

PROGRAMME DE TRAVAIL 2015-2017 DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS

‘Partenariat pour une croissance
inclusive et l’emploi’



Table des matières

Introduction.	3
1. Encourager le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle	5
2. Promouvoir une meilleure conciliation du travail et de la vie privée et familiale ainsi que l'égalité des genres afin de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes	6
3. Mobilité et migration	7
4. Paquet investissement et renforcement de la base industrielle en Europe	7
5. La demande en compétences dans le secteur numérique	8
6. Des politiques actives du marché du travail	9
7. Encourager l'apprentissage afin de favoriser l'emploi des jeunes	9
8. Promotion du "capacity building" et amélioration des résultats	10

Introduction

L'Union européenne est à la croisée des chemins. Bien que ces dernières années certains pays – dont notamment les plus affectés par la crise – semblent connaître une reprise timide, celle-ci manque de vigueur dans de nombreux Etats membres et certain d'entre eux connaissent même la déflation. La crise financière qui a frappé l'UE en 2008 – pour se transformer ensuite en crise économique et sociale – continue d'avoir des répercussions sévères. Au mois de février 2015, il y avait 23,8 millions de chômeurs dans l'UE, dont 4,85 millions de jeunes de moins de 25 ans. Par ailleurs, de nombreuses entreprises, surtout des PME, continuent de fermer. Il faudra encore beaucoup d'efforts pour revenir aux niveaux de chômage d'avant la crise, soit 16,2 millions de personnes en 2008.

Pour maximiser la croissance et l'emploi, l'Europe devra relever de nombreux défis politiques: encourager l'investissement public et privé ainsi que la croissance ; créer davantage d'emplois de qualité ; renouveler les ambitions industrielles européennes ; investir dans des services publics performants ; stabiliser les finances publiques et équilibrer les budgets publics ; augmenter la population active afin de gérer au mieux la transition démographique ; encourager la productivité ; améliorer les conditions de travail ; veiller à ce que l'ensemble des citoyens aient accès à une protection sociale durable ; investir dans la recherche et le développement ; investir dans l'enseignement et la formation afin de contrer l'échec scolaire ; rendre les systèmes éducatifs – y compris au plus haut niveau – accessibles à tous sans discrimination ; améliorer les résultats de l'apprentissage ; encourager l'innovation des entreprises ; enfin, reconnaître que le dialogue social favorise la croissance et l'emploi.

Le « processus de Val Duchesse » lancé en 1985 par la Commission a entraîné l'émergence d'un dialogue social intersectoriel au niveau communautaire. L'accord signé par les partenaires sociaux en 1991 et incorporé dans le Traité de Maastricht en 1992 appelait à un rôle beaucoup plus important pour les partenaires sociaux dans la formulation et la mise en œuvre de la politique sociale et de l'emploi. Dans la foulée, les partenaires sociaux européens ont également développé un dialogue plus autonome et diversifié leurs instruments. Le dialogue social est l'un des principaux piliers du modèle social européen.

A présent, le dialogue social européen doit continuer à se développer afin de refléter et de répondre aux besoins de situations économiques et sociales plus diverses dans une UE élargie. L'UE, les Etats membres ainsi que les partenaires sociaux doivent prioriser leurs actions afin d'améliorer de façon tangible la compétitivité mondiale de l'Europe, ainsi que l'emploi et une croissance inclusive en Europe. La gouvernance économique ainsi que l'implication continue récemment annoncée dans cette gouvernance des partenaires sociaux nationaux et européens – impliquant la consultation des partenaires lors des étapes-clés de ce processus – constituent également un défi majeur pour les partenaires sociaux aux niveaux national et européen.

Ce document présente le 5^e programme de travail bipartite des partenaires sociaux européens¹.

1 BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES (ainsi que le comité de liaison EUROCADRES/CEC)

Introduction

Les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer, entre autres dans l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail. Dans certains pays, le dialogue social est menacé. L'un des objectifs de ce 5^e programme de travail est également de le renforcer à tous les niveaux.

Le dialogue social est particulièrement nécessaire dans la situation actuelle si l'on souhaite aboutir à des solutions équitables, responsables et efficaces, qui contribuent à la reprise économique et renforcent la cohésion sociale. Pour arriver à un tel résultat, les partenaires sociaux doivent se comprendre et se mobiliser pour la réalisation d'une croissance inclusive et d'un développement de l'emploi. Ils doivent également renforcer la position de l'Europe dans l'économie mondiale tout en encourageant la prospérité et la cohésion sociale en Europe.

Dans ce contexte, notre approche est la suivante :

- Relever les défis mentionnés précédemment en contribuant de manière autonome aux politiques qui affectent directement ou indirectement les marchés du travail.
- Encourager et renforcer le développement d'un dialogue social autonome dans les Etats membres aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et/ou au sein des entreprises, qui devra tenir compte des pratiques nationales en matière de relations industrielles.
- Continuer d'agir aux niveaux bipartite et tripartite sur la base des futures propositions et initiatives de la Commission, qui résultent entre autres des programmes de travail de la Commission.

- Développer notre rôle dans le processus du Semestre européen, qui nécessite une interaction plus rapprochée et plus intensive entre partenaires sociaux aux niveaux européen et national, y compris dans le contexte du Comité du dialogue social européen.

Les partenaires sociaux européens pourraient décider de traiter des problèmes autres que ceux du présent programme et envisager d'autres modes d'action suite aux consultations par la Commission européenne suivant les articles 154-155 du Traité de l'Union européenne.

1. Encourager le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle

En réaction aux défis démographique et du vieillissement actif, il convient de mettre en œuvre des mesures, là où c'est nécessaire aux niveaux national, sectoriel et des entreprises, afin de faciliter la participation active et le maintien en activité professionnelle des travailleurs âgés. En même temps, d'autres mesures doivent être prises afin de faciliter les transitions intergénérationnelles dans un contexte de fort chômage des jeunes.

Il est nécessaire d'améliorer de manière significative la capacité des travailleurs âgés à rester aussi longtemps que possible sains et actifs sur le marché du travail.

Les partenaires sociaux européens doivent également prendre en compte le contexte des objectifs en matière d'emploi de la stratégie Europe 2020.

Les partenaires sociaux européens ont étudié cette question, notamment dans le contexte de l'Année européenne du vieillissement actif en 2012 ainsi que du développement de leur Cadre d'actions sur l'emploi des jeunes, négocié en 2013. Dans le cadre du présent programme, ils continueront à dialoguer sur les pratiques et les mesures requises afin d'aborder – entre autres – les questions suivantes :

- **Vieillessement actif** : Examen des mesures et des conditions de travail qui encourageraient et permettraient aux travailleurs âgés de travailler plus longtemps ou de réintégrer le marché du travail, par exemple : horaires flexibles, transition progressive vers la retraite, mise à jour/amélioration des compétences, et/ou règles et mesures de santé et de sécurité préventives telles que l'adaptation physique et organisationnelle des lieux de travail afin de prolonger la vie active. Tout cela doit se faire dans le respect des dispositions de sécurité sociale et de protection sociale ainsi que des processus d'information et de consultation ;

- **Gestion du remplacement des travailleurs âgés** : Gestion des conséquences pour le marché du travail de l'augmentation des départs en retraite, notamment : recrutement de nouveaux salariés, intégration des jeunes dans le marché du travail, activation plus efficace des chômeurs ;
- **Tutorage** : Promotion de processus adéquats de gestion des ressources humaines en vue d'accueillir, d'informer et d'intégrer les nouveaux salariés dans les entreprises, par exemple en nommant un référent/tuteur afin de faciliter l'intégration dans l'entreprise et dans le poste et d'anticiper les besoins en compétences ;
- **Transfert des compétences** : Développement de la formation et de mesures de formation continue afin d'assurer le transfert des compétences entre les travailleurs âgés et jeunes, par exemple pour régler les problèmes d'inadéquation des compétences, en particulier dans les domaines et les secteurs confrontés à d'importantes vacances d'emplois.

L'allongement des carrières contribuerait au maintien de la durabilité et de l'adéquation des retraites, de l'inclusion et de la cohésion sociales ainsi que de la solidarité intergénérationnelle en Europe.

Les partenaires sociaux européens négocieront un accord-cadre autonome.

Ils organiseront un séminaire exploratoire conjoint au début des négociations. Ce faisant, ils entendent veiller à ce que les diverses situations des marchés du travail en Europe soient dûment prises en compte et renforcer l'appropriation par les partenaires sociaux nationaux.

2. Promouvoir une meilleure conciliation du travail et de la vie privée et familiale ainsi que l'égalité des genres afin de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes

L'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée constitue un défi politique important pour l'UE, les Etats membres, les partenaires sociaux et la société en général, la disponibilité, la qualité et l'accessibilité de services et d'infrastructures sociaux reste cruciale. En outre, une approche intégrée et ambitieuse des politiques de conciliation est nécessaire si l'on veut :

1) Augmenter la participation des femmes au marché du travail et réduire l'écart salarial entre les genres. Les raisons de cet écart salarial sont multiples et comprennent entre autres : la ségrégation verticale et horizontale du marché du travail ; le manque d'infrastructures d'accueil des enfants ; une répartition inégale des responsabilités familiales et ménagères ; la discrimination et les stéréotypes de genre au travail.

2) Permettre aux familles de mieux concilier le travail, la vie privée et la vie de famille.

Les partenaires sociaux européens se sont déjà activement engagés dans ce débat, entre autres dans le contexte de leur Accord-cadre sur le congé parental et de leur Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes, y compris le lancement en 2014 d'une boîte à outils pour l'égalité des genres sur Internet et la rédaction d'une lettre conjointe sur la garde des enfants. Au niveau national, de nombreuses actions ont été entreprises ces dernières années afin de promouvoir un meilleur équilibre

entre vie professionnelle et vie privée, mais des progrès restent à faire.

Dans le contexte du présent programme, les partenaires sociaux vont :

- Développer la troisième priorité de leur Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes de 2005, qui est d'encourager l'équilibre entre travail et vie privée. Un séminaire exploratoire sera organisé afin d'identifier et de promouvoir les congés, les modes d'organisation du travail et les structures d'accueil qui permettent aux employeurs et aux salariés de trouver leur compte.
- Organiser un échange sur les pratiques des partenaires sociaux nationaux et sur les législations existantes afin d'améliorer la base de connaissances concernant l'égalité des salaires pour un travail de valeur égale entre hommes et femmes, et en particulier sur les facteurs qui contribuent aux systèmes de rémunération neutres en termes de genre.

Les partenaires sociaux se mettront d'accord sur des conclusions communes, qui pourraient inclure des lignes directrices et d'autres initiatives de suivi, ainsi que, le cas échéant, des recommandations adressées aux pouvoirs publics.

3. Mobilité et migration

L'UE devrait faire davantage d'efforts pour faciliter la mobilité des travailleurs dans toute l'Europe et en améliorer l'acceptation politique en travaillant sur les carences réglementaires et de mise en œuvre européennes et nationales qui entraînent des abus. Les partenaires sociaux européens continueront de contribuer à ce débat et envisageront des actions conjointes au-delà de leur participation aux comités consultatifs de la Commission liées à la libre circulation des travailleurs.

Les partenaires sociaux européens sont disposés à contribuer aux efforts de la Commission et du Conseil pour développer un paquet mobilité et renouveler la politique communautaire sur l'immigration légale d'une façon qui soit bénéfique aux travailleurs comme aux employeurs. Ils envisageront également des actions conjointes qui vont au-delà de cette initiative.

4. Paquet investissement et renforcement de la base industrielle en Europe

Au cours de la crise, l'investissement total en Europe a baissé de près de 18%, faisant obstacle à la reprise, à la création d'emplois et à l'atteinte des objectifs Europe 2020. Les besoins en investissements publics et privés sont urgents et il doit s'agir davantage d'investissements complémentaires, que de remplacement. Ces dernières années, selon l'estimation de la Commission elle-même, le déficit d'investissement en UE a été de 230 à 370 milliards d'euros par an. Le plan d'investissement européen de 315 milliards d'euros sur trois ans est donc un premier pas nécessaire qui pourrait lancer un cycle vertueux de croissance. Il est nécessaire d'envisager des instruments nouveaux et efficaces.

L'initiative de la Commission met l'accent sur des investissements très ciblés dans la recherche et le développement, les infrastructures porteuses de croissance telles que les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique, le transport, l'Internet haut débit ainsi que l'enseignement et la formation. La Commission entend orienter un pourcentage significatif de ces investissements vers des pro-

jets susceptibles d'aider les jeunes à retrouver un emploi décent.

En parallèle, l'Union européenne a mis le cap sur une renaissance industrielle en Europe, où en 2020 au moins 20% du PIB proviendrait d'activités de fabrication, y compris par les PME. Le paquet investissement devrait donc jouer pleinement son rôle dans la revitalisation de la base industrielle européenne, en particulier dans certains secteurs et chaînes de valeur. D'ici 2020, le verdissement de l'économie pourrait également avoir un effet positif sur la création d'emplois si des politiques appropriées sont mises en place afin de maximiser les opportunités d'une économie sobre en carbone ou des économies de ressources énergétiques, tout en minimisant les risques pour les entreprises. L'objectif est de veiller à ce que les problèmes relatifs aux marchés du travail créés par les nouvelles politiques énergétiques et climatiques soient pris en compte.

Le plan de l'UE doit prioriser l'investissement et contribuer à l'amélioration du climat d'investis-

sement afin de créer rapidement les conditions nécessaires à la création d'emplois et à la production de marchandises et de services de qualité. La levée des obstacles à l'investissement en Europe nécessite une réglementation qui apporte la certitude juridique, encourage la croissance et l'emploi, en particulier dans les pays les plus affectés par la crise ; réduise la bureaucratie inutile ; améliore l'accès à la finance et comble les lacunes du Marché unique dans des domaines tels que l'économie numérique et l'union énergétique.

Des investissements ambitieux seront également nécessaires dans – par exemple – les infrastructures sociales, en particulier les services sociaux et la santé. Il est indispensable d'investir dans les structures d'accueil si l'on veut promouvoir un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée. Le Fonds social européen ainsi que d'autres programmes com-

munautaires dédiés tels que l'Initiative pour l'emploi des jeunes ou Erasmus+ constituent des véhicules importants pour le soutien financier apporté par l'UE aux investissements sociaux nécessaires.

La gouvernance du Fonds européen pour les investissements stratégiques (FEIS) doit être adéquate, indépendante et transparente. Le cas échéant, les partenaires sociaux doivent y être associés. Pour assurer l'efficacité de l'effet de levier du plan, la sélection des projets doit tendre vers les objectifs stratégiques que sont la croissance et l'emploi.

Les partenaires sociaux européens, qui ont séparément pris position sur le paquet investissement, continueront d'apporter une contribution active au plan d'investissement en ce compris dans un cadre bi- ou tripartite, et en particulier dans le but d'optimiser les résultats en termes de croissance et d'emploi.

5. La demande en compétences dans le secteur numérique

Les partenaires sociaux procéderont à des échanges de vues sur la manière d'obtenir une main d'oeuvre plus instruite, mieux formée et plus compétente. Ce débat couvrira également l'acquisition des compétences de base requises par les marchés du travail d'aujourd'hui et de demain. Afin de remédier à l'inadéquation des compétences, il convient notamment de veiller à ce que des ressources appropriées soient disponibles pour la formation continue sur la base d'un partage des coûts.

La reconnaissance des apprentissages informels et non formels est tout aussi essentielle, ainsi qu'une orientation des jeunes vers des enseignements et des formations appropriés, afin de faciliter les transitions vers le marché du travail et de remédier aux inadéquations.

Les partenaires sociaux échangeront des avis sur la question spécifique des compétences numériques, y compris le rôle de l'enseignement numérique, de l'enseignement à distance, des ressources pédagogiques ouvertes et des services électroniques. Cet échange doit également inclure les parcours de formation et de qualification ainsi que les meilleures pratiques.

Le contexte général de ces travaux est le Cadre d'action de 2002 pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie. Des échanges bipartites seront organisés entre les partenaires sociaux nationaux le cas échéant, dans le contexte du Comité de dialogue social européen afin de promouvoir l'apprentissage mutuel. D'autres travaux d'analyse sur la formation continue seront également envisagés en 2016 dans le cadre du prochain cycle de projets intégrés.

6. Des politiques actives du marché du travail

Pour améliorer l'employabilité, il convient entre autres de mettre en place des politiques actives et performantes qui apportent aux demandeurs d'emploi le soutien nécessaire et encouragent efficacement l'emploi.

Dans les marchés du travail actuels, il est plus que jamais nécessaire de veiller à ce que les personnes aient les compétences et les capacités requises pour s'adapter au changement et pour entrer, rester et progresser sur le marché du travail. Les politiques actives du marché du travail doivent également contribuer à cet objectif.

Les politiques actives du marché du travail (PAMT) comprennent divers instruments et mesures, dont les services publics et privés d'emploi, les incitations au travail, les incitations à la création d'entreprise, les emplois partagés, la rotation d'emploi, ou encore une assistance spéciale pour les personnes désavantagées sur le marché du travail. Les PAMT sont conçues et mises en œuvre afin d'intégrer les chômeurs et les personnes inactives dans la population

active et d'encourager la mobilité au sein du marché du travail. Compte tenu de la diversité des besoins individuels, des services d'accompagnement et d'insertion professionnelle personnalisés sont nécessaires si l'on veut que le résultat soit positif. Afin d'assurer l'efficacité des PAMT, il est nécessaire de mettre à disposition des ressources bien ciblées.

Toutes ces mesures sont essentielles pour faciliter la recherche active d'emploi et assurer une meilleure adéquation entre l'offre et la demande, en particulier pour les chômeurs longue durée et pour les jeunes ; dans le cas de ces derniers, la mise en œuvre actuelle des systèmes de garantie jeunes joue également.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux européens échangeront leurs avis, entre autres dans le contexte du Comité du dialogue social européen, concernant la qualité et l'efficacité des PAMT, dans le but de faciliter la transition du chômage vers l'emploi ainsi que la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

7. Encourager l'apprentissage afin de favoriser l'emploi des jeunes

En 2013, les partenaires sociaux européens ont adopté un Cadre d'actions sur l'emploi des jeunes qui fera l'objet d'un suivi au niveau national jusqu'à ce que des actions aient été entreprises.

Depuis lors, ils ont entamé des activités sur l'apprentissage dans le cadre des projets intégrés pour 2014-2016. Au début, ces travaux seront menés

séparément avant de faire l'objet d'un état des lieux lors d'une conférence conjointe en 2016. Sur cette base, les partenaires sociaux envisageront la possibilité d'autres actions communes, par exemple en vue d'augmenter la mobilité des apprentis au niveau européen.

8. Promotion du “capacity building” et amélioration des résultats

Plus de dix ans après l'adoption du premier accord-cadre autonome, le nombre des Etats membres est passé à 28. Les processus de mise en oeuvre ont mis en évidence quelques défis qui doivent être surmontés.

Les partenaires sociaux européens continueront à développer leur compréhension commune sur les instruments de dialogue social communautaires ainsi que les impacts positifs que peuvent avoir ceux-ci sur la mise en place, le développement et le renforcement du dialogue social à ses différents niveaux. Pour que ce processus puisse aboutir, il est indispensable que les partenaires sociaux soient forts, indépendants et représentatifs.

Ils reconnaissent qu'il faut redoubler d'efforts si l'on veut aboutir à une mise en oeuvre effective et efficace des engagements pris au cours du processus de négociation des accords autonomes dans l'ensemble des Etats membres, tout en respectant les procédures et les pratiques spécifiques aux employeurs et aux travailleurs de ces Etats membres.

Les partenaires sociaux européens créeront un sous-groupe (géographiquement équilibré) chargé de contrôler le suivi et la mise en oeuvre des instruments de dialogue social autonome. Ce groupe se réunira dans le contexte de chacune des réunions du Comité du dialogue social européen, lui communiquera des rapports périodiques et proposera des actions de soutien afin d'améliorer le résultat des mises en oeuvre dans l'ensemble des Etats membres de l'UE.

Par ailleurs, les partenaires sociaux européens lanceront et coordonneront – dans le respect de leurs structures de gouvernance internes respectives –

le développement d'orientations visant à améliorer les résultats de mise en oeuvre dans les pays où un progrès est nécessaire, y compris par l'échange de pratiques nationales.

Toujours dans le contexte de leurs projets intégrés, les partenaires sociaux européens ont convenu de travailler davantage à la mise en oeuvre de leurs accords autonomes dans le cadre d'une approche couvrant les 28 Etats membres mais visant plus particulièrement les 8 à 10 Etats membres où une mise en oeuvre insuffisante ou inexistante a été constatée par le passé. Ces travaux comprendront :

- un état des lieux relatif à la mise en oeuvre des accords autonomes dans les 28 Etats membres ;
- une nouvelle approche ciblant les 8 à 10 pays où une mise en oeuvre insuffisante ou inexistante a été constatée, y compris des visites dans (au maximum) 5 de ces pays. Nous espérons ainsi contribuer à de véritables avancées.

Enfin, si au bout de 2 ans le sous-groupe constate que les accords-cadres n'ont pas été mis en oeuvre de manière satisfaisante, les partenaires sociaux envisageront d'autres actions de soutien dans le but d'améliorer les résultats de cette mise en oeuvre.

Qui nous sommes.

BUSINESSEUROPE

www.businessseurope.eu

Actif dans les affaires européennes depuis 1958, BUSINESSEUROPE représente les petites, moyennes et grandes entreprises. Aujourd'hui, 40 fédérations d'employeurs et d'industries de 34 pays européens sont membres de BUSINESSEUROPE et travaillent pour la croissance et la compétitivité en Europe.

La Confédération européenne des syndicats (CES)

www.etuc.org

Fondée en 1973, la CES représente aujourd'hui 30 organisations syndicales dans 39 pays européens et 10 fédérations syndicales européennes. La CES travaille à renforcer la dimension sociale et la justice sociale en Europe et se concentre sur les intérêts des travailleurs et leur bien-être.

Le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général)

www.ceep.eu

Le CEEP, créé en 1961, rassemble les entreprises et autorités européennes, publiques et privées, aux niveaux national, régional et local, qui sont des employeurs publics et des entreprises d'intérêt général.

Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME)

www.ueapme.com

L'UEAPME est l'organisation patronale qui représente le commerce, l'artisanat et les PME de l'Union européenne et des pays candidats au niveau européen. Créée en 1981, l'UEAPME compte aujourd'hui 80 organisations membres.



CES

**Confédération européenne
des syndicats**

Boulevard du Roi Albert II, 5

B - 1210 Bruxelles

BELGIQUE

Tel +32 (0)2 224 04 11

E-mail etuc@etuc.org

www.etuc.org



BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenbergh 168

B - 1000 Bruxelles

BELGIQUE

Tel +32 (0)2 237 65 11

E-mail main@businessseurope.eu

www.businessseurope.eu



CEEP

Rue des Deux Eglises, 26 boîte 5

B - 1000 Bruxelles

BELGIQUE

Tel +32 (0)2 219 27 98

E-mail ceep@ceep.eu

www.ceep.eu



UEAPME

Rue Jacques de Lalaing 4

B - 1040 Bruxelles

BELGIQUE

Tel +32 (0)2 230 75 99

E-mail info@ueapme.com

www.ueapme.com