit le versement de l'aide, l'entreprise doit s'engager à transmettre un compte-rendu financier à l'autorité administrative.

Ce dossier de sollicitation des aides devrait notamment préciser la nature du projet, l'impact économique, environnemental et social du projet, son financement, son périmètre et les parties prenantes. Il devrait également justifier la nécessité des aides demandées au regard de la santé financière de l'entreprise (pourquoi précisément réclamer une aide au regard des capacités propres de l'entreprise), et intégrer des critères d'évaluation du projet. Un calendrier fixant les différents livrables définis, et un rapport de suivi périodique (semestriel) devront être fournis.

L'accès au financement serait conditionné au respect par les entreprises, d'un cahier des charges établi à partir de critères de Responsabilité Sociale et Environnementale, prolongeant la logique de la loi Pacte (« la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité »). Ce cahier des charges serait validé par les Comités Régionaux d'Orientation de Bpifrance (où siègent les organisations syndicales), qu'il faudrait réactiver.

Pour la CFE-CGC, la détermination des conditionnalités des aides doit se faire préalablement par l'Etat. C'est en effet à ce dernier que revient la charge de fixer les grandes lignes du cahier

des charges, devant être exigé aux entreprises. En procédant ainsi, l'Etat s'assurerait d'une part, que les conditions exigées sont bien conformes aux règles de l'Union européenne et d'autre part, qu'elles ne génèrent pas d'effets externes qui soient socialement préjudiciables. En outre, cela assurerait un socle commun qui permettrait de fixer des exigences minimales, que chaque entreprise serait tenue de respecter.

Dans ce cadre, il doit toutefois être laissée une certaine marge de manœuvre à la négociation collective. En effet, à notre sens la détermination des conditionnalités doit pouvoir s'affiner au niveau des branches et des territoires afin d'être davantage cohérente avec les spécificités de chaque secteur. Et pour nous cela passe nécessairement par une gouvernance revisitée qui implique davantage les salariés. Bruno le Maire s'était d'ailleurs exprimé en ce sens, lors du comité de suivi de la relance, en affirmant que la question des consultations dans les CSE, ainsi que la méthodologie de mise en place des conditionnalités et de leur suivi, devaient être étudiées par les Ministères du Travail et de l'Economie.

II- EXIGER DES CONTREPARTIES

Pour que le financement public puisse insuffler une réelle dynamique de changements structurels au sein de l'économie, il est nécessaire de demander aux entreprises de s'engager durablement à fournir des contreparties économiques, sociales et environnementales aux aides qu'elles reçoivent. Pour la CFE-CGC, il est ainsi impératif d'éviter les erreurs du CICE, qui a trop souvent été détourné par les entreprises et qui n'a pas permis de mettre en évidence un effet significatif sur les salaires d'embauche, sur les augmentations salariales des employés permanents, ainsi que sur l'investissement.

Nous demandons donc des garanties concernant **l'investissement, l'emploi et le partage de la valeur ajoutée.**

Des investissements qui doivent servir à :

- Accélérer la Transition écologique

La transition écologique est l'un des trois piliers du plan de relance et doit se décliner à travers les plans d'investissement des entreprises. Afin de rester en cohérence avec le projet défini par la France, les aides perçues par les entreprises ne doivent pas entrer en divergence avec les objectifs assujettis à la transition écologique, auquel cas, les efforts menés pour défendre une économie plus durable seront rendus inefficaces. De ce fait, la CFE-CGC propose d'investir dans les secteurs pour lesquels les marges de progrès sont les plus importantes tels que la rénovation énergétique des bâtiments et le transport. Pour la Confédération, l'approche sectorielle permet de traiter les différents enjeux relatifs à la transition écologique telle que la biodiversité, le réchauffement climatique ou encore la pollution (des eaux, de l'air et des sols). D'autant plus que ces enjeux sont interdépendants ; par exemple, le dérèglement climatique accélère l'érosion de la biodiversité. Or, celle-ci peut solutionner l'enjeu climat, notamment via les puits de carbone qui sont des réservoirs naturels de CO₂. De ce fait, ces enjeux doivent être abordés de manière conjointe.

Les aides relatives à la rénovation thermique des locaux des entreprises doivent être attachées à un processus d'évaluation énergétique, afin de rendre compte de l'efficacité des travaux mis en œuvre. En outre, il est impératif que ces chantiers puissent générer des emplois locaux (avec des travailleurs non détachés). Par conséquent, l'entreprise devrait mentionner le nombre d'emplois sollicités lors de la réalisation des travaux. Ces chiffres sont nécessaires afin d'estimer l'impact du programme d'investissement de l'entreprise et d'en assurer le ruissellement sur l'ensemble du tissu économique du territoire.

Le secteur des transports représente l'un des plus gros contributeurs de gaz à effet de serre (GES) en France (près de 30%). Pour la CFE-CGC, il est urgent d'agir afin d'orienter les mobilités pour les rendre plus durables, notamment lors des trajets domicile-travail. D'après une enquête de l'INSEE publiée en 2019¹, la voiture est le mode de transport le plus utilisé par les salariés, 70% d'entre eux se déplacent en voiture pour se rendre sur leurs lieux de travail (en 2015). Seuls 16 % empruntent les transports en communs, 7 % la marche à pieds et 4 % se déplacent en deux roues (motorisées ou non). De ce fait, verdir les mobilités des salariés constitue un enjeu majeur.

Depuis la promulgation de la loi d'orientation des mobilités (LOM), le plan de mobilité employeur est l'outil dont disposent les entreprises pour mettre en place des dispositifs de mobilité, en accord avec les objectifs climatiques. Toutefois, la CFE-CGC regrette que le forfait mobilités durables ne soit pas rendu obligatoire. C'est pourquoi, elle propose que les entreprises qui bénéficient des aides déploient le forfait mobilités durables à l'ensemble des salariés, afin de les encourager à utiliser des modes de transport plus propres.

La transition écologique² peut-être un véritable levier pour l'emploi d'après le Haut Conseil pour le Climat³ (HCC). Le rapport montre qu'elle sera source de création d'emploi, près de 600 000 en France d'ici 2030, notamment dans le secteur des BTP. Néanmoins, le rapport précise que certaines industries à forte dépendance aux énergies fossiles, comme la filière automobile, risquent d'être impactées négativement par la transition écologique. De ce fait, il est impératif qu'une stratégie de formation soit menée afin de permettre une montée en compétence des salariés, et de faciliter si nécessaire, leur reconversion professionnelle (à travers la GPEC).

Enfin, en ce qui concerne la détermination des critères par lesquels le respect des conditionnalités environnementales est constaté, Bruno Lemaire et Elizabeth Borne ont annoncé le 1er octobre dernier qu'un tableau de bord mesurant les impacts sociaux, environnementaux, et économiques viendra éclairer le Comité de suivi de la relance. Ce tableau permettra de suivre la mise en œuvre du Plan de Relance de façon opérationnelle, en corrigeant ce qui ne fonctionne pas.

- Améliorer notre compétitivité hors-prix

Comme nous l'avons rappelé précédemment, il est nécessaire d'impulser des changements dans la structure productive française. La baisse des impôts de production, les aides à l'innovation et le soutien au développement prévu dans le plan de relance doivent ainsi permettre le développement et la valorisation de biens à plus haute valeur ajoutée. Il est en effet impératif d'améliorer notre compétitivité hors prix. Car, encourager le développement de produits plus qualitatifs et plus innovants, aux marges plus confortables, permet non seulement de réduire la dépendance au cours de la monnaie, mais également de favoriser une production nationale : deux éléments essentiels pour favoriser l'emploi et les performances à l'exportation. Le plan de relance doit ainsi promouvoir une montée en gamme de notre industrie afin de la rendre plus durable et plus responsable. La nation en tirerait bénéfice puisque cela se traduirait à l'échelle macroéconomique par une croissance de la productivité et une amélioration de la balance des paiements.

¹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3714237>

² Evaluation de la stratégie nationale bas carbone (SNBC) sur l'emploi.

³ Redresser le cap, relancer la transition, Rapport HCC, juillet 2020.

Le levier essentiel de ce cercle vertueux reste l'investissement en R&D. En effet, la compétitivité hors-prix des entreprises passe nécessairement par une amélioration de l'effort de recherche, permettant d'innover, de monter en gamme, et de créer davantage de valeur tant au niveau microéconomique, que macroéconomique. Ainsi, il est primordial que les entreprises s'engagent à investir dans leur développement, d'autant plus qu'en France, l'Etat participe grandement à alléger le poids de ces dépenses via des dispositifs d'incitations fiscales tels que le Crédit d'Impôt recherche.

- Développer la transition numérique

Enfin les sommes allouées au plan de relance doivent permettre aussi aux entreprises de faire leur transition numérique. En effet pour certaines entreprises dans certains secteurs d'activité, l'investissement numérique est absolument indispensable. Et le retard français en la matière est particulièrement inquiétant (l'exemple de la sous robotisation est une problématique bien connue au sein de nos industries). Cet effort indispensable dans les investissements numériques permettrait de gagner en efficacité et améliorerait les gains de productivité rendant ainsi l'entreprise plus compétitive.

Préserver l'emploi

Les entreprises qui bénéficient des aides du plan de relance doivent à minima maintenir leur capacité de production en France. Il ne serait pas acceptable que les économies générées par les impôts de production ne se concrétisent pas de manière réelle pour les salariés à travers la pérennisation de leur emploi. L'intérêt du plan de relance est avant tout de recréer une dynamique de création d'emploi au niveau national. Dès lors l'effort budgétaire consenti par l'Etat, n'a pas vocation à maintenir les logiques actuelles de court terme, qui trop souvent se résume en une gestion placée sous le seul prisme de réduction des coûts. Au cours de ces dernières décennies les entreprises ont en effet profité de l'essor de la mondialisation et de l'ouverture croissante des économies pour s'implanter là où le coût du travail était le plus compétitif. Ces phénomènes de délocalisations et cette gestion à flux tendu, où les salariés sont souvent considérés comme une simple variable d'ajustement, se sont révélés être à la source de grands déséquilibres au sein de notre société notamment sur le plan industriel et sur le plan de l'emploi. Bruno Lemaire a annoncé que le gouvernement a d'ores et déjà reçu 3600 projets de demande de financement d'une ligne de production en France. Ces fonds de relocalisation visent des projets dans cinq secteurs stratégiques : santé, agroalimentaire, électronique, matières premières essentielles à l'industrie, et applications industrielles de la 5G. Pour la CFE-CGC cette annonce est positive car les aides seront investies dans des dispositifs tracés.

Dans une même logique, ce plan de relance ne doit pas inciter à employer des travailleurs détachés mais à préserver au contraire l'emploi local.

Par ailleurs, il conviendrait pour la CFE-CGC d'être particulièrement vigilant sur les relations entre donneurs d'ordre et sous-traitant. En effet, l'efficacité de la baisse des impôts de production ne pourra être obtenu qu'en posant les garde-fous. Il faut absolument préserver les TPE/PME, principales bénéficiaires de cette mesure (32%, avec les ETI pour 42%), des pressions exercées sur elles par les grands donneurs d'ordre, négociant des baisses de prix pour récupérer à leur profit la baisse d'impôt (comme cela s'est largement pratiqué pour le CICE). Ces grandes entreprises n'hésitent pas ensuite à transférer les gains obtenus vers des filiales étrangères via un système de prix de transfert, permettant ainsi de baisser leur taux réel d'imposition.

Exiger un meilleur partage de la valeur ajoutée

- Rémunération

Pour la CFE-CGC, pour qu'une entreprise gagne en compétitivité dans la durée, elle doit reconnaître le travail accompli par ses salariés, au travers d'une rémunération à la hauteur de l'investissement et de la valeur créée. Pour cela, il faut autant que possible que les entreprises s'engagent, si ce n'est déjà fait, à mettre en place des accords d'intéressement et/ou de participation pour associer directement les salariés aux bénéfices, aux performances et aux résultats financiers de l'entreprise. Dans cette perspective, si l'entreprise décide de verser des dividendes à ses actionnaires, il est alors impératif qu'elle distribue de l'intéressement et/ou de la participation à ses salariés. Car en effet, même au plus fort de la crise, l'analyse de l'évolution du partage de la valeur ajoutée sur les grandes entreprises nous montre que les dividendes des actionnaires ne cessent de croître au détriment des salariés : ce fut le cas en 2008, avec des charges de personnel qui se sont comprimées tandis que le revenu des actionnaires n'a cessé d'augmenter, avec une part ayant presque quintuplée en 20 ans (cf annexe 1).

D'autre part, malgré les dispositifs légaux en vigueur la problématique des inégalités salariales femmes-hommes persiste. C'est pourquoi l'entreprise bénéficiaire doit s'engager à respecter la législation sur l'égalité professionnelle, et à améliorer son score d'index d'égalité professionnelle, en visant le score maximal de 100/100 et non pas 75/100 en dessous duquel les entreprises doivent mettre en œuvre des mesures correctrices.

Le partage de la valeur ajoutée passe impérativement par un encadrement de la rémunération des dirigeants, celle-ci doit être fonction de l'atteinte des objectifs de l'entreprise définis en conformité avec son intérêt social. Par exemple, la rémunération variable des dirigeants pourrait être basée pour 1/3 sur la performance économique, pour 1/3 sur des critères RSE et pour 1/3 sur des objectifs d'innovation.

La question de la rémunération des dirigeants est une question sensible, et qui mérite d'être objectivée. Les derniers chiffres de l'INSEE sur le sujet sont de 2015. Aussi, la CFE-CGC a analysé les chiffres de la DGFIP observés sur les déclarations 2016 et 2018 (revenus 2015 et 2017 en annexe du présent document). Ils démontrent que les foyers fiscaux des tranches de revenus allant de 20 KE à 200 KE ont un revenu moyen qui a augmenté de 1,15%, tandis que les foyers de la tranche de revenus supérieure à 1 million voyaient leurs revenus moyens progresser de 8,7% sur cette période de deux ans (et pour les traitements supérieurs à 9 ME, la progression est de +120%). Ces résultats témoignent des écarts d'évolution de rémunération observés entre les salaires de dirigeants et ceux des cadres et salariés de l'encadrement.

Par ailleurs, comme l'a démontré une [étude américaine réalisée](#) par MSCI sur un historique de 10 ans (2005 à 2015) et portant sur 429 grandes entreprises américaines, la forte rémunération des dirigeants n'est pas gage de meilleure performance économique. En effet cette étude a prouvé que les dirigeants qui avaient eu un salaire inférieur au salaire médian du panel avait une performance économique meilleure que ceux ayant un salaire supérieur à la médiane.

Pour la CFE-CGC la part variable de la rémunération des dirigeants doit pouvoir être considérée en toute transparence.

- La part variable de la rémunération des dirigeants doit être corrélée à la performance économique de l'entreprise (appréciée par rapport à son secteur d'activité) sur des critères semblables à ceux donnés aux salariés préservant ainsi une cohésion d'ensemble.

- Les questions de santé au travail et de climat social dans l'entreprise encore largement ignorées doivent être prises en compte. Les notions de performance économique, de performance sociale mais également environnementale doivent être liées. Corréler la part variable de la rémunération des dirigeants à la performance sociale de l'entreprise donc via des critères extra-financiers (RSE) est un des moyens d'y parvenir.
- L'intéressement et la participation permettent aux salariés d'être associés aux performances économiques et sociales de l'entreprise ; les dirigeants d'entreprises bénéficient d'autres dispositifs récompensant leur performance (stocks options, bonus). Nous proposons que l'ensemble de ces mécanismes évoluent de concert.
- L'attribution de stock-options, doit être réservée aux seules start-up conformément au dispositif originel en la matière.

- Gouvernance

La vision basée uniquement sur la maximisation du profit a longtemps été au cœur de la stratégie des entreprises. Cette approche favorisant le court terme génère des arbitrages en défaveur des progrès sociaux et environnementaux et cause des dysfonctionnements structurels dans notre économie.

La CFE-CGC considère que les entreprises devraient modifier ce modèle à travers une gouvernance de long terme. Ainsi, mieux inclure les salariés dans ces stratégies peut être un levier pour définir une gouvernance durable. En cela, la CFE-CGC milite pour un élargissement, au tiers, de la présence des représentants des salariés au sein des conseils d'administration et de surveillance. Compte tenu du positionnement particulier des cadres dans les chaînes de délibération et de décision, elle défend l'idée qu'un des sièges soit réservé aux cadres. Les risques sociaux et environnementaux doivent mieux être pris en compte par l'entreprise. La CFE-CGC propose que les indicateurs financiers soient complétés par des critères extra-financiers afin de créer une stratégie de long terme dans le respect du développement durable.

Aussi, afin de garantir une plus grande transparence des entreprises vis-à-vis des parties prenantes, la CFE-CGC propose de rendre la publication des informations non financières plus contraignante. Ces publications sont actuellement trop hétérogènes et ne permettent pas d'évaluer justement les impacts des entreprises sur l'environnement et la société. La CFE-CGC propose d'établir un socle commun qui couvrirait les risques extra-financier auxquels pourraient être confrontée l'entreprise (risque environnemental, sanitaire, l'éthique des affaires ...). La définition d'indicateurs mesurables est un enjeu central et devrait constituer le prochain chantier des pouvoirs publics et des entreprises. Néanmoins, ces enjeux diffèrent en fonction des caractéristiques de l'entreprise (secteur d'activité et taille). Pour prendre en compte cette spécificité, la CFE-CGC recommande qu'une classe d'indicateurs sectoriels soit définie afin de mieux évaluer les entreprises d'un même secteur et de mieux orienter les mesures des politiques publiques vers les objectifs visés. La définition de ces indicateurs devrait faire l'objet d'un dialogue social constructif avec les parties prenantes.

Dans cette dynamique, les multinationales qui ont une sphère d'influence plus large que le périmètre national, devraient prendre en compte l'ensemble des impacts liés à leur activité sur toute de la chaîne de valeur du bien produit. C'est pourquoi, la CFE-CGC propose de renforcer les contraintes en matière de devoir de vigilance et de mieux intégrer le risque sanitaire. Il est important que chaque entreprise établisse un protocole sanitaire afin de répondre au plus vite aux urgences sanitaires et à améliorer leur résilience face à ce type de risque.

Une meilleure gouvernance passe également par une véritable inclusion des femmes dans la stratégie de l'entreprise

La mixité au sein des instances de direction en est le reflet.

La loi « Copé-Zimmermann »⁴ adoptée en 2011 qui impose de respecter un quota minimum de 40% de membres de chaque sexe dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises, est un premier pas vers davantage d'égalité professionnelle mais est insuffisant, car ne visant que les instances de gouvernance.

Les femmes sont encore peu représentées au sein des instances de direction :

- 10,1% des femmes seulement sont présentes dans les comités de direction alors qu'elles représentent 42% des effectifs cadres.
- Les conseils d'administration des entreprises du CAC 40 comptent en moyenne 39% de femmes.

La mise en place de l'index égalité professionnelle a permis de confirmer l'existence d'un plafond de verre dans la majorité des grandes entreprises. En effet, la note moyenne de l'indicateur portant sur le nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise est de 3/10. Ce sont seulement 139 entreprises, soit moins de 16 % des entreprises répondantes qui ont obtenu la totalité des points de l'indicateur, alors que 50 % n'en ont obtenu aucun, puisqu'elles comptaient moins de deux femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

En outre, en France, on ne compte que dix directrices générales parmi les entreprises du SBF 120 ; une seule au CAC 40. Une tendance que l'on retrouve en Europe où 6,9 % des PDG sont des femmes à la fin 2018. Au niveau mondial, selon une étude de Deloitte, seulement 4 % des fonctions de CEO et de président du conseil d'administration sont occupées par des femmes.

Pour la CFE-CGC la transparence au sein des comités de direction est essentielle. Aussi, chaque entreprise, doit mettre à disposition la répartition Femmes-Hommes (et son évolution au cours des trois dernières années) de l'instance dirigeante (comité de direction, comité exécutif, etc.) et du conseil d'administration. Ces informations doivent être communiquées en interne et accessibles également en externe. Elles devraient, par exemple, figurer :

- Dans l'un des rapports publics que doit faire l'entreprise, à l'instar des rapports de type RSE pour les entreprises cotées ;
- Dans le rapport de gestion des petites entreprises définies à l'article L. 123-16 du Code de commerce qui comporte les informations relatives aux questions de personnel (prévues au 2° de l'article L. 225-100-1 du Code de commerce). Aujourd'hui, ces petites entreprises ne sont pas tenues d'indiquer, dans leur rapport de gestion, les informations relatives aux questions de personnel ;

⁴ Les entreprises concernées depuis 2017 sont :

- Celles qui au moins 500 salariés
- Qui réalisent un chiffre d'affaires de plus de 50 millions d'euros.

En 2020, cette obligation concernera également les entreprises d'au moins 250 salariés.

Au total, 2 200 entreprises sont concernées par cette obligation.

- Parmi les indicateurs présents dans la base de données économiques et sociales (BDES).

Enfin, la CFE-CGC tient à souligner l'importance de l'accompagnement des femmes à haut potentiel et à l'intégration des femmes dans le management afin de favoriser un vivier de talents. Des politiques de formations doivent être créées en ce sens et être accessibles aux femmes tout au long de leur carrière. Les entreprises doivent être encouragées à mettre en place des démarches volontaires notamment via un système de parrainage par exemple.

Nous considérons que la commande publique qui représentait dans son ensemble (en prenant en compte les collectivités locales) 101 milliards d'Euros en 2018 peut davantage servir cet objectif car selon l'observatoire économique de la commande publique, seulement 17,4% des marchés publics exprimés en montant contiennent une clause sociale.

Pour conclure, conditionner les financements publics à l'égalité Femmes-Hommes constitue pour la CFE-CGC une démarche à encourager.

- Un rôle d'exemplarité des pouvoirs publics

Le gouvernement ne peut pas appeler à la cohésion nationale, si l'Etat lui-même ne s'inscrit pas dans cette démarche. Il est essentiel pour la CFE-CGC que si l'on demande à relocaliser de la production en France, ce qui générera des rentrées fiscales supplémentaires, l'Etat oriente sa commande publique vers l'emploi en France, et contribue ainsi au développement d'une création de valeur qui profite à tous. Pour exemple, le récent appel pour les enchères d'attribution des fréquences de la 5G en France auprès des différents opérateurs, n'a pas indiqué dans ses modalités le critère de développement de l'emploi en France. Or cet appel répond au code des postes et des communications électroniques, où ce critère de développement de l'emploi est clairement mentionné.

Aussi il est important que les critères de développement de l'emploi et de prise en compte de l'environnement soit pris en compte dans la commande publique. C'est un facteur essentiel à la construction d'une économie plus solidaire et plus durable.

III- LA NECESSITE DE CONTROLER ET DE METTRE EN PLACE DES SANCTIONS

L'absence de cadre juridique unifié concernant le contrôle des aides publiques aux entreprises reste problématique en France. En 2001, la législation instituait une commission nationale des aides publiques aux entreprises dont le secrétariat avait été confié au Commissariat général au Plan pour une très courte durée (la loi ayant été abrogée en 2002). Cette commission était chargée d'évaluer les impacts économiques et sociaux et de contrôler l'utilisation des aides publiques accordées aux entreprises. Pour améliorer l'efficacité des dispositifs d'aides dans un sens favorable à l'emploi, à la formation professionnelle et aux équilibres territoriaux, la commission pouvait notamment obtenir des organismes gestionnaires d'aides ou des autres autorités compétentes toutes les informations utiles à une parfaite transparence dans l'attribution et l'usage de ces aides. Dans une perspective similaire, nous proposons la création d'une commission de contrôle de l'utilisation des fonds publics attribués aux entreprises dans le cadre du plan de relance, qui serait chapeauté par le Haut-commissaire au plan.



Au cœur de l'entreprise, le CSE pourrait également occuper une place centrale dans le contrôle de l'utilisation de ces fonds publics, afin de garantir que l'entreprise respecte bien les objectifs fixés.

Afin de responsabiliser l'entreprise et ainsi de s'assurer de la bonne utilisation des aides publiques, il est essentiel pour la CFE CGC de prévoir des mesures coercitives. Nous demandons donc qu'il soit inscrit dans le cadre réglementaire ou législatif la possibilité de sanctionner les entreprises. Cela permettrait, dans le cas où la commission de contrôle, les membres du CSE ou les administrateurs salariés concluraient à une utilisation non pertinente des aides, notamment d'appliquer des pénalités.

ANNEXE 1

Années	Part des actionnaires dans le revenu global			Taux d'investissement (yc acquisitions par CB)			Part de l'État dans le revenu global			Part des prêteurs dans le revenu global			Poids des charges de personnel dans le revenu global			Valeur ajoutée Taux de croissance		
	ETI	GE	PME	ETI	GE	PME	ETI	GE	PME	ETI	GE	PME	ETI	GE	PME	ETI	GE	PME
1997	6,6	5,3	3,9	25,9	25,2	16,6	12	12,9	9,9	7,1	10,6	5	56,8	53	68,7	3,6	4	4,5
1998	7,3	6,5	3,9	21,7	22,4	16,7	12	12,3	10,4	6,9	9,2	4,6	57,3	51,4	68,3	6,2	4,7	8,1
1999	7,6	7,7	3,9	22,2	23,3	17,8	11,4	15	10,5	6,8	8	4,2	58,2	47,9	67,7	4,8	6,3	6,2
2000	7,3	8,5	4,1	25	25,5	18,3	11	13,3	10	8,7	11	5,1	57,1	46,1	66,3	6	5,1	8,3
2001	8,3	9,5	4,9	26,4	25	18,4	10,2	11,8	9,7	8,6	13,7	4,6	58,2	46,2	67,2	4,9	2,6	6,7
2002	8,6	12,5	5	27,1	21	18,5	9,8	11,7	9,3	8,3	11,2	4,4	58	45,9	67,8	2,5	1,7	3,5
2003	9,1	10,6	5,5	20,8	21,2	15,8	9,6	12,3	9,2	7,8	11	4	57,9	47,8	68,3	2,5	1,4	3,2
2004	9,6	14,3	5,8	23,6	22,3	15,1	10	12,4	9,6	7	8,2	3,8	57,3	46,3	67,8	5	3,3	5,4
2005	9,3	13,8	5,7	24,9	23,8	16,8	10	11,9	9,7	6,3	9,7	3,4	57,2	46,5	68	3,1	-1,5	4,4
2006	11,1	16,3	6,1	25,8	23	17,1	10,1	11,9	9,9	7,1	9	3,6	55,6	43,1	67,1	5,5	2	6,7
2007	11,4	16,5	6,3	28,7	19,9	18,2	9,7	9	9,9	8,3	10	3,9	54	42,2	65,9	5,8	5	7,5
2008	12,1	17,6	7	27,7	20,6	18,3	9,1	7,8	9,2	9,1	12,1	4,4	53,6	41,6	66,1	2,3	-3,5	3,9
2009	12,7	17,2	7,3	24,9	23,8	17,6	8,8	7,9	8,7	8,5	10,7	4,3	56,3	46,8	67,8	-5,9	-5,5	-3,6
2010	11,7	19,1	6,8	24,2	23,5	16,7	8,7	8	8,3	7,4	8,9	3,8	56,2	43,9	68	4,3	6,9	3,3
2011	11,9	20,6	7,4	24,9	24,3	19	8,7	8,6	8,2	7,8	9,5	4	56,3	44,5	67,8	4,6	3,7	5,7
2012	12,1	21,4	7,5	24	26,1	17	9,1	7,6	8,2	7,4	8,4	3,9	58,2	47,9	69	1,5	-1,8	2
2013	11,4	20,4	6,4	23,2	26,2	15,5	9,3	9	7,9	6,7	8	3,5	59,6	47,7	69,2	1,3	4,8	1,6
2014	10,1	21,6	6,2	25,1	25,2	15,3	9,4	7,8	7,6	6,4	8,2	3,3	59,1	47	69,2	2,2	-1,4	1,9
2015	11,8	22,6	6,5	23,5	21,4	15,1	8,7	8,9	7,3	5,7	6,9	3,1	56,3	42,5	69,3	2	4,4	2
2016	11,8	21,3	6,6	26,4	21,6	15,9	8,9	9,6	7,4	5,7	6,8	2,8	56,9	47,4	69,1	2,8	2,2	3,7
2017	11,6	18,3	6,7	23,5	24	16	8,6	9,2	7,3	5,6	6,1	2,7	57,2	48,1	68,9	3,1	3,8	4,4
2018	15,2	23,6	7,6	24	23,9	15,8	8,3	10	7,2	5,3	6,1	2,5	57,3	47,8	68,7	3	1,7	4,8
Evolution	8,6	18,3	3,7	-1,9	-1,3	-0,8	-3,7	-2,9	-2,7	-1,8	-4,5	-2,5	0,5	-5,2	0			

Requête CFE-CGC sur le [webstat](#) de la Banque de France