

Covid-19 : la stratégie pour l'emploi du Gouvernement français

Marie-Cécile Amauger-Lattes ¹

Pour enrayer la progression dramatique de la Covid-19, le confinement de la population française a été décrété par le Premier Ministre, le 17 mars 2020², avant d'être progressivement levé à partir du 11 mai. Pendant le confinement, l'activité économique du pays a bien évidemment été considérablement ralentie, même si le télétravail a été déployé massivement. Cependant, grâce aux mesures adoptées alors, en particulier le dispositif exceptionnel d'activité partielle, le choc économique et social a pu être amorti. Ainsi, au premier trimestre 2020, le nombre des demandeurs d'emploi est demeuré stable tandis que les défaillances d'entreprises ont été particulièrement peu nombreuses –le taux le plus faible depuis trente ans.

Mais ces mesures qui ont permis de garantir aux travailleurs (salariés et, dans une moindre mesure, indépendants) un revenu proche de leur revenu d'activité, sans que les entreprises en supportent le coût, ne pouvaient perdurer. Avec la sortie du confinement³, les dispositifs exceptionnels de prise en charge de l'inactivité ont été adaptés et revus à la baisse, entraînant l'augmentation du nombre de chômeurs. De fait, en France métropolitaine, le nombre des demandeurs d'emploi inscrits à l'assurance chômage a bondi de 24,5% entre les mois d'avril et de juin 2020.⁴ L'ampleur du séisme à venir reste difficile à évaluer mais il est inévitable alors de surcroît que l'activité économique reste suspendue à la circulation du virus. Les pouvoirs publics doivent impérativement adopter des mesures fortes pour tenter de limiter l'onde de choc.

Pour mener le combat contre les conséquences socio-économiques de l'épidémie, un nouveau gouvernement a été mis en place le 3 juillet 2020, après que le Premier

¹ Maître de conférences en Droit (HDR), Université de Toulouse-Capitole-France

² Décret n°2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-10

³ Le plan de sortie du confinement s'est déroulé en trois phases : phase 1 du 11 mai au 1^{er} juin ; phase 2 du 2 juin au 21 juin ; Phase 3 à compter du 22 juin.

⁴ Plus précisément, au 2^{ème} trimestre 2020, le nombre de demandeurs d'emploi sans aucune activité (catégorie A) a augmenté de 24,5% par rapport au trimestre précédent, tandis que celui des personnes exerçant une activité réduite (catégories B et C) a au contraire diminué. Toutes catégories confondues, le chômage a augmenté de 6,7%. Pôle emploi- Dares, statistiques trimestrielles. <https://statistiques.pole-emploi.org/stmt/publication>

Ministre en place aie présenté sa démission. Ce changement politique marque aussi un changement de méthode notable. En effet, si le précédent gouvernement s'était souvent vu reprocher de minimiser le rôle des organisations syndicales et patronales, le nouveau chef de gouvernement a, dès son discours de politique générale devant les parlementaires⁵, déclaré vouloir s'appuyer sur les partenaires sociaux et le dialogue social pour définir le plan de relance de la France.

« Le dialogue, l'écoute, la recherche du compromis : voilà les leviers d'une démocratie apaisée. Je crois, j'ai toujours cru aux vertus du dialogue social : toute ma vie publique en atteste ! »⁶

Pour acter de ce changement, les partenaires sociaux ont été invités à participer à une *conférence du dialogue social*. Cette rencontre, qui s'est déroulée le 17 juillet 2020, a permis de définir des objectifs partagés et un calendrier de concertations tripartites qui, au-delà des seules mesures d'urgence destinées à répondre aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de Covid-19, interrogent le modèle social français⁷.

Il n'en reste pas moins que la lutte contre le chômage et pour la préservation des emplois constitue la priorité absolue du gouvernement⁸. L'approche est incontestablement défensive : l'objectif est en effet d'éviter au maximum les défaillances d'entreprise, les plans sociaux et, plus largement, les ruptures de contrat de travail pour cause économique. C'est ainsi que, pour soutenir les entreprises, des aides « massives, sans précédent et sans équivalent en Europe »⁹ leur ont été accordées: aides financières dans les secteurs les plus touchés comme la culture ou

⁵ Déclaration de politique générale du Premier Ministre, 15 et 16 juillet 2020
<https://www.gouvernement.fr/partage/11654-declaration-de-politique-generale-de-m-jean-castex-premier-ministre-assemblee-nationale>

⁶ Déclaration *op.cit.*

⁷ On observe que le programme de travail convenu ne se limite pas à la gestion de la crise économique liée à la Covid-19. Il englobe des questions relatives à la qualité des emplois, la santé au travail, le développement de l'emploi durable mais aussi la création d'une branche « Autonomie » pour la prise en charge de la dépendance par la sécurité sociale et la réforme si difficile du système des retraites. <https://www.liaisons-sociales.fr/lsg/2020/07/21/le-gouvernement-detaille-l-agenda-social-2020-2021-issu-de-la-conference-du-dialogue-social>

⁸ Déclaration de politique générale du Premier Ministre, *op.cit.*

⁹ *op.cit.*

le tourisme, interventions publiques dans les filières stratégiques telles que l'automobile et l'aéronautique, allègements et reports de charges notamment pour les petites entreprises... Si ces mesures de soutien aux entreprises ont un effet indirect sur l'emploi, les dispositifs exceptionnels d'activité partielle mis en place pendant la crise visent directement à préserver les emplois menacés. (I)

Eviter au maximum les pertes d'emploi constitue incontestablement un enjeu primordial et un axe prioritaire de l'action des pouvoirs publics. Mais cette approche défensive ne saurait suffire sachant qu'en dépit des efforts déployés, beaucoup d'entreprises ne survivront pas à la crise et nombre d'emplois ne pourront être sauvés. C'est pourquoi, un plan d'action offensif pour relancer l'économie et favoriser les créations d'emplois doit entrer en vigueur à la rentrée. (II)

I. Les dispositifs exceptionnels d'activité partielle : des alternatives aux licenciements économiques

L'activité réduite, autrefois appelée chômage partiel, est un mécanisme qui a été très largement mobilisé en France pour limiter les conséquences de l'épidémie de Covid-19 sur l'emploi. Un dispositif exceptionnel d'activité partielle a très vite été mis en place pour répondre au confinement de la population, puis adapté à plusieurs reprises pour répondre au mieux à l'évolution de la situation et en particulier à la reprise progressive de l'activité économique. (A) Très souple, ce dispositif exceptionnel d'activité partielle ne permet cependant pas d'éviter les licenciements lorsque, bien que pérenne, l'entreprise est confrontée à une baisse durable de son activité. C'est pourquoi, sur la base d'une proposition formulée par les partenaires sociaux de la Métallurgie, un dispositif temporaire dit d'*activité réduite pour le maintien de l'emploi* (ARME)¹⁰ a été consacré. (B)

A. Le dispositif exceptionnel d'activité partielle : vers un retour à plus de modération

¹⁰ Ce dispositif est également appelé *activité partielle de longue durée* (APLD)

L'activité partielle est un dispositif qui permet aux entreprises contraintes de réduire ou suspendre temporairement leur activité pour certains motifs ou en raison de circonstances exceptionnelles de ne pas licencier les salariés auxquels elles ne peuvent plus fournir de travail, ces derniers percevant une indemnité égale à 70% du salaire brut (environ 84% du salaire net) prise en charge partiellement par l'Etat et l'assurance chômage. En soulageant l'employeur d'une partie du coût des rémunérations correspondant aux heures chômées, l'activité partielle constitue potentiellement une alternative efficace aux licenciements économiques lorsque la baisse ou la suspension de l'activité n'est pas pérenne. Cependant, en raison d'un régime juridique contraignant et d'un reste à charge important pour l'entreprise¹¹, le dispositif de droit commun, antérieur à la crise de la Covid-19, était finalement assez peu utilisé par les entreprises..

Pour faire face à l'urgence créée par l'épidémie de Covid-19, de nombreuses modifications ont été apportées au dispositif de droit commun pour que la fermeture totale ou partielle de la plupart des entreprises pendant le confinement de la population ne se solde par des licenciements massifs. Ainsi, dès le mois de mars¹², les modalités de recours à l'activité partielle ont été considérablement assouplies et l'Etat s'est montré particulièrement généreux en remboursant aux entreprises l'intégralité de l'indemnité due au salarié¹³. Autrement dit, sauf cas particulier¹⁴, le coût de l'inactivité des salariés a été, pendant la période du confinement, largement pris en charge par la collectivité.

En raison de son coût pour l'Etat¹⁵, la mesure ne pouvait être que très temporaire et, avec la reprise progressive de l'activité économique, le régime juridique du dispositif exceptionnel d'activité partielle est devenu plus strict -tout en restant plus avantageux

¹¹ Dans le dispositif de droit commun antérieur à la crise de la Covid-19, l'Etat versait un forfait horaire de 7,74 € par heure chômée dans les entreprises de moins de 250 salariés et de 7,23 € à partir de 251 salariés.

¹² Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 et ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 adoptée en application de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19

¹³ Soit 70% du salaire brut dans la limite d'un plancher correspondant au montant du salaire minimum réglementaire (soit 8,03 € net de l'heure) et d'un plafond égal à 4,5 ce salaire (soit 31,97 €/heure).

¹⁴ Paiement de l'intégralité du salaire imposé par la convention collective ou décidé par l'employeur.

¹⁵ La mesure a coûté 26 milliards d'euros.

pour l'entreprise que le régime de droit commun.¹⁶ En particulier, depuis le 1^{er} juin et jusqu'au 30 septembre 2020, la contribution de l'Etat a été diminuée de 10%, sauf dans certains secteurs d'activité et entreprises particulièrement touchés par la crise¹⁷. Autrement dit, si l'allocation versée au salarié reste inchangée (soit 70% de la rémunération horaire brute), en revanche, elle n'est plus prise intégralement en charge par l'Etat¹⁸.

Une nouvelle réforme du dispositif devrait entrer en vigueur le 1^{er} octobre 2020. Elle devrait se traduire par un nouveau durcissement des règles qui, cette fois, pourrait affecter les salariés. En effet, ceux-ci ne percevraient plus 70% mais 60% du salaire brut, soit 72% du salaire net contre 84% dans le régime actuel. Par ailleurs, l'Etat ne devrait plus prendre en charge que 60% de la rémunération nette versée au salarié (au lieu de 85%). Autrement dit, les employeurs auraient la charge de 40% du salaire net au lieu de 15% dans le régime en vigueur jusqu'au 30 septembre.

Si le dispositif exceptionnel d'activité partielle constitue indéniablement un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques, il concerne cependant des entreprises dont l'activité est susceptible de repartir rapidement, sachant que l'autorisation administrative de recourir à l'activité partielle ne peut excéder une période maximum de 12 mois¹⁹.

Le nouveau dispositif dit d'*activité réduite pour le maintien de l'emploi* (ARME) devrait au contraire donner plus de latitude aux entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité.

¹⁶ Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 prévoyant de nouvelles dispositions liées à la crise sanitaire et habilitant le Gouvernement à aménager par ordonnance le dispositif exceptionnel d'activité partielle ; ordonnance n°2020-770 du 24 juin 2020 et décret n°2020-810 du 29 juin 2020.

¹⁷ Dans ces secteurs, les employeurs continueront à bénéficier d'une prise en charge à 100% du montant de l'allocation due au salarié. Sont concernés : 45 secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel, dont la liste est dressée en annexe du décret du 29 juin 2020 ; 41 secteurs inscrits sur une seconde liste (par exemple, pêche ou aquaculture, stations-services, enregistrement sonore et édition musicale...), dont l'activité dépend des entreprises des secteurs de la première liste mais à condition que l'entreprise ait subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80% pendant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 ; des secteurs autres dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue du fait d'une interdiction d'ouverture légale, réglementaire ou administrative.

¹⁸ La contribution de l'Etat s'élève à 60% du salaire brut versé au salarié, soit 85% de la rémunération nette versée. La troisième loi de finance rectificative n°2020-935 du 30 juillet 2020 a porté à 5 milliards d'euros les fonds alloués au dispositif. 3,3 milliards sont portés au budget de l'Etat et 1,7 milliards au budget de l'assurance chômage.

¹⁹ Décret n°2020-325 du 25 mars 2020. Elle était auparavant de 6 mois.

B. L'activité réduite pour le maintien de l'emploi : un dispositif pour gagner du temps

Ce dispositif spécifique est « destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité »²⁰. Il s'agit d'un dispositif temporaire²¹ qui vise à donner du temps aux entreprises dont l'activité devrait reprendre, afin de leur permettre de conserver le plus d'emplois possible et donc les moyens de repartir le moment venu en évitant la perte de compétences.

L'une des singularités de cette mesure réside dans le fait que pour en bénéficier un accord collectif est nécessaire. Celui-ci peut être conclu soit au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, soit au niveau de la branche d'activité²². Dans ce cas, l'accord doit avoir fait l'objet d'un arrêté d'extension du ministre du travail et l'employeur qui souhaite en bénéficier doit élaborer un document de mise en œuvre après consultation des élus du comité social et économique.²³

Son intérêt principal pour l'employeur est de permettre, si un accord collectif l'autorise, de réduire l'horaire de travail des salariés ou de certaines catégories de salariés en deçà de la durée légale du travail, dans la limite maximale de 40% de la durée légale du travail²⁴. En contrepartie, l'accord collectif ou le document unilatéral doit prévoir des engagements en matière d'emplois et de formation professionnelle.²⁵

²⁰ Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 (article 53). Les modalités de ce nouveau dispositif ont été définies par le décret n°2020-926 du 28 juin 2020.

²¹ Ce dispositif peut être mis en œuvre jusqu'au 30 juin 2022, au titre des accords et documents transmis à l'administration du 31 juillet 2020 au 30 juin 2022.

²² Dès le 30 juillet 2020, les partenaires sociaux du secteur de la Métallurgie, qui suggéraient dans un texte paritaire en date du 18 mai la mise en place d'un mécanisme du type de l'ARME, ont conclu le premier accord de branche visant à faciliter le recours à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi ». Il faut dire que le « choc économique » dû à l'épidémie de Covid-19 pèse particulièrement sur les entreprises du secteur et menacerait dans un proche avenir quelques 300 000 emplois. Cet accord prendra fin le 30 juin 2025, cette durée couvrant les documents transmis à l'administration jusqu'au 30 juin 2022.

²³ L'accord collectif et le document unilatéral doivent comporter un certain nombre de clauses imposées par la loi. Par ailleurs, l'accord collectif et le document unilatéral sont soumis à un contrôle préalable de l'administration : l'accord doit faire l'objet d'une validation et le document unilatéral d'une homologation.

²⁴ Par exception, la limite peut être portée à 50% lorsque l'accord collectif le prévoit, dans des cas particuliers et sous réserve d'une autorisation de l'administration.

²⁵ Les engagements concernent en principe l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, mais l'accord ou le document unilatéral peuvent être plus restrictifs. Ils peuvent limiter le

Comme dans le cadre du dispositif exceptionnel d'activité partielle, le salarié perçoit, au titre de la réduction de l'horaire de travail prévue dans l'accord ou le document unilatéral, une indemnité égale à 70% de sa rémunération brute dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum réglementaire. Autrement dit, le montant de l'indemnité est égal à celui prévu dans le dispositif exceptionnel d'activité partielle. En revanche, l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur au titre de la réduction des horaires varie en fonction de la date de dépôt de l'accord ou du document unilatéral auprès des services de l'administration. Elle est égale à celle prévue dans le cadre du dispositif exceptionnel d'activité partielle si l'accord ou le document unilatéral est transmis à l'administration avant le 1^{er} octobre et inférieure en cas de transmission après cette date.²⁶ Son bénéfice est accordé par périodes de six mois renouvelables, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois.

II. Les principales mesures offensives du gouvernement pour relancer l'emploi

La nécessité de mener une politique offensive en faveur de l'emploi est particulièrement forte en ce qui concerne les jeunes. En effet, le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans inscrits à Pôle emploi a augmenté de 34% au deuxième trimestre 2020²⁷. Cette dégradation préoccupante de la situation des jeunes sur le marché de l'emploi n'est pas propre à la France. Dès le mois de mai 2020, l'OIT alertait sur le fait que « les jeunes sont touchés de manière disproportionnée par la crise du Covid-19 en raison des soubresauts multiples qui vont des perturbations dans le domaine éducatif et dans la formation, à des pertes d'emploi en passant par des difficultés pour trouver du travail »²⁸. Face à ce constat alarmant, l'organisation mettait en garde les Etats sur le risque de voir émerger une « génération

champ des emplois protégés, mais seuls des salariés qui ne seraient pas placés en APLD sont susceptibles de licenciement pour motif économique.

²⁶ 60% de la rémunération horaire brute pour les accords et documents unilatéraux qui seront transmis à l'administration avant le 1^{er} octobre 2020 et 56% pour les accords qui seront transmis après cette date. Le taux horaire de l'allocation est assorti d'un plancher égal à 7,23€.

²⁷

²⁸ OIT, Observatoire de l'OIT : le Covid-19 et le monde du travail, Estimations actualisées et analyses, 27 mai 2020

du confinement », confrontée à des dommages durables en matière d'éducation et de formation et sur le marché du travail, et appelait « à la mise en place de mesures politiques de grande échelle ».²⁹ Tel est l'objectif du plan « Jeunes » présenté par le gouvernement le 23 juillet 2020. (A) Il n'y a cependant qu'en faveur des jeunes que soient envisagées des mesures visant directement à soutenir les créations d'emploi. Pour les autres catégories d'âges, le gouvernement mise un plan massif de relance de l'Economie à 100 milliards d'euros. (B)

A) L'emploi des jeunes de moins de 25 ans : une urgence absolue

Elaboré en concertation avec les partenaires sociaux, le plan « 1 jeune, 1 solution » constitue le premier volet du vaste plan de relance de l'Economie du gouvernement. L'investissement prévu s'élève à 6,5 milliards d'euros avec une ambition : faire en sorte qu'à la rentrée aucun des 750 000 jeunes qui vont arriver sur le marché du travail ne se retrouve sans solution. Il convient de souligner que tirant tous les enseignements de la crise du Covid-19, ce plan sera décliné au niveau des territoires. En effet, il est apparu que la centralisation excessive de la mise en œuvre des politiques publiques avait grandement nuit à leur efficacité.

Sans entrer dans le détail des nombreuses mesures définies dans le plan en faveur de l'emploi des moins de 25 ans, soulignons qu'elles poursuivent trois priorités.

En premier lieu, faciliter l'entrée dans la vie professionnelle, essentiellement grâce à des aides incitatives à l'embauche. Parmi les mesures les plus emblématiques, citons la compensation de charges de 4 000 euros (1 000 euros par trimestre) pour toute entreprise qui, entre août 2020 et janvier 2021, embauche un jeune pour au moins 3 mois, dès lors que le salaire versé n'excède pas deux fois le montant du salaire minimum (SMIC). Ou encore, l'aide exceptionnelle de 5 000 euros pour les jeunes de moins de 18 ans et de 8 000 euros au-delà, pour tout contrat d'apprentissage ou contrat de formation en alternance signé entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.

En second lieu, orienter et former 200 000 jeunes vers les secteurs et les métiers d'avenir : métiers de la transition écologique, du numérique, du soin et de la santé, et des secteurs prioritaires du plan de relance fortement impactés par la crise (tourisme,

²⁹ Op.cit.

industrie, agriculture, agro-alimentaire, etc.). Plus précisément, fin 2020, tout jeune de moins de 25 ans sans qualification pourra accéder à une offre de formation qualifiante ou préparant à une qualification adaptée à ses besoins et entièrement financée par le service public.

En troisième lieu, accompagner les jeunes les plus éloignés du monde du travail. Dans ce but, 300 000 parcours d'insertion sur mesure seront ouverts au profit de jeunes décrocheurs de 16 à 18 ans. Plusieurs dispositifs sont prévus pour répondre au mieux à la situation particulière de ces jeunes en grande difficulté, certains impliquant la conclusion d'un contrat de travail³⁰, d'autres se déroulant dans le cadre de parcours d'accompagnement spécifiques³¹.

B) Un plan de relance de l'Economie à 100 milliards d'euros

Au-delà du plan « Jeunes », le gouvernement n'a pas annoncé de mesures spécifiques en faveur de l'emploi des autres catégories d'âge. En particulier, bien que les plus de 55 ans risquent de constituer, comme souvent en France, la principale variable d'ajustement des effectifs dans les entreprises en difficulté, aucune mesure d'encouragement à l'emploi des *seniors* n'est envisagée. Peut-être de telles mesures viendront elles plus tard, dans le cadre de la réforme des retraites suspendue en raison de la crise de la Covid-19 mais qui figure à l'agenda social de l'automne des partenaires sociaux. Pour l'heure, le gouvernement préfère miser sur la relance de l'Economie pour restaurer les conditions de la croissance, source de créations d'emplois.

³⁰ 1) Contrat unique d'insertion – contrat initiative emploi (CUI-CIE) : CDD d'au moins 6 mois ou CDI. Plus 10 000 en 2020 et plus 50 000 en 2021. 2) Parcours emploi compétences (PEC). Il s'agit de CDI ou CDD qui permettent de développer « des compétences transférables, avec un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi ». 60 000 PEC supplémentaires

³¹ 35 000 entrée dans l'insertion par l'activité économique (IAE) en 2021 pour des personnes très éloignées de l'emploi ; 50 000 places supplémentaires en garantie jeunes, dispositif d'accompagnement intensif dans l'emploi avec versement d'une allocation sur 12 mois ; 80 000 parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) : accompagnement contractualisé auprès des missions locales, englobant phase de formation, expérience professionnelle etc.

100 milliards d'euros seront dédiés à ce plan d'action massif, dont 40 milliards en provenance du plan de relance solidaire de l'Union européenne, adopté par les Etats membres pour aider ceux qui ont été les plus touchés par l'épidémie.³²

A ce jour, ne sont connues que les grandes orientations du plan national dont le détail, discuté dans le cadre de concertations avec les acteurs économiques et sociaux, sera présenté lors du Conseil des Ministres du 24 août 2020.

Selon le Ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, l'objectif est de permettre à la France de retrouver d'ici à deux ans son niveau de croissance d'avant la crise. Les dépenses, exclusivement conjoncturelles³³, devront donc être engagées rapidement. L'ambition est de transformer le modèle économique : la relance doit être « verte ». Ainsi, 30 milliards d'euros, soit un tiers des dépenses, seront consacrés à la transition écologique avec trois cibles prioritaires : la rénovation énergétique des bâtiments, les transports et l'énergie.³⁴ Les autres volets importants du plan devraient concerner le développement des compétences (20 milliards), la solidarité (20 milliards), la diminution des impôts sur la production (6 milliards), le financement des entreprises très endettées du fait de la crise (3 milliards), ou encore la relocalisation en France de productions stratégiques (1 milliard d'euros).

La conviction du Gouvernement est claire : les emplois de demain dépendent de l'activité des entreprises. C'est donc en direction de ces dernières que l'effort de relance doit se concentrer. Mais il ne servirait à rien, selon le Ministre de l'Economie, des Finances et de la Relance, d'engager « des dépenses publiques tous azimuts sans aucune considération pour le modèle économique, sans choix stratégique ». La crise engendrée par l'épidémie de Covid-19 doit être l'occasion d'une transformation de l'Economie, plus respectueuse de l'environnement, qui devrait engendrer l'apparition de nouveaux emplois appelant de nouvelles compétences...

³² Lors du Sommet européen du 17 au 21 juillet 2020, les 27 Etats membres de l'Union européenne un plan de relance solidaire de l'Union européenne de 750 milliards d'euros pour contribuer au financement des plans de relance nationaux des pays les plus touchés par la pandémie. 500 milliards sous forme de subventions et 250 milliards sous forme de prêts aux Etats.

³³ Le Ministre exclut la possibilité de financer dans le cadre du plan des dépenses structurelles.

³⁴ Sont évoqués un vaste plan pour la filière hydrogène, le transport ferroviaire notamment le fret ferroviaire, ou encore un grand programme de rénovation énergétique qui débiterait par les écoles et les établissements d'hébergement des personnes âgées et dépendantes (EHPAD)

20/08/2020