



# FEUILLE DE ROUTE SOCIALE JUN 2013

La deuxième grande conférence sociale pour l'emploi s'est tenue les 20 et 21 juin 2013 au Palais d'Iéna. Ouverte par le Président de la République, clôturée par le Premier ministre, elle a réuni plus de 300 participants, représentants des organisations syndicales, d'employeurs et des collectivités territoriales.

S'inscrivant dans le droit fil de la première grande conférence sociale de juillet 2012, elle a permis de conforter la méthode suivie depuis un an dans la conduite des réformes, méthode qui repose sur le dialogue social, la négociation et la concertation. La feuille de route sociale définie en juillet 2012 a été largement suivie, grâce à l'état d'esprit de confiance, de dialogue et de responsabilité qui s'était alors créé avec les acteurs sociaux et territoriaux.

Cet état d'esprit a de nouveau présidé aux échanges de cette deuxième grande conférence sociale, malgré un contexte économique difficile qui engendre de fortes attentes des salariés, des demandeurs d'emploi comme des entreprises. La nouvelle feuille de route sociale pour l'année à venir indique, pour chacun des domaines, la méthode retenue (concertation préalable à une initiative gouvernementale, négociation entre partenaires sociaux, recours à une expertise préparatoire, etc.) et son calendrier.

Six tables-rondes, chacune animée par un ou deux ministre(s) appuyé(s) par un « facilitateur », ont permis d'échanger deux demi-journées sur les constats, analyses, propositions, puis d'approfondir les éléments de méthode et de calendrier des actions et réformes à entreprendre :

- Table ronde n°1 animée par Michel Sapin : « Mobiliser pour l'emploi et la formation professionnelle » - Facilitatrice : Catherine Barbaroux
- Table ronde n°2 animée par Najat Vallaud-Belkacem et Alain Vidalies : « Améliorer les conditions de travail, prévenir les risques et améliorer la santé des salariés » - Facilitateur: Jean-Christophe Sciberras
- Table ronde n°3 animée par Arnaud Montebourg : « Développer les filières et anticiper les emplois de demain » - Facilitateur : Jean Pisani-Ferry
- Table ronde n°4 animée par Marisol Touraine : « Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale » - Facilitatrice Yannick Moreau
- Table ronde n°5 animée par Marylise Lebranchu « Moderniser l'action publique pour conforter notre modèle de service public » - Facilitateur : Gilbert Santel
- Table ronde n°6 animée par Thierry Repentin « Donner un nouveau souffle à l'Europe sociale » - Facilitatrice : Odile Quintin

Lors de la matinée du jeudi 20 juin, le Président de la République, le Premier ministre et les ministres concernés ont rencontré les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel pour une session de travail consacrée :

- le bilan de la première feuille de route issue de la grande conférence sociale de juillet 2012 ;
- aux enjeux de la situation économique et sociale, au niveau national et européen ;
- aux questions de la démocratie sociale et du dialogue social.

La présente « feuille de route sociale » pour l'année à venir est le fruit des travaux de la grande conférence. Si chacune des organisations participantes conserve ses attentes et priorités, et portera dans la suite du processus ses propres positions et propositions, la présente « feuille de route sociale » formalise des constats et objectifs pour l'essentiel partagés, et les éléments de méthode et de calendrier débattus que le gouvernement entend retenir à l'issue de la grande conférence sociale.

Un suivi régulier de son application sera effectué avec les organisations concernées et en conseil des ministres. Le bilan de son application sera fait à l'occasion de la prochaine grande conférence sociale, désormais rendez-vous annuel.

---

## SOMMAIRE

PREAMBULE – DEMOCRATIE SOCIALE .....	5
MOBILISER POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	9
AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL, PREVENIR LES RISQUES ET AMELIORER LA SANTE DES SALARIES .....	18
ASSURER L'AVENIR DES RETRAITES ET DE NOTRE PROTECTION SOCIALE.....	24
DEVELOPPER LES FILIERES ET ANTICIPER LES EMPLOIS DE DEMAIN .....	28
MODERNISER L'ACTION PUBLIQUE POUR CONFORTER NOTRE MODELE DE SERVICES PUBLICS .....	34
DONNER UN NOUVEAU SOUFFLE A L'EUROPE SOCIALE .....	38

---

# PREAMBULE – DEMOCRATIE SOCIALE

---

## Constats et objectifs

Les échanges entre le Président de la République, le premier ministre et les ministres concernés, et les organisations interprofessionnelles représentatives ont permis de dégager plusieurs constats et objectifs:

- **le renforcement de la démocratie sociale participe d'un objectif général d'approfondissement de la vie démocratique du pays.** Portée par les partenaires sociaux dont la légitimité doit être reconnue et confortée, elle y concourt à tous les niveaux – national ou territorial, secteur privé comme secteur public, dans les entreprises comme dans les branches ;
- **l'inscription dans la Constitution de la place des partenaires sociaux et du dialogue social dans l'élaboration des réformes en matière d'emploi, de relations individuelles et collectives du travail et de formation professionnelle traduit cette ambition.** Le projet de loi constitutionnelle présenté au Conseil des Ministres du 13 mars 2013 en constitue la traduction. Au-delà des principes posés par ce texte, les modalités d'association des partenaires sociaux appelleront une déclinaison précise par le biais d'une loi organique sur laquelle ils seront consultés.
- **la représentativité des partenaires sociaux constitue un élément central de leur légitimité.**

La mise en œuvre de la réforme de la représentativité des organisations syndicales, qui a conduit à la publication de l'arrêté du 30 mai 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, se poursuit avec les arrêtés de représentativité dans les branches.

La question de la représentativité des organisations d'employeurs, avec ses spécificités propres, appelle également une assise juridique plus solide. Celle-ci constitue un chantier important et désormais prioritaire dans l'équilibre général des règles du jeu de la négociation sociale.

- **Pour faire vivre la démocratie sociale et exercer leurs missions - y compris pour les missions d'intérêt général auxquelles ils concourent- les partenaires sociaux doivent disposer de leurs propres moyens humains, financiers et matériels.**

Le développement et la valorisation de l'engagement militant, dans ces organisations et au service de ces missions, doit progresser. Des acteurs forts, représentatifs du tissu économique et social dans toute sa diversité, sont un gage de vitalité du dialogue social.

Le financement des organisations fait appel aujourd'hui à des ressources diverses. Ces questions appellent un examen permettant de poser des principes et des

modalités de financement solides, pérennes et répondant aux exigences légitimes de transparence.

## Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

1 - Le **projet de loi constitutionnelle** a été présenté au Conseil des Ministres du 13 mars 2013 pour renforcer la reconnaissance des partenaires sociaux et élever au niveau constitutionnel le principe du dialogue social préalable à la loi, et a vocation à être discuté au Parlement. Ses principes d'application seront déclinés dans une loi organique, dont le projet fera lui-même l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux.

2 - Le Gouvernement prend acte de la position commune exprimée par les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel concernant la **représentativité patronale**. Elle constitue un pas en avant dans la nécessaire définition des règles de cette représentativité.

Cette position pose un socle de principes dont la déclinaison opérationnelle appelle un travail complémentaire de la part de ces organisations patronales, en particulier s'agissant de l'articulation avec les autres organisations (« hors champ »), de l'application au niveau des branches professionnelles et de l'incidence sur l'appréciation de la validité juridique des accords.

Le Ministre chargé du dialogue social confiera au Directeur Général du Travail la mission de faciliter ce travail complémentaire et de proposer au Gouvernement les mesures d'évolution du droit nécessaires pour en assurer la mise en œuvre effective dans un cadre juridique sécurisé. Il remettra ses propositions en octobre 2013.

3 - Le Haut conseil du dialogue social poursuivra, en lien avec l'ensemble des parties prenantes, ses travaux de mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale. A l'issue de la publication des arrêtés de représentativité dans les branches professionnelles, le Haut conseil engagera un travail approfondi **d'évaluation de la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008** (volet démocratie sociale).

Ce travail de diagnostic contradictoire des forces et des faiblesses du processus de mise en œuvre des nouvelles règles de la représentativité syndicale permettra d'élaborer des propositions d'amélioration du dispositif en vue de leur mise en œuvre pour la prochaine mesure de l'audience en 2017, y compris pour les élections dans les très petites entreprises de 2016. Il prendra en compte les observations des partenaires sociaux, les éléments issus de la jurisprudence et les normes internationales du travail.

- 4 - Le Ministre chargé du dialogue social conduira au second semestre 2013, avec les partenaires sociaux, un processus pour le renforcement de la démocratie sociale en examinant **les leviers de consolidation et de clarification des moyens humains, financiers et matériels des organisations syndicales et des organisations professionnelles.**

L'objectif de ces travaux sera :

- de valoriser l'engagement au service de la démocratie sociale, non seulement dans les entreprises où existent déjà parfois des dispositions, mais aussi dans les branches, les territoires et au niveau interprofessionnel : promotion de l'engagement syndical et professionnel, valorisation des parcours et des expériences militantes, formation des acteurs du dialogue social, etc. ;
- d'assurer des ressources matérielles et financières solides, pérennes et transparentes pour les acteurs du dialogue social : sources, modalités et répartition des différents financements, garanties de transparence, réponse aux problématiques concrètes d'actions des organisations (par exemple les bourses du travail dans les communes, ...).

Des échanges avec les partenaires sociaux conduits dès le mois de juillet 2013 permettront de préciser ensemble le processus de travail à mettre en place. Il s'agira en particulier de préciser la méthodologie de travail (groupe de travail, négociation, recours à l'expertise, etc.), le format, le calendrier et les livrables attendus.

Le Gouvernement présentera au Parlement les dispositions législatives traduisant les avancées issues de ce travail au cours du premier semestre 2014.

- 5 - Sous l'égide de la commission nationale de la négociation collective, un comité de suivi de la **structuration conventionnelle des branches** sera mis en place. Sur la base d'un diagnostic partagé, il aura pour mission d'examiner la situation des branches ne présentant plus d'activité conventionnelle depuis plusieurs années, et d'encourager des regroupements de branches ou l'expérimentation de démarches pérennes de négociations interbranches.

Un premier bilan de ces travaux sera réalisé à la fin de l'année 2013. Sur cette base le Gouvernement examinera avec les partenaires sociaux l'opportunité d'inscrire les éléments de méthode dégagés dans le cadre d'une stratégie globale et durable de structuration des branches, qui pourra appeler la mise en place de mécanismes juridiques *ad hoc*.

- 6 - Sur la base du relevé de conclusions du groupe de travail animé en 2012 et 2013 par la Direction Générale du Travail, des dispositions législatives seront proposées au Parlement sur la **transparence des comptes des comités d'entreprise** avant la fin 2013. Ces dernières feront l'objet d'une concertation avant leur dépôt.

# MOBILISER POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

---

## Constats et objectifs

A l'issue de la table-ronde, les constats et objectifs suivants ont été identifiés :

- conséquence du contexte économique, la **situation sur le marché du travail est particulièrement préoccupante**, avec une hausse du chômage depuis près de cinq ans, exigeant de la part de l'ensemble des partenaires des efforts conjugués et prolongés pour enrayer cette dégradation et permettre le reflux du chômage ;
- ces efforts doivent répondre à l'urgence de l'heure mais ils doivent aussi s'inscrire dans la logique de **préparation de l'avenir**. Il importe dès maintenant d'organiser la production des qualifications de demain ;
- **depuis un an, de nouveaux outils de politique de l'emploi ont été créés** (emplois d'avenir, contrat de génération, dispositifs issus de la loi sécurisation de l'emploi, contrats aidés de durée plus longue, etc.), dont il faut accompagner et accélérer le déploiement, sans renoncer à l'exigence de qualité portée par ces dispositifs ;
- à cet égard, les participants ont souligné **l'importance de l'échelon territorial pour le déploiement et l'animation des dispositifs**, au plus proche des entreprises et des publics, dans le cadre d'un partenariat renforcé entre tous les acteurs ;
- la transparence du marché du travail doit encore progresser pour saisir toutes les **opportunités d'emplois** notamment celles qui, pour diverses raisons, donnent lieu à des difficultés de recrutement. Chaque année, un nombre élevé de projets de recrutement (sans qu'il existe une mesure précise et incontestée, les évaluations variant de plusieurs dizaines de milliers à plusieurs centaines de milliers) échouent faute de candidats ou de candidatures adaptées. Les raisons sont diverses : offres peu attractives ou mal formulées, inexpérience des entreprises en recrutement, pénurie de candidats avec les compétences recherchées, etc.
- **une orientation performante** est également une condition clé de la réussite des politiques de l'emploi, tout au long de la vie : interactions entre formation initiale et perspectives professionnelles, période de l'entrée sur le marché du travail, évolution professionnelle à différents moments de la carrière. Le prolongement des travaux sur le service public de l'orientation et le conseil en évolution professionnelle est indispensable ;
- la hausse du chômage de longue durée et des difficultés sociales qui constituent des freins à l'emploi impliquent plus que jamais **la bonne articulation entre un accompagnement professionnel et un accompagnement social** des personnes privées d'emploi, dans une logique de parcours, quels que soient leurs statuts, en combinant les actions du service public de l'emploi et des acteurs des politiques d'insertion ;

- dans un contexte économique et social particulièrement dégradé, **la formation professionnelle, tout en restant un vecteur de promotion sociale et professionnelle, constitue un levier majeur pour favoriser le maintien ou le retour en emploi** des actifs et donner un temps d'avance à nos entreprises face à des mutations qui s'accroissent. Elle est également un levier majeur pour le maintien en emploi ou le reclassement des travailleurs déclarés inaptes à leur poste. Des marges de progression existent dans l'accès à la formation des demandeurs d'emploi et des salariés les plus fragiles ;
- la mise en œuvre du **compte personnel de formation** est une innovation importante pour l'élévation du niveau de qualification des jeunes et des adultes et la compétitivité de notre économie, à condition de réussir dans son déploiement opérationnel à bien l'articuler avec les autres dispositifs de formation et à gommer les frontières entre dispositifs en fonction des statuts ;
- la **maîtrise des savoirs de base** est la condition préalable de la concrétisation du droit à la formation tout au long de la vie et le choix de la lutte contre l'illettrisme comme Grande Cause nationale 2013 doit permettre d'amplifier les efforts conjoints initiés en la matière ;
- la **formation par alternance** est un outil efficace pour une insertion professionnelle durable des jeunes et son développement doit être poursuivi de manière équilibrée entre les différents niveaux de qualification ;

## Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

### I - Mobilisation générale immédiate pour l'emploi

- 1 - La nécessité d'une **mobilisation générale pour l'emploi** est partagée par tous les acteurs. Cette mobilisation générale repose sur trois volets complémentaires :
  - réussir la montée en puissance des dispositifs d'accès à l'emploi ;
  - maintenir l'emploi face aux difficultés conjoncturelles ;
  - permettre aux demandeurs d'emploi de saisir toutes les opportunités d'emploi.
- 2 - Afin de réussir la **montée en puissance des dispositifs d'accès à l'emploi** (emplois d'avenir, contrats aidés, contrat de génération), chacun des partenaires apportera sa contribution dans son domaine d'action, afin de parvenir aux objectifs assignés à chacun de ces outils.

S'agissant des **emplois d'avenir**, les collectivités territoriales sont concernées en tant qu'employeur, en tant que financeur des associations et, pour les régions, en tant que financeur de solutions de formation. Les partenaires

sociaux se sont pour leur part impliqués sur le volet formation professionnelle, via le fonds paritaire de sécurisation des parcours et les organismes paritaires.

S'agissant du **contrat de génération**, le déploiement repose sur une phase de négociation qu'il est nécessaire d'intensifier dans les branches, les grandes entreprises et les entreprises de 50 à 300 salariés.

- 3 - Afin de **maintenir les emplois menacés par les difficultés conjoncturelles**, les outils de la loi sécurisation de l'emploi apporteront des leviers nouveaux, notamment le dispositif désormais unifié et simplifié de **l'activité partielle**.
- 4 - L'Etat, les régions et les partenaires sociaux créeront, relanceront ou actualiseront leurs **partenariats sur la sécurisation des parcours professionnels**, en particulier autour des questions liées aux mutations économiques et des initiatives destinées à accompagner et former les salariés en amont des difficultés économiques et des menaces de licenciement.

Ces partenariats régionaux permettront d'activer les outils que chacun des acteurs acceptera, dans le respect de son autonomie de décision, de mobiliser conjointement. Ils seront également le cadre de déploiement des actions territoriales soutenues par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, dans des conditions qui seront précisées par une **convention entre l'Etat, l'association des régions de France et le comité paritaire national de la formation professionnelle** qui sera conclue cet été.

- 5 - Afin de **saisir toutes les opportunités d'emploi pour les jeunes et les chômeurs**, un **plan national d'action** est décidé. Il sera déployé sur tous les territoires dès cet été, et comprendra des actions pour la transparence du marché du travail, pour l'accompagnement des entreprises dans leur recrutement et pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi et leur formation professionnelle.

**Afin d'améliorer la transparence du marché du travail** les initiatives visant à mieux utiliser les outils numériques, en cours de déploiement notamment par Pôle Emploi, seront poursuivies et encouragées.

**Afin d'accompagner les entreprises, particulièrement les TPE/PME**, dans la formalisation de leurs besoins, l'attractivité de leurs métiers et leur processus de recrutement, la nouvelle offre de service Entreprise de Pôle emploi, qui se déploie à partir de juin 2013, sera complétée par des expérimentations ciblées qui pourront être élargies en 2014.

Afin de mieux accompagner les demandeurs d'emploi vers les opportunités d'emploi :

- seront en premier lieu mises en œuvre des mesures favorables à la **mobilité des demandeurs d'emploi**. Les aides à la mobilité de Pôle emploi évolueront à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 avec des critères simplifiés et des possibilités d'adaptation au niveau local ;
- **pour améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail** sera développée une nouvelle approche du partenariat entre les Conseils généraux et Pôle emploi, au croisement de l'accompagnement professionnel et de l'accompagnement social. Une expérimentation, en lien avec l'Assemblée des départements de France, sera lancée dans une dizaine de départements volontaires d'ici fin 2013. Pôle emploi s'engagera à accompagner l'ensemble des demandeurs d'emploi en fonction de leur situation, indépendamment de leur statut administratif, tandis que les départements feront bénéficier de leur savoir-faire en matière d'insertion les demandeurs d'emploi en ayant besoin, indépendamment de leurs statuts.
- **pour améliorer l'accompagnement des jeunes**, les partenaires sociaux envisagent la poursuite au-delà du 1<sup>er</sup> juillet des actions d'accompagnement prévues par les accords nationaux interprofessionnels sur l'emploi des jeunes conclus en 2011. Par ailleurs, comme décidé lors de la conférence pour l'inclusion sociale et la lutte contre la pauvreté, une expérimentation sera lancée en automne auprès de dix territoires pilotes pour la mise en place de la « garantie jeunes ».

Enfin, **des « formations prioritaires pour l'emploi » seront mises en œuvre dès septembre 2013**. Cette initiative immédiate en faveur de la formation de davantage de demandeurs d'emplois sera déployée pour favoriser leur accès à l'emploi grâce à l'acquisition de compétences correspondant à des opportunités d'emploi. Elle s'appuiera sur des engagements complémentaires et des redéploiements de l'Etat, du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et des régions, avec pour objectif **d'assurer des formations supplémentaires pour au moins 30 000 demandeurs d'emploi d'ici la fin de l'année 2013**. Les modalités de cette initiative seront arrêtées conjointement en juillet autour de trois conditions de réussite : un recensement des besoins par région et par secteur ; l'identification des outils utilisables immédiatement ; la mobilisation des financements. Les priorités de formation seront définies régionalement en croisant une approche par branche et une analyse par territoire visant des secteurs et des métiers pour lesquels des besoins de recrutement sont identifiés et/ou qui s'inscrivent dans

une perspective d'avenir (cf. conclusions de la table-ronde sur les filières d'avenir et les métiers de demain). Les outils existants (POE individuelle qui sera simplifiée, dispositifs territoriaux de formation collective) seront amplifiés afin d'être le support d'un déploiement rapide de cette initiative.

6 - Cette mobilisation générale sera portée par tous les partenaires **au niveau national comme au niveau territorial**. A cette fin :

- le ministre chargé de l'emploi réunira périodiquement à partir de juillet les partenaires sociaux et les collectivités territoriales pour suivre avec eux la mise en œuvre des dispositifs et décider des inflexions et évolutions qui s'avèreraient nécessaires. Il s'agit de mettre en œuvre un partenariat stratégique et opérationnel préservant la légitimité de chaque acteur mais articulant les leviers d'intervention de chacun.

En juillet sera arrêté le cadre opérationnel précis de l'initiative immédiate de formation des demandeurs d'emploi, dont ils suivront le déploiement à partir de septembre. Seront également organisés un bilan d'étape sur les emplois d'avenir au mois de septembre, puis en octobre sur les contrats de génération.

- l'Etat, la Région et les partenaires sociaux tiendront également **des réunions régulières au niveau régional**, afin de piloter le déploiement partenarial et territorial du plan de mobilisation.

## II - Chantiers structurants pour préparer l'avenir

- 1 - Une **nouvelle convention d'assurance chômage** sera négociée d'ici la fin de l'année 2013. Elle intégrera les dispositions issues de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 (droits rechargeables, modulation des cotisations). Elle s'efforcera de prendre en compte l'exigence de simplification et de lisibilité des règles pour les usagers.
- 2 - Le Gouvernement proposera dès septembre 2013 une consultation des partenaires sociaux, des acteurs territoriaux et des organismes consulaires **sur le développement de l'alternance** avant d'arrêter les dispositions législatives nécessaires fin 2013. Cette phase de consultation permettra notamment de déterminer comment concourir à un développement plus fort et plus équilibré des différentes formes de l'alternance et de définir les outils pertinents pour que les entreprises accueillent un plus grand nombre de jeunes (notamment des jeunes en situation de handicap). Elle pourra donner lieu à une articulation avec les orientations définies par les partenaires sociaux dans les

accords nationaux interprofessionnels sur l'emploi des jeunes conclus en 2011.

Par ailleurs, l'Etat lancera en septembre en lien avec les régions une expérimentation sur une dizaine de territoires pour prévenir les ruptures de contrat d'apprentissage auprès de jeunes connaissant des difficultés d'insertion professionnelle et sociale particulières.

3 - Le Gouvernement invite les partenaires sociaux, sur la base d'un document d'orientation transmis en juillet 2013, à engager **au niveau national interprofessionnel une négociation relative à la formation professionnelle** qui aura pour objectifs :

- de renforcer la contribution de la politique de formation professionnelle à la sécurisation des parcours professionnels, notamment des publics les moins qualifiés (salariés et demandeurs d'emploi) et fragiles (allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés,...), en précisant notamment la mise en œuvre opérationnelle du compte personnel de formation (accentuation de l'effort de formation des demandeurs d'emploi, accès à la qualification et promotion professionnelle des salariés, renforcement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie)
- de renforcer le rôle de la formation professionnelle dans la compétitivité de notre économie, en la considérant davantage comme un investissement collectif dans le développement des compétences (nouvelle approche du plan de formation, amélioration de l'accès à la formation dans les TPE, meilleure prise en compte des différentes modalités de formation)
- de procéder, en matière de gouvernance et de gestion des politiques de formation professionnelle, aux simplifications et améliorations qui seraient rendues nécessaires tant par les évolutions induites par la négociation que par celles résultant par ailleurs du processus de décentralisation.

Cette négociation devra être achevée dans des délais compatibles avec la préparation d'un projet de loi avant la fin de l'année 2013.

4 - En articulation avec cette négociation, **la concertation quadripartite entre l'Etat, les régions et les partenaires sociaux** engagée sur le compte personnel de formation se poursuivra dans les conditions prévues à l'issue des deux premières réunions. Le groupe quadripartite sera animé par une personnalité

qualifiée sur la base d'un mandat qui fixera son champ de travail. Il s'appuiera notamment sur les travaux techniques envisagés sur trois thématiques : le système de gestion et de traçabilité du compte personnel, les enjeux de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle en lien avec le service public de l'orientation et l'impact de la mise en place du compte sur l'offre de formation.

- 5 - Dans l'objectif de favoriser ***l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap***, il importe de s'assurer qu'ils accèdent bien aux dispositifs de droit commun de la formation professionnelle, particulièrement la formation en alternance, la préparation opérationnelle à l'emploi et la validation des acquis de l'expérience.

L'accès à la formation des travailleurs handicapés devra être facilité dans le cadre de la mise en place du compte personnel de formation. Des actions spécifiques seront envisagées dans le cadre du plan de « formations prioritaires pour l'emploi ».

- 6 - Le droit à ***l'orientation tout au long de la vie*** étant identifié par tous comme une des garanties collectives essentielle aux actifs pour faciliter leur mobilité et l'accès dans de bonnes conditions à la formation, et les initiatives sur le sujet étant nombreuses (expérimentation dans le cadre du pacte de compétitivité, nouvelle définition du service public de l'orientation dans le projet de loi de décentralisation, cadre du conseil en évolution professionnelle, etc.), la concertation quadripartite s'attachera tout particulièrement à suivre ces travaux afin de construire une vision de ces enjeux partagée par l'ensemble des responsables de ce service public.

Parallèlement, des actions concertées doivent être entreprises pour agir sur les ***délais d'entrée en formation des demandeurs d'emploi***, afin de pouvoir d'une part élaborer le plus tôt possible un projet de formation avec les demandeurs d'emploi, d'autre part leur faciliter, une fois leur projet construit, un accès rapide à la formation. Des travaux conduits avec les régions et Pôle emploi conduiront à l'élaboration avant la fin septembre d'un plan d'action sur ces sujets. Afin notamment de contribuer à cet objectif, Pôle emploi conduit pour sa part un vaste programme de formation de ses agents aux questions liées à l'orientation et à la formation.

- 7 - Les participants à la table ronde confirment leur engagement, dans le cadre du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, à redéfinir pour novembre 2013 ***une stratégie nationale et partagée de lutte contre l'illettrisme*** dans le cadre de la « Grande Cause nationale ».

- 8 - Conformément aux engagements souscrits dans le cadre du comité interministériel de la jeunesse et lors du débat parlementaire sur la sécurisation de l'emploi, **une initiative législative sera prise sur la question des stages**, en vue d'une adoption d'ici la fin de l'année. Une concertation sera organisée préalablement avec les partenaires sociaux et l'ensemble des organisations concernées.
- 9 - Le Gouvernement a demandé à la présidente du conseil national de **l'insertion par l'activité économique** de lui faire des propositions de réforme et de développement du secteur. Les partenaires sociaux, siégeant au CNIAE, sont associés à ces réflexions. A court terme, l'objectif consiste à simplifier le financement des structures, à consolider le secteur et à lui donner un nouveau souffle en favorisant l'innovation sociale au service des personnes très éloignées de l'emploi.
- 10 - La **validation des acquis de l'expérience** constitue un outil d'accès à la qualification et de promotion professionnelle notamment pour les personnes les moins qualifiées. Malheureusement elle est encore trop peu mobilisée dix ans après sa création. Un groupe de travail interministériel se réunira dès la fin du mois de juin afin d'examiner les voies et moyens d'en élargir l'accès (modalités de validation, condition de mobilisation des jurys...). Plus largement il fera des propositions visant **un accès plus fluide à la certification** afin de renforcer les possibilités d'individualisation des parcours.
- 11 - Des **bilans** seront réalisés et partagés dans un cadre partenarial :
  - le Gouvernement propose de partager avec les partenaires sociaux les études disponibles et en cours d'achèvement sur les **ruptures conventionnelles**, créées par l'accord national interprofessionnel de « modernisation du marché du travail » de 2008. Une réunion de restitution sera organisée à cette fin en juillet 2013 ;
  - outre le **suivi national et régional effectué chaque mois** dans le cadre de la mobilisation générale pour l'emploi (cf. ci-dessus) **des bilans approfondis seront réalisés au 1<sup>er</sup> semestre 2014** en application de la loi relative à la sécurisation de l'emploi (attractivité du nouveau dispositif d'activité partielle, bilan des accords de branche et de l'application des nouvelles dispositions relatives au temps partiel, bilan des accords de maintien de l'emploi...);
  - le gouvernement proposera aux partenaires sociaux et aux régions une rencontre spécifique consacrée à l'**AFPA**, pour faire le point sur le plan

de refondation et les actions entreprises depuis un an pour assurer sa pérennité ;

- un bilan des actions conduites au titre de la politique de **revitalisation** sera également partagé avec les partenaires concernés.

# AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL, PREVENIR LES RISQUES ET AMELIORER LA SANTÉ DES SALARIES

---

## Constats, objectifs et principes d'action

Des principes d'action ont été réaffirmés par tous les participants à la table ronde :

- alors que notre pays connaît des difficultés économiques, la qualité de vie au travail n'est pas une contrainte supplémentaire, mais un facteur de compétitivité et donc une condition de la sortie de crise ;
- le travail est facteur de santé ;
- l'égalité professionnelle doit être traitée de manière transversale, mais reste un enjeu spécifique. L'enjeu central est l'effectivité des droits dans l'entreprise ;
- l'expression des salariés sur leurs conditions de travail est le point de départ de la prise en compte de la qualité du travail dans l'entreprise. Pour ré-humaniser le travail, il faut d'abord en parler ;
- le travail change. Pour s'adapter à ses évolutions, la dynamique du dialogue social est essentielle. Elle doit exister dans les entreprises ;
- le risque de désinsertion professionnelle liée à l'usure du travail et la pénibilité est une réalité et une préoccupation majeure encore mal appréhendée et qui doit être prise en compte dans les entreprises le plus tôt possible.

La table ronde a souligné le besoin d'une **vision partagée de l'articulation entre les dispositifs de veille, de prévention et de réparation des risques et maladies professionnelles**. Les approches santé au travail doivent aussi évoluer pour **être plus transversales** et établir des liens et coordination **avec les politiques de santé publique et de santé environnementale**. Il est essentiel de mieux anticiper et d'analyser les risques pour les prévenir. Cette question sera une question clé de la **préparation du futur Plan Santé au travail 3 (2015-2019)**.

Les objectifs suivants ont notamment été partagés :

- la prise en compte de certains risques connus qui persistent comme les risques psycho sociaux, et une meilleure prévention de certains **risques émergents** (par exemple, nano-matériaux, biotechnologies, exposition aux champs électromagnétiques...) ou en développement liés à de nouvelles technologies, à de nouveaux produits ou à de nouvelles formes d'organisation du travail ;

- **l'accent mis particulièrement sur les petites entreprises**, certains secteurs professionnels, des sites regroupant une multiplicité d'intervenants (sous-traitances et autres formes de co-activité) ;
- le renforcement de la **cohérence entre tous les acteurs du diagnostic et de l'expertise** pour garantir une analyse partagée des situations de risques et dans l'action préventive ;
- la **nécessité d'amplifier la prévention de la pénibilité** tout au long de la vie compte tenu de l'allongement des carrières. Il faut favoriser à la fois la mobilité, l'aménagement des postes de travail, la prévention de l'inaptitude et de la désinsertion professionnelle, le maintien dans l'emploi ou le reclassement des personnes reconnues inaptes ou victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les **apports de l'expertise européenne** qui devront être intégrés, en particulier sur la fonction de veille.

La conclusion de la **négociation sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle est attendue.**

Cette négociation a permis **d'aborder les enjeux de la qualité de vie au travail pour les entreprises et les salariés et le renforcement du dialogue social en matière d'égalité professionnelle.** Le projet met l'accent sur l'effectivité des droits à travers la recherche d'un équilibre dans les conditions d'organisation de la négociation de branche et d'entreprise. Il envisage de faire de la qualité de vie au travail un objet de dialogue social.

**L'égalité professionnelle** est un sujet transversal de la grande conférence sociale. Elle a été une dimension des tables rondes sur les conditions de travail et la santé au travail, un objectif de la réforme des retraites, une question de la formation professionnelle, un défi pour la modernisation de l'action publique et une question-clé de l'Europe sociale. Les échanges ont souligné le bilan positif de la feuille de route sociale de juillet 2012. Les participants ont souhaité poursuivre et amplifier cette dynamique.

A la suite de la grande conférence sociale de juillet 2012 et de la conférence environnementale de septembre 2012, une mission a été nommée sur la **responsabilité sociale des entreprises.** Le rapport qu'elle vient de rendre, comporte vingt propositions. La mission insiste sur la nécessité d'adopter des stratégies de performance globale et intégrée (économique, sociale, sociétale, environnementale et de gouvernance) assorties d'un engagement continu des dirigeants et des managers et qui passent par une implication forte des représentants du personnel. Ces propositions, notamment celles qui concernent le rôle des partenaires sociaux, ont fait l'objet d'un large débat au sein de la table ronde. L'intérêt de la RSE a été souligné quelle que soit l'importance de l'entreprise pour aborder de manière responsable. Une vigilance est néanmoins demandée afin de s'assurer que la RSE ne se réduise pas à une communication et ne se substitue pas aux normes internationales.

## Chantiers prioritaires, méthodes et calendrier.

### I - Sur la santé au travail :

- 1 - Dès la rentrée, le Comité d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) définira la démarche permettant de réaliser un bilan provisoire du Plan Santé au travail 2 et de **préparer le Plan Santé au Travail 3 (2015-2019)**.
- 2 - L'un des axes majeurs de progrès sera de **renforcer l'efficacité du dispositif de surveillance de la santé des travailleurs**. Plusieurs chantiers seront ouverts à cette fin :
  - un travail sera engagé sur le dispositif de veille et d'expertise en vue de renforcer sa lisibilité, sa cohérence et sa complémentarité. Un groupe co-piloté par les ministères du travail et des affaires sociales et la CNAMTS et regroupant les organismes de veille et d'expertise sur les risques professionnels sera réuni pour rendre plus lisible le dispositif. La coordination des expertises au niveau européen doit être développée ;
  - le futur Plan Santé au travail devra davantage intégrer les préoccupations de santé publique et environnementale. La question des liaisons entre les médecins du travail et les médecins traitants devra être prise en considération ;
  - des démarches visant à réaliser des diagnostics territoriaux des risques professionnels partagés entre les acteurs de prévention sur les territoires seront expérimentées dans quelques régions.
- 3 - Le prochain Plan santé au travail devra mettre l'accent sur **les lieux de travail plus particulièrement exposés** aux risques professionnels : très petites entreprises, sites où existe une forte co-activité, BTP. Pour chacune de ces catégories, un recensement de bonnes pratiques sera réalisé et des mesures préventives seront étudiées pour être intégrées dans le futur PST.
- 4 - Le **groupe de travail commun entre l'Etat et les partenaires sociaux sur la gouvernance santé au travail** sera mis en place en octobre 2013 dans le cadre du COCT. Il aura pour objet de présenter des propositions visant à un meilleur pilotage et à une meilleure coordination des acteurs de prévention tant au niveau national qu'au niveau régional, notamment grâce au renforcement du rôle du COCT et des comités régionaux de prévention des risques professionnels.
- 5 - Un **premier bilan de la réforme des services santé au travail** sera engagé à l'automne 2013 dans le cadre du COCT. Il portera notamment sur les points

suivants : mode de gouvernance des services, équipes pluridisciplinaires, agrément des services, etc.

- 6 - Une **mission sera réalisée sur le CHSCT** pour établir un état des lieux des forces et faiblesses de cette instance et pour envisager les pistes d'évolution. La mission examinera particulièrement la couverture dans les petites entreprises, la question des sites où existe une co-activité importante, la formation de ses membres, le recours à l'expertise, les modalités de désignation, de fonctionnement et l'articulation entre CHSCT et comité d'entreprise. A la fin de l'année 2013, ses résultats seront présentés au COCT.
- 7 - Sur la **prévention de l'usure professionnelle et du maintien dans l'emploi**, les axes de travail suivants sont fixés :
  - le **maintien dans l'emploi des personnes inaptes** ou victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle sera une priorité de l'Etat et de chaque organisme de prévention des risques professionnels (Carssat, Services santé au travail, Aract, ...) qui sera déclinée et coordonnée dans chaque région ;
  - la **CNAMTS mènera une expérimentation**, en cours de discussion dans le cadre de la préparation de la future Convention d'Objectif et de Gestion, sur le retour à l'emploi des victimes d'accidents du travail graves et complexes ;
  - les **réseaux de prévention devront se mobiliser de façon coordonnée sur les territoires pour améliorer l'efficacité du reclassement**. Il sera examiné avec l'ensemble des parties concernées la possibilité d'étendre la compétence des SAMETH (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) aux personnes qui ne sont pas reconnues handicapées.

## II - Sur la qualité de vie au travail :

- 1 - La **dynamique tripartite pour l'égalité professionnelle** engagée sur la base de la feuille de route de la première grande conférence sociale sera poursuivie et amplifiée.
- 2 - Il a été convenu d'approfondir les **mesures pour répondre à la précarité des salariés à temps partiel**, qui sont très majoritairement (80%) des femmes : Au premier semestre 2014, un bilan des négociations de branche prévues par la loi sur la sécurisation de l'emploi sera réalisé au sein de la commission nationale de la négociation collective ; pour accompagner et faciliter ces négociations dans les branches qui rencontrent les difficultés les plus grandes

(par exemple, les branches qui composent le secteur des services à la personne...) l'exercice des conférences de progrès sera poursuivi dans les branches qui en font la demande. S'agissant de l'accès aux **droits sociaux des salariés à temps partiels**, par exemple l'accès aux indemnités journalières en cas de maladie, l'ANI du 11 janvier 2013 représente un progrès important du fait de la durée minimale de 24 heures. Un groupe de travail sera constitué au sein du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle en lien avec la Commission nationale de la négociation collective pour poursuivre la réflexion en la matière.

- 3 - Les partenaires sociaux ont souligné la nécessité de **poursuivre la réflexion sur l'harmonisation des droits des différents types de congés familiaux** (congé paternité, congé de présence parentale...) en termes de conditions d'ouverture, d'indemnisation et de portabilité. Le gouvernement leur fera des propositions.
- 4 - Le principe « à travail égal, salaire égal » doit conduire à un examen transversal des grilles de classification, sur le modèle emprunté avec succès par le Québec. Un groupe de travail sera mis en place au sein du CSEP, en lien direct avec la CNNC, sur ce sujet. Il s'inspirera des travaux du défenseur des droits et fera des propositions pour la **revalorisation des emplois à prédominance féminine**.
- 5 - Le gouvernement propose aux partenaires sociaux de mettre en place avant la fin de l'année un **groupe de travail paritaire sur la prévention des discriminations dans l'entreprise** dans le cadre du suivi de l'accord national interprofessionnel sur la diversité dans l'entreprise. Dans le cadre de ce groupe, ils détermineront également les moyens d'approfondir l'implication des entreprises en matière de lutte contre les violences et les discriminations, dont celles **commises à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre**. Cette réflexion portera également sur les possibilités d'extension aux salariés pacés des droits accordés par les entreprises aux couples mariés.
- 6 - Les partenaires sociaux ont convenu de se saisir de la question de la **parité dans les instances représentatives du personnel** et de formuler des propositions d'ici la fin de l'année.
- 7 - Les partenaires sociaux et l'État ont convenu de mettre en place un dispositif permettant **d'accompagner les entreprises, les branches et les partenaires sociaux dans la mise en œuvre de leurs actions de qualité de vie au travail**. Ce dispositif s'appuiera sur l'ANACT et le réseau des ARACT.

- 8 - Pour accompagner la mise en œuvre d'un droit des salariés à demander un aménagement de leurs conditions de travail pour des raisons familiales, **le télétravail est une solution qui doit faire l'objet d'expérimentations dans le cadre juridique défini par l'ANI de 2005 sur le sujet**. L'ANACT proposera un programme d'expérimentations sur ce sujet et accompagnera les entreprises.

### III - Sur la responsabilité sociale des entreprises

Les participants à la table ronde ont convenu que la plate forme RSE mise en place le 17 juin 2013 dans le cadre du Commissariat général à la stratégie et à la prospective, sera le lieu d'échanges sur les conclusions à tirer des propositions de la mission, en particulier en ce qui concerne la place du dialogue social, les relations avec les fournisseurs, les relations entre les donneurs d'ordre et leurs sous traitants, l'atout que représente la démarche RSE pour l'entreprise et son développement international.

# ASSURER L'AVENIR DES RETRAITES ET DE NOTRE PROTECTION SOCIALE

---

La table-ronde « Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale » a permis de dresser un bilan de la mise en œuvre des chantiers prioritaires identifiés il y a un an, d'exprimer les positions de chacun sur l'avenir de notre protection sociale et des retraites et de définir des objectifs et un agenda pour l'année à venir.

## Constats et objectifs

La feuille de route adoptée lors de la grande conférence sociale de 2012 avait identifié des chantiers prioritaires pour la consolidation de notre système de protection sociale et défini une méthode et un calendrier pour les aborder.

- pour favoriser une meilleure régulation des dépenses, une mission a été confiée à Bertrand Fragonard, président du HCF, qui a remis le 9 avril 2013 au Premier ministre son rapport sur les aides aux familles. Le Premier ministre a annoncé au HCF le 3 juin 2013 les décisions prises pour redresser la branche famille et rendre notre politique familiale plus juste et plus adaptée aux besoins des familles d'aujourd'hui. Le HCAAM a été saisi afin d'établir un diagnostic et de faire des propositions destinées à favoriser la généralisation de la complémentaire santé à l'horizon 2017.
- pour élargir et diversifier les sources de financement de la protection sociale, le Haut Conseil du financement de la protection sociale a été saisi et a remis au Premier ministre le 31 octobre 2012 un premier rapport dressant un état des lieux très complet du financement de la protection sociale. Conformément à la lettre de mission du 6 novembre 2012, il a remis le 7 juin un rapport d'étape au Premier ministre sur les principes de financement des prestations et les pistes de diversification et de clarification du financement de la protection sociale.

S'agissant du **financement de la protection sociale**, les participants à la table-ronde ont :

- rappelé leur attachement au haut niveau de protection sociale qui caractérise le système français, composante de notre modèle social et économique
- souligné l'intérêt des travaux menés au sein du Haut Conseil du financement de la protection sociale au cours de l'année écoulée, notamment sur la clarification des principes de financement de la protection sociale, et la distinction soit entre les risques, soit à l'intérieur des risques, entre prestations contributives et prestations universelles
- regretté pour certains que ces travaux du HCFI n'aient pas permis d'examiner un certain nombre de scénarios de financement mis en avant par les participants

permettant de dégager éventuellement des marges de manœuvre pour favoriser l'investissement productif et social

- convenu de la nécessité de poursuivre ces réflexions afin d'être en mesure de tracer une trajectoire d'évolution dans la durée du financement de la protection sociale intégrant ces enjeux
- convenu de l'importance d'apporter une solution durable à la question du financement de la protection sociale en améliorant à la fois l'efficacité du système de protection sociale, son mode de financement, et en s'assurant d'une évolution soutenable des dépenses de protection sociale
- souligné que la croissance et l'emploi sont des éléments essentiels à prendre en compte dans la problématique du financement durable de la protection sociale
- rappelé l'importance d'adresser aux jeunes générations, à travers les solutions à mettre en œuvre pour assurer la pérennité de notre modèle social, un message de confiance en l'avenir
- rappelé leur attachement à une forte implication des partenaires sociaux dans ce processus et dans l'élaboration concertée des solutions pour assurer l'avenir de notre système de protection sociale

Pour ce qui concerne les **retraites**, la feuille de route de 2012 avait défini un calendrier pour une réforme globale de notre système de retraite, qui s'est déroulé comme prévu :

- la phase de diagnostic, au sein du Conseil d'orientation des retraites (COR), a débouché fin 2012-début 2013 sur deux rapports, l'un sur les projections financières, l'autre dressant un état des lieux de notre système de retraite ;
- à partir de ces travaux, et sur la base d'un cahier des charges élaboré avec les partenaires sociaux, la Commission pour l'avenir des retraites, présidée par Yannick Moreau, a mené des consultations afin de formuler des pistes de réforme à plus ou moins long terme ;
- une concertation s'engage sur les évolutions souhaitables de notre système de retraite.

Les participants à la table-ronde ont :

- rappelé leur attachement à un système de retraite par répartition, solidaire et financièrement pérenne à long terme ;
- réaffirmé que l'objectif principal de ce système était de garantir un niveau de pension satisfaisant pour toutes les générations ;
- souligné que notre système faisait face à un triple défi : les nombreux départs à la retraite des générations du baby-boom pendant les 20 prochaines années,

l'allongement de l'espérance de vie, qui est une tendance longue, et l'incertitude sur la croissance

- souligné que le système de retraite devait progresser vers plus de justice (notamment en termes d'égalité entre hommes et femmes, de prise en compte des accidents de carrière, de la pénibilité), plus de lisibilité et de liberté de choix ;
- souligné que le premier déterminant de la pérennité du système de retraites était la situation de l'emploi - en particulier celui des jeunes et des seniors -, condition, avec la croissance, d'un niveau de ressources global suffisant et d'un niveau de pension individuel satisfaisant ;
- convenu que pour assurer la confiance de nos concitoyens dans les régimes par répartition, il est nécessaire de les inscrire dans un cadre financier durablement équilibré ;
- considéré qu'il convenait sur ce sujet de prendre en compte deux horizons : la consolidation à court terme de notre système de retraites et la réflexion sur une réforme durable permettant de garantir sur le long terme un équilibrage des régimes de retraite.

## Chantiers prioritaires et méthode

La table-ronde « Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale » a permis de définir sur les deux chantiers prioritaires du financement de notre système de protection sociale et des retraites des objectifs et une méthode pour poursuivre le travail engagé.

- 1 - Le gouvernement **demande au Haut Conseil du financement de la protection sociale de poursuivre ses travaux sur une trajectoire d'évolution du financement de la protection sociale** prenant en compte les besoins de financement et les logiques des différents risques, afin de favoriser la compétitivité, la croissance et l'emploi.
- 2 - Sur cette base, **des échanges auront lieu sur les priorités** de notre système de protection sociale et les évolutions souhaitables de son financement.

En **matière de retraites**, la table-ronde a permis de discuter des objectifs devant guider une réforme de notre système de retraite. Le gouvernement en retient les principes suivants :

- 1 - une **réforme reposant sur trois piliers** : (i) des mesures garantissant le financement des retraites à court terme, (ii) des évolutions permettant de garantir la pérennité du système de retraite par répartition et de redonner

ainsi confiance aux jeunes et (iii) des mesures de justice visant à mieux prendre en compte certaines situations particulières (pénibilité, jeunes, femmes, polypensionnés...) dont le financement doit être assuré .

- 2 - Des **échanges bilatéraux** vont s'engager dès le début du mois de juillet. A l'issue de la concertation, le gouvernement présentera la réforme au mois de septembre.

# DEVELOPPER LES FILIERES ET ANTICIPER LES EMPLOIS DE DEMAIN

---

## Constats et objectifs

A l'issue de la table-ronde, les constats et objectifs suivants peuvent être identifiés :

- les partenaires sociaux partagent un sentiment d'extrême urgence et conviennent de la nécessité de se mobiliser pour développer l'emploi en unissant les forces de l'Etat, des partenaires sociaux, des collectivités territoriales et de l'ensemble des acteurs concernés, avec la conviction que cette mobilisation peut permettre de concilier compétitivité et progrès social ; le redressement productif est une impérieuse nécessité ;
- les participants considèrent unanimement que la distinction entre industrie du passé et industrie d'avenir n'a pas de sens ; il y a des entreprises en croissance dans des secteurs en difficulté et des entreprises en difficulté dans des secteurs en forte croissance ;
- la dimension européenne du redressement économique de notre pays apparaît comme l'une des conditions sine qua non de sa réussite. L'Europe doit tout mettre en œuvre pour atteindre les objectifs qu'elle assigne aux économies de l'Union en matière de part de l'industrie dans le PIB (20%) ;
- l'articulation entre les outils est une condition de leur efficacité économique et sociale ; l'articulation des priorités nationales et de leur déclinaison territoriale est un facteur clef de la réussite des politiques publiques ;
- la culture coopérative entre les entreprises demeure insuffisamment développée et la qualité ainsi que la loyauté des relations entre « donneurs d'ordres » et sous-traitants peut encore être améliorée ;
- pour développer l'emploi, il est indispensable d'anticiper les évolutions de notre économie, au travers des trois niveaux d'intervention de l'Etat, que sont :
  - les politiques générales – éducation, recherche, infrastructures, réglementation, fiscalité, logement – qui doivent mobiliser l'ensemble des leviers de l'action publique en faveur de la croissance (notamment commande publique), de l'investissement (forte attente concernant la BPI), de la productivité (notamment coût de l'énergie), de la qualité et de l'élévation des qualifications, gage de progrès social et salarial ;
  - l'action sur l'environnement économique des secteurs les plus exposés à la concurrence internationale, dont il faut assurer la stabilité pour leur bon développement ; à cet égard la question de l'évaluation des aides publiques et leur éventuelle conditionnalité est posée ;

- la mise en place de filières, porteuses de progrès économique, social et environnemental, particulièrement dans les domaines qui bénéficient d'une forte demande mondiale et pour lesquelles la France dispose d'atouts significatifs et d'avantages comparatifs ;
- depuis un an, des avancées majeures ont été mises en œuvre pour réaffirmer et élargir le rôle des filières industrielles comme facteur de dynamisation de l'industrie, au travers, notamment, du nouveau Conseil National de l'Industrie. Ce travail s'amplifie avec la mise en place d'une Commission Nationale des Services ;

## **I - Redessiner le paysage français de l'industrie et des services**

- à partir de l'analyse des grands enjeux pour la France de demain, l'objectif est, désormais, de dessiner les contours du nouveau paysage français de l'industrie et des services en définissant les voies d'évolution de ces filières ;
- les travaux du Conseil National de l'Industrie ont permis de créer les conditions d'une dynamisation de l'industrie française, à ce jour, structurée en 13 filières stratégiques ;
- des contrats partenariaux de filières ont été formalisés, illustrant le souhait collectif de s'unir autour d'engagements réciproques pour améliorer la performance de l'industrie en France ;
- au-delà, la croissance de l'économie, l'emploi industriel et l'équilibre de la balance commerciale de la France nécessitent que chacune des filières soit compétitive en soi. Plus que d'un effet de spécialisation, la France a besoin de concentrer ses forces pour améliorer la compétitivité de chacun de ses secteurs industriels ;
- l'Etat peut faire émerger ou renforcer le socle industriel, par des actions fortes de coordination des acteurs, par l'activation de leviers réglementaires, par un soutien à des programmes de recherche, par un programme de financement ou par l'orientation de la commande publique vers un objectif industriel précis. Les instruments de l'action publique doivent être chaque fois adaptés à la diversité des situations des filières ;
- des projets industriels collectifs et structurants pour la prochaine décennie, relais de croissance au sein des filières actuelles ou émergentes, sont à identifier avec l'ensemble des partenaires pour renforcer les filières et positionner pleinement la France sur les marchés mondiaux les plus dynamiques ;

## **II - Anticiper les compétences de demain et les transitions professionnelles**

- dans une économie où les mutations s'accroissent et où les carrières sont de plus en plus segmentées, notre capacité collective à adapter les compétences des salariés et des demandeurs d'emploi aux besoins des entreprises et à faciliter les transitions professionnelles devient un facteur décisif de compétitivité et de développement de l'emploi ;

- pour les salariés, c'est l'assurance de conserver un niveau d'employabilité protecteur pour la suite de leur parcours professionnel, et pour les entreprises, l'une des clés de leur réussite dans l'environnement concurrentiel qu'elles connaissent ;
- cela passe par un rôle renforcé de la prospective et de l'anticipation dans nos choix stratégiques et par des mobilités accrues entre les secteurs, les branches et les filières ;
- la création du commissariat général à la stratégie et à la prospective peut y contribuer. Son intervention devra être articulée avec les démarches de filières initiées dans le cadre du conseil national de l'industrie et de la commission nationale des services ;
- en matière de prospective, de nombreux outils existent, mais ils sont disparates, insuffisamment croisés entre eux et limités dans leurs effets opérationnels du fait du manque d'articulation avec les décideurs publics et les acteurs économiques. Les travaux des branches et des filières sont insuffisamment utilisés et difficilement capitalisables ;
- le développement de l'anticipation des évolutions économiques et technologiques peut également passer par une redynamisation des négociations d'entreprises, de branches ou interbranches et par les réflexions au sein des filières relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- une économie en bon ordre de marche est une économie qui s'appuie sur une offre de formation qui a un temps d'avance sur les besoins. L'anticipation partagée est donc indispensable ;
- en matière d'orientation et de formation tout au long de la vie, une meilleure association des acteurs économiques et sociaux doit être recherchée ;
- les freins aux transitions professionnelles sont nombreux, d'ordre divers (manque d'attractivité de certains métiers notamment industriels, mobilité géographique limitée, méconnaissance des opportunités, segmentation du système de formation professionnelle, etc) et ne peuvent souvent être levés que par des actions partenariales impliquant les pouvoirs publics et les organisations professionnelles et syndicales ;
- ces freins sont renforcés pour les mobilités interbranches ou interfilières ce qui plaide pour une meilleure reconnaissance des compétences transversales ou transférables et des certifications interbranches, ainsi que pour une structuration par branche moins segmentée ;
- ces mobilités se concrétisant pour l'essentiel au niveau local, il convient d'améliorer l'intervention territoriale en matière d'accompagnement des bassins en reconversion ou en transformation.

## Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

- 1 - L'Etat réaffirme la pertinence d'une **politique industrielle différenciée et adaptée aux enjeux propres à chaque filière**, dans une logique partenariale avec les industriels et les partenaires sociaux. Les actions définies dans les contrats de filières seront mises en œuvre par les parties qui s'y sont engagées. L'opportunité de création d'un comité stratégique dédié aux industries de l'énergie, hors production électrique, sera étudiée.
- 2 - Pour renforcer le tissu industriel, l'Etat proposera aux entreprises concernées un partenariat stratégique pour s'engager dans la réalisation de grands projets industriels structurants, dont la montée en puissance atteindra son plein effet d'ici 2020.
- 3 - Le chantier des relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants sera renforcé sous l'égide de la Médiation des relations interentreprises qui devra proposer à l'issue d'une concertation de nouvelles propositions d'action.
- 4 - L'évaluation engagée, dans le périmètre retenu par la mission Jurgensen-Queyranne-Demael, au sein du Conseil national de l'industrie, des aides et de l'action publique en faveur des entreprises sera notamment poursuivie sous l'angle de leur éventuelle mise sous condition. Le CICE fera l'objet d'une évaluation indépendante, dans les conditions définies par le comité national de suivi prévu par la loi, qui sera placé auprès du commissariat général à la stratégie et à la prospective et associera les partenaires sociaux.
- 5 - Pour mieux anticiper l'évolution des emplois et des besoins en compétences des entreprises, il est indispensable de **renforcer notre capacité collective d'observation et de prospective**. A cette fin :
  - un partage collectif Etat-Régions-partenaires sociaux sur les métiers et les compétences de demain a été demandé lors de la table-ronde et sera organisé au 1<sup>er</sup> trimestre 2014 notamment autour d'une présentation du rapport « les métiers de demain » (CGSP / DARES) ;
  - le Commissariat général à la stratégie et à la prospective sera chargé de l'animation d'un réseau d'observation et de prospective des emplois et des compétences (Etat, partenaires sociaux, régions, observatoires prospectifs de branche, organismes producteurs de travaux de prospective, etc.). Cette animation de réseau devra permettre de mieux coordonner les travaux nationaux, régionaux et sectoriels dans une logique d'alimentation réciproque et d'appui méthodologique (un document d'appui sur la prospective régionale devra être finalisé en

automne 2013 et un autre sur la prospective sectorielle au premier trimestre 2014) et de faciliter la réalisation de travaux conjoints ;

- pour faire le lien avec les travaux des filières, il sera demandé au groupe transverse « emploi compétences » du conseil national de l'industrie et aux groupes emploi des comités stratégiques de filières d'identifier d'ici le premier semestre 2014 les éléments prospectifs ou d'analyse des emplois et des compétences dont ils jugent utiles la production et la diffusion aux acteurs des filières.

6 - Pour que l'identification des emplois et des compétences de demain soit utile, il est impératif que les décideurs publics et les acteurs économiques se l'approprient et l'intègrent dans des **stratégies partagées d'anticipation des évolutions économiques et technologiques et que l'offre de formation initiale et continue, puissent évoluer en cohérence**. Dans cet objectif :

- le réseau d'observation et de prospective sera chargé de contribuer à la diffusion des travaux et d'assurer la présentation régulière dans les instances de concertation et de décision concernées ;
- à l'issue d'un bilan des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui sera présenté au sein du conseil national de l'emploi d'ici début 2014, un cadre de relance des négociations de branches ou interbranches sur la GPEC pourra être défini. Il pourrait notamment s'appuyer sur l'identification de secteurs prioritaires et la définition d'un calendrier de suivi permettant des bilans réguliers ;
- l'Etat poursuivra des démarches partenariales avec les organisations professionnelles et syndicales pour développer l'emploi, préparer les compétences de demain et sécuriser les parcours dans des secteurs et des filières d'avenir (numérique, recyclage, bassins en transitions verte) ;
- le conseil national éducation économie sera chargé de proposer au gouvernement des leviers pour s'assurer du développement, de l'adaptation et de l'attractivité des formations initiales techniques.

7 - **Le développement des transitions professionnelles et des passerelles au sein et entre les filières** sera recherché par le biais :

- d'un renforcement des dynamiques de filières autour des enjeux de compétences et d'emploi, notamment dans certains secteurs d'avenir, prioritairement des services et susceptibles de se structurer en filière (Exemples envisageables : médico-social, silver economy, etc) ;

- d'une étude du groupe transverse emploi compétences du CNI portant sur la capacité de transfert des compétences entre filières industrielles. Elle devra déboucher sur des démonstrateurs locaux (2 ou 3 territoires) permettant de donner à voir concrètement la mise en œuvre des passerelles professionnelles ;
  - de partenariats réunissant les pouvoirs publics et les partenaires sociaux de plusieurs filières pour répondre à des besoins immédiats et construire des passerelles interfilières entre des filières fragilisées et des filières qui offriront à court ou moyen terme des opportunités durables d'emploi (exemple de l'automobile et de l'aéronautique ou du nucléaire).
- 8 - Afin d'**améliorer l'intervention territoriale en matière d'accompagnement des bassins en reconversion ou en transformation**, une réflexion sera ouverte sur la gouvernance territoriale opérationnelle des projets de territoire du type plateformes d'appui aux mutations économiques. Par ailleurs, conformément aux conclusions de la table ronde mobilisation pour l'emploi et la formation professionnelle, l'Etat, les régions et les partenaires sociaux pourront formaliser leur partenariat dans des conventions régionales relatives à la sécurisation des parcours professionnels.

# MODERNISER L'ACTION PUBLIQUE POUR CONFORTER NOTRE MODELE DE SERVICES PUBLICS

---

## Constats et objectifs

Depuis un an, le Gouvernement s'est engagé dans une double démarche de modernisation de l'action publique (MAP) et de construction de nouvelles modalités de relations avec les collectivités territoriales fondées sur la confiance et la responsabilité. La table ronde a permis de constater une ambition partagée quant au rôle de nos services publics au service de la cohésion sociale, du développement économique durable et de la compétitivité de notre pays. Cette ambition procède d'une conception positive du rôle de ces services et de l'action publique, et marque l'attachement de la société française à ses services publics : ceux-ci ne sont pas un problème qu'il faut régler, mais une solution et une chance pour notre pays. L'objectif est de rendre un meilleur service public, plus adapté aux besoins des citoyens, des usagers, des entreprises, tout en améliorant les conditions de vie au travail des agents des services publics. Certains participants ont toutefois souligné que la question des moyens alloués aux services publics devait être traitée préalablement.

- **La modernisation de l'action publique doit être menée en concertation avec l'ensemble des acteurs concernés** au premier rang desquels les partenaires sociaux.

**La modernisation de l'action publique, pour atteindre son objectif d'amélioration du service public, doit reposer sur une approche partagée, au niveau central comme dans les territoires**, avec les agents des services publics et leurs représentants, les usagers, mais aussi avec les acteurs du développement économique et social que sont les organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Cela suppose de définir les lieux de cette concertation et les modalités selon lesquelles elle pourra s'organiser efficacement. Cette approche partagée recouvre tout à la fois les orientations stratégiques qu'il convient d'assigner aux services publics, une association renforcée à la démarche d'évaluation des politiques publiques et la déclinaison concrète de la démarche de modernisation dans les services et sur les territoires.

- **La qualité des services publics et leur capacité à répondre aux besoins des usagers** passent par une démarche ambitieuse de simplification des normes et des procédures qui doit associer les usagers et les agents des administrations. Des décisions ont déjà été annoncées lors des comités interministériels du 18 décembre et du 2 avril dernier. D'autres sont en préparation. L'investissement numérique peut fortement contribuer à atteindre cet

objectif en permettant un saut qualitatif important en faveur des usagers, des conditions de travail des agents publics et de l'efficacité de l'action publique.

Ces évolutions doivent s'accompagner d'un dispositif de mesure de la qualité de service partagé. **L'écoute des usagers mais aussi** doit être organisée pour accompagner ces démarches et contribuer à l'amélioration permanente de l'action publique et des services publics. Parallèlement, les agents publics et leurs représentants doivent être associés à ce programme afin d'identifier les pistes opérationnelles d'amélioration des conditions de travail, de simplification et d'allègement des tâches, d'adaptation des compétences et des qualifications.

**- Une réflexion prospective sur les valeurs, le champ et les missions du service public doit être conduite pour anticiper et préparer son adaptation** à l'évolution des besoins de la société

Le service public doit en permanence s'adapter et évoluer tant dans son champ que dans ses missions pour être en capacité de répondre, avec efficacité, à l'évolution des besoins des usagers, entreprises, citoyens et collectivités territoriales. Pour concevoir cette évolution et garantir cette adaptation, il est nécessaire de conduire une réflexion collective prospective sur les valeurs, le champ, le contenu et les modes d'intervention du service public. Le Commissariat général à la stratégie et à la prospective (CGSP) offre aujourd'hui à l'ensemble des acteurs un cadre et des moyens pour conduire cette réflexion prospective.

## Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

**1 - Dès septembre 2013, le commissariat général à la stratégie et à la prospective (CGSP) se verra confier une double mission à laquelle les partenaires sociaux seront étroitement associés.**

Afin de contribuer à une vision stratégique de long terme sur notre modèle de service publics, le CGSP inscrira dès l'automne à son programme de travail un axe « action publique et services publics », qui se traduira par le lancement d'un ou plusieurs groupes de travail sur un ou plusieurs thèmes évoqués par les participants à la table ronde : les valeurs du service public et ses missions, la détermination des besoins collectifs, les modes de gestion des services publics ou encore leur rôle au service du développement économique. Ces travaux s'appuieront notamment sur des comparaisons européennes et internationales et sur le bilan des réformes déjà menées. Ce programme de travail sera présenté aux partenaires sociaux avant la fin octobre 2013.

En complément de cette mission, le CGSP sera associé à la démarche d'évaluation des politiques publiques engagée en décembre dernier. Il jouera tout d'abord, pour les nouvelles évaluations, un rôle de garant et d'expert en soutenant les travaux engagés (appui méthodologique, centre de ressources et d'expertise, organisation de concertations). Cet appui sera adapté en fonction des évaluations. Il organisera avec les partenaires sociaux une réflexion stratégique sur le programme d'évaluation et formulera des propositions sur le choix des politiques à évaluer prioritairement et sur les modalités de la concertation.

**2 - Le Gouvernement proposera avant fin octobre 2013 la mise en place d'une structure territoriale pérenne de concertation, entre pouvoirs publics et partenaires sociaux, sur l'action publique et les services publics.**

Les discussions menées dans le cadre de la MAP avec les organisations syndicales de fonctionnaires et les employeurs publics ont permis de définir le rôle que joueront le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et le conseil commun de la fonction publique en matière de modernisation de l'action publique. L'instauration des « conférences territoriales de l'action publique », prévue par le projet de loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, et les réflexions en cours sur l'organisation territoriale des services de l'Etat rendent la création d'un espace de concertation plus nécessaire que jamais. Il convient d'en définir la nature avec les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et avec les exécutifs territoriaux.

Certains participants à la table ronde ont estimé que la création d'une commission « services publics » au sein des CESER, chargée d'émettre avis et propositions relatifs aux services publics et à l'action publique, pourrait constituer l'espace de concertation souhaité. D'autres préféreraient une structure spécifique éventuellement articulée avec les CESER. Cette instance de concertation réunirait les partenaires sociaux représentatifs, l'Etat et les exécutifs territoriaux. La ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, réunira les participants à la table ronde dès septembre prochain pour aboutir à une solution partagée avant la fin du mois d'octobre 2013.

**3 - La recherche d'une constante amélioration de la qualité des services publics et de leur adaptation aux besoins des usagers ainsi qu'aux enjeux de solidarité et de compétitivité est une priorité partagée.**

Cette amélioration repose en premier lieu sur le « choc de simplification » annoncé par le Président de la République qui sera décliné en un programme pluriannuel de simplification des normes à l'occasion du CIMAP de juillet 2013. Les partenaires sociaux seront étroitement associés au suivi de sa mise en œuvre à partir du second semestre 2013.

Elle repose également sur un effort soutenu d'investissement dans l'administration numérique qui conditionne la réussite de ce programme de simplification et doit permettre de rendre plus efficace l'action publique et d'améliorer les conditions de travail des agents.

Afin de suivre de manière totalement transparente et partagée les résultats de cette politique et d'identifier les aspirations prioritaires des usagers, un baromètre de la qualité des services publics sera mis en place dès juillet prochain. Il sera ensuite décliné au niveau territorial.

Les agents publics doivent enfin être pleinement associés et sont, de même que leurs représentants, les acteurs principaux de cette démarche de modernisation. La qualité de la formation des agents et le développement d'un dialogue social de proximité sont également des leviers de la modernisation des services publics. Sur la base des initiatives engagées en la matière depuis décembre dernier (démarche « innover et simplifier avec les agents publics »), le Gouvernement proposera aux autres employeurs publics de généraliser une démarche valorisant les initiatives locales de modernisation, de mieux prendre en compte les besoins des usagers et d'améliorer les conditions de travail des agents publics au quotidien. La question de la qualité de vie au travail et celle de la formation seront traitées dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique.

Enfin, une concertation avec l'ensemble des parties prenantes sera conduite à l'automne par la ministre de l'égalité des territoires et du logement, dans le cadre de la mission d'élaboration d'une stratégie de présence territoriale des services publics que lui a confiée le Premier ministre.

# DONNER UN NOUVEAU SOUFFLE A L'EUROPE SOCIALE

---

## Constats et objectifs

A l'issue de la table-ronde, les constats et objectifs suivants peuvent être identifiés :

- la crise que connaît l'Europe n'est pas seulement économique et financière. Le fort ralentissement de l'activité emporte des conséquences sociales lourdes : chômage, inégalités et précarité croissantes, dégradation des conditions de vie et d'emploi, menaces sur les régimes de protection sociale, dumping social, exacerbations des tensions sociales.
- l'acquis de la construction européenne dans le domaine social demeure substantiel. Des avancées ont été accomplies, souvent grâce au dialogue social européen, dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la mise en place de comités d'entreprise européens et de la mobilité des étudiants (Erasmus) ;
- l'Europe sociale est aujourd'hui en panne : risque de moins-disant ; mise en question de la confiance en notre capacité, ensemble, d'aller vers le progrès social.
- cette situation est contre-productive face à la crise que nous traversons, dangereuse politiquement et socialement, y compris pour l'avenir de l'Europe. Elle appelle des réponses urgentes pour conforter notre modèle social. Ces réponses passent par des mesures fortes en faveur de la croissance y compris par le financement des investissements d'avenir et le soutien à la recherche et l'innovation. Au-delà, donner un nouveau souffle à l'Europe sociale s'impose pour répondre à un triple impératif :
  - faire face aux conséquences sociales de la crise ;
  - apporter des réponses concrètes aux aspirations des citoyens européens à l'heure où une proportion croissante d'entre eux doute de la capacité de l'Union à tenir sa promesse de progrès social ;
  - assurer le bon fonctionnement du marché intérieur et de l'Union Economique et Monétaire.
- dans ce contexte, la lutte contre le chômage, et singulièrement contre le chômage des 18-25 ans, constitue une priorité de premier rang. 5,6 millions de jeunes de moins de 25 ans sont au chômage dans l'UE à 27 (23,5 %), soit environ le double du taux pour l'ensemble de la population. Dans plusieurs Etats, le chômage des jeunes atteint des proportions dramatiques. La mobilité des jeunes, en particulier en alternance ou en apprentissage, reste faible. Les jeunes qui ne sont ni étudiants, ni employés ni stagiaires (NEET) sont particulièrement vulnérables. A cet effet, la

garantie pour la jeunesse constitue une avancée importante. Elle doit être consolidée et mise en œuvre rapidement.

- dans les territoires ultramarins, les jeunes font face à des contraintes structurelles spécifiques, notamment en termes de mobilité, d'offre éducative et de tissu économique. L'action de l'Union européenne dans le domaine de l'emploi des jeunes doit en tenir compte.
- il est indispensable d'assurer les conditions d'une concurrence équitable et régulée au sein de l'Union européenne. Or des contournements des règles en vigueur sont constatés, notamment dans le cas de détachement de travailleurs d'un Etat Membre à un autre. L'Union et ses Etats membres doivent se doter des moyens de lutter contre ces abus qui conduisent à des situations inacceptables de concurrence déloyale et de « *dumping social* », avec des conséquences négatives sur l'emploi. De telles situations existent, notamment dans le cas où l'Etat membre n'a pas mis en place de salaire minimum. La course au moins-disant social peut aussi s'exercer dans le domaine des normes de santé et de sécurité au travail. La fiscalité peut également être à l'origine de pratiques de concurrence déloyale. Une plus grande harmonisation fiscale est donc nécessaire.

Les négociations en cours sur les directives relatives aux marchés publics devraient permettre la prise en compte de critères sociaux et environnementaux tout au long de la procédure ainsi que d'écarter une offre anormalement basse ne respectant pas les normes sociales minimales.

En outre, la dimension sociale doit être prise en compte dans la politique commerciale de l'Union européenne.

- Le renforcement de la dimension sociale de l'Union Economique et Monétaire est, comme celui de sa dimension économique, essentiel au bon fonctionnement d'une zone euro renforcée. Aussi, la gouvernance économique de l'UEM doit-elle se fonder sur des indicateurs non seulement économiques mais aussi sociaux.

Des garanties minimales doivent être définies et mises en œuvre, pour constituer un socle commun de protection pour les travailleurs européens.

En tant que de besoin, les coopérations renforcées doivent permettre aux pays qui le souhaitent d'avancer sur certains sujets dans le domaine social.

- Dans le cadre de la nécessaire réflexion sur la « gouvernance sociale » de l'Union européenne, une attention particulière doit être accordée à la rénovation du dialogue social européen. Le fonctionnement du sommet social tripartite n'est pas satisfaisant. Le développement de la gouvernance économique (semestre européen) crée des besoins nouveaux d'association et de consultation des partenaires sociaux.

## Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

### I - Agir pour l'emploi des jeunes

Après avoir salué l'adoption de l'accord-cadre sur l'emploi des jeunes le 12 juin 2013 par les partenaires sociaux européens, les participants appellent à :

- 1 - la mise en œuvre effective de la « Garantie pour la jeunesse », adoptée en février 2013 et accélérée de l'« Initiative pour l'emploi des jeunes », dotée de 6 milliards d'euros, agréée en février 2013.

Cette initiative doit être opérationnelle au plus vite dans les territoires concernés, en métropole comme dans les régions ultra-périphériques. Afin que le fonds de 6 milliards joue pleinement son rôle, et pour parvenir à un effet de levier, son utilisation devra être concentrée sur les deux premières années de la prochaine période de programmation financière.

↳ Cela suppose de commencer sans délai le travail d'identification des projets susceptibles de bénéficier au niveau national de financements européens. Un dispositif spécifique sera mis en place à cette fin, auquel les partenaires sociaux seront associés en lien avec les régions.

Une mobilisation optimale des fonds structurels, notamment du FSE, est également nécessaire, à travers une utilisation simplifiée, plus lisible, et coordonnée avec les dispositifs existant au niveau national.

- 2 - la mise en place d'une véritable Europe de l'apprentissage et de l'alternance à travers :
  - la mise en œuvre et la pleine mobilisation du programme « Erasmus pour tous/Erasmus + » ouvert aux apprentis, dont les moyens vont être significativement accrus dans le cadre de la prochaine période de programmation budgétaire. Le gouvernement veillera à ce qu'une proportion significative des fonds de ce programme soit mobilisée en faveur de l'apprentissage.
  - afin de faciliter les démarches des jeunes en alternance ou en apprentissage dans leurs projets de mobilité, des guichets de l'alternance pourraient être mis en place, pour mettre en relation les demandes et les offres d'apprentissage dans l'Union européenne et de fournir un accompagnement pratique aux futurs apprentis (recherche de logement, formalités administratives, etc.). La formation linguistique des futurs apprentis est également un élément essentiel pour surmonter les barrières linguistiques à la mobilité.

↳ Dans le cadre du comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales (CDSEI) les modalités de mise en œuvre des guichets uniques de l’alternance seront examinées.

- Le développement de la mobilité et de l’alternance en Europe doit conduire à une véritable reconnaissance des qualifications et, *in fine*, à la définition d’un statut européen de l’apprenti.

↳ Le gouvernement et les partenaires sociaux engageront chacun des démarches afin que la Commission européenne lance une initiative pour la définition d’un statut européen de l’apprenti.

3 - une meilleure insertion des jeunes dans le monde du travail, qui passe notamment par :

- un meilleur financement des PME et des ETI (entreprises de taille intermédiaire) et une amélioration de l’accès aux financements par la BEI, dont l’augmentation de capital s’est traduite par une capacité de prêt supplémentaire et qui développera des lignes de crédits dédiés à l’emploi des jeunes. La visibilité de ces financements doit être assurée.
- la mise en place de « pépinières européennes » pour favoriser l’entrepreneuriat chez les jeunes et une plus grande mobilité des jeunes demandeurs d’emploi à travers le portail Eures.
- des stages de qualité. La Commission européenne présentera d’ici la fin de l’année une proposition de recommandation pour un cadre de qualité pour les stages. Les partenaires sociaux français pourront contribuer à la définition de ce cadre de qualité.

## II - Lutter contre le dumping social et promouvoir une convergence sociale par le haut

1 - Les participants ont insisté sur l’importance de renforcer l’encadrement du détachement des travailleurs au sein de l’Union. Les négociations en cours sur la directive sur le détachement des travailleurs doivent permettre de renforcer effectivement les moyens de lutte contre les cas de détournements et de fraude qui conduisent à des situations inacceptables de distorsion de concurrence et de « *dumping social* ». Les participants sont convenus de la nécessité de parvenir à un texte qui :

- assure la bonne application des règles en matière de détachement au niveau européen et permette de lutter contre les abus ;

- ne remette pas en cause le droit national et permette à la France de continuer à procéder aux contrôles qu'elle juge utiles et nécessaires.
  - ↳ Le gouvernement et les organisations représentatives agiront, chacun dans le cadre approprié, afin que l'exigence d'un cadre protecteur soit dûment prise en compte par tous les acteurs de la négociation.
  - ↳ Un groupe de travail tripartite se réunira au sein du CDSEI pour aborder les questions soulevées par le détachement aux niveaux national et européen.
- 2 - Les participants appellent à un achèvement rapide d'autres procédures législatives actuellement en cours (proposition de directive établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un détachement intragroupe ; proposition de directive sur les travailleurs saisonniers), dans des conditions qui renforcent la protection effective des droits des travailleurs.
- 3 - La définition d'un salaire minimum dans tous les Etats membres de l'Union est un enjeu déterminant de régulation du marché du travail, de prévention des distorsions de concurrence et de lutte contre la pauvreté et la précarité au travail, en garantissant un revenu décent à tous les travailleurs.
  - ↳ Ainsi que le préconise la contribution franco-allemande présentée le 30 mai 2013, les participants appellent à la mise en place rapide d'un salaire minimum, selon des modalités propres à chaque Etat membre. Le gouvernement et les organisations représentatives conviennent, chacun dans les enceintes européennes auxquelles ils participent, de promouvoir dès maintenant l'objectif d'un salaire minimum dans chaque Etat membre. La France présentera une initiative en ce sens à ses partenaires européens.
- 4 - Afin de mieux prendre en compte les enjeux de distorsion de concurrence liés au financement de la protection sociale, ceux-ci devront être intégrés aux travaux du haut conseil de financement de la protection sociale.
- 5 - La Commission européenne a présenté en mai 2013 une évaluation de la stratégie européenne 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail et a lancé une consultation publique sur « le futur cadre de l'action de l'UE », sans que la perspective d'une nouvelle stratégie soit garantie.
  - ↳ Les participants rappellent que la protection de la sécurité et de la santé au travail est un droit fondamental des travailleurs. Ils appellent la Commission à présenter une nouvelle stratégie en la matière. A cette fin, un groupe de travail permettant de coordonner les contributions des partenaires sociaux et du gouvernement à la consultation publique de la Commission sera mis en

place dans le cadre du CDSEI. Il mènera également des réflexions sur les propositions d'amélioration du fonctionnement des agences et sur les initiatives législatives à promouvoir face à des risques nouveaux.

↳ Les participants inviteront la Commission à consulter spécifiquement les partenaires sociaux sur cette thématique.

### III - Renforcer le dialogue social et la dimension sociale de l'Union économique et monétaire

Dans ses conclusions des 13 et 14 décembre 2012, le Conseil européen a, sur l'initiative de la France, demandé que la feuille de route sur l'approfondissement de l'Union économique et monétaire (UEM) examine « la dimension sociale de l'UEM, y compris le dialogue social ».

1 - Le renforcement de la dimension sociale de l'UEM doit inclure la définition d'un nombre limité d'indicateurs sociaux clés permettant de mieux apprécier les « performances sociales » des Etats membres et d'anticiper, à travers un mécanisme d'alerte, les risques de divergences sociales. Ces indicateurs pourraient également contribuer à la définition d'un socle minimal de garanties sociales.

↳ Les participants sont convenus de mener, dans le cadre d'un groupe conjoint tripartite au sein du CDSEI, un travail commun sur la définition, la nature et l'usage de « critères sociaux ».

2 - L'organisation et les modalités du dialogue social en Europe doivent être renforcées. Dans cette perspective, le Sommet social tripartite doit se tenir en temps utile pour que la position des partenaires sociaux soit pleinement prise en compte dans la préparation du Conseil européen. La décision de la Commission de mars 2003 qui l'institue pourra être revue dans cette perspective.

De même, des formules dynamiques doivent être recherchées pour permettre la consultation des partenaires sociaux lors des principales échéances qui rythment la nouvelle gouvernance économique européenne (semestre européen). Une première évaluation des propositions faites en ce sens par la Commission européenne doit être faite rapidement.

↳ Les participants sont convenus d'examiner au sein du CDSEI des propositions sur l'amélioration du dialogue social en Europe.

↳ Au plan national :

- un groupe permanent de suivi du semestre européen associera les partenaires sociaux et le gouvernement
- Les partenaires sociaux seront davantage associés aux travaux de transposition des directives.
- Les participants au CDSEI devront veiller à un fonctionnement plus dynamique et efficace de ce comité

\*

Sur l'ensemble de ces sujets, les participants promouvront chacun dans leurs enceintes respectives les objectifs sur lesquels ils se sont accordés.

De façon générale, les participants ont formulé le souhait que le sujet de l'« Europe sociale » soit désormais un **thème régulier** de la Grande conférence sociale.

Un suivi régulier des avancées de la feuille de route sera assuré dans le cadre du CDSEI et un bilan à mi-parcours sera effectué.