

## LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2013

*La négociation collective s'inscrit désormais au cœur du système français des relations sociales. L'accord du 11 janvier 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi a montré que notre modèle de démocratie sociale est capable d'aboutir à une réforme importante du marché du travail. Cet accord a permis de créer des droits nouveaux pour les salariés et de lutter contre la précarité tout en améliorant les marges d'adaptation des entreprises. Dans les branches et les entreprises, la persistance d'une négociation dynamique, et dans certains cas innovante, sur des thématiques importantes comme les salaires, la retraite complémentaire et la prévoyance ou le contrat de génération, malgré une diminution du nombre d'accords conclus au niveau des branches, représente un signal positif. Ces évolutions accroissent l'enjeu lié à la rénovation des règles de la représentativité et plus largement le renforcement des acteurs de la démocratie sociale.*

*Un travail de concertation a été mené avec les partenaires sociaux à partir de la conférence sociale des 18 et 19 juin 2013 afin de définir de nouvelles règles encadrant la représentativité patronale, de rationaliser le paysage conventionnel et de réformer en profondeur le financement des organisations syndicales et professionnelles. Ces chantiers se sont concrétisés dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.*

*Cette nouvelle édition du Bilan présente les grandes tendances de la négociation collective en 2013 ainsi que le contexte législatif et réglementaire dans lequel elle s'est déroulée. Ce bilan retrace l'action de l'État pour accompagner et stimuler la négociation. Il répertorie et analyse les accords collectifs conclus en France et en Europe avec une approche thématique et qualitative. Il s'enrichit de nouveaux dossiers permettant d'approfondir certains thèmes et s'ouvre sur les désormais traditionnelles contributions des partenaires sociaux.*

*Ce sont quelques données essentielles, extraites de ce bilan, qui sont présentées ci-après.*

La version intégrale est disponible sur le site Internet du ministère :

<http://www.travail-emploi.gouv.fr>

à la rubrique : Documentation - Publications  
> Rapports > Rapports Travail / Emploi

### 2013 : DES SITUATIONS VARIÉES SELON LES TYPES D'ACCORDS CONCLUS

L'année 2013 enregistre une légère augmentation du nombre d'accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel. L'activité conventionnelle de branche connaît un fort ralentissement alors que le nombre d'accords conclus au niveau de l'entreprise reste stable.

#### 44 ACCORDS ET AVENANTS INTERPROFESSIONNELS, UN LÉGER REGAIN SUR DES THÉMATIQUES IMPORTANTES

Le nombre de textes signés au niveau national interprofessionnel connaît un léger regain en 2013, principalement en raison de l'augmentation du nombre d'avenants enregistrés. En effet, si le nombre de textes de base conclus en 2013 au niveau national interprofessionnel reste stable avec cinq accords enregistrés contre six en 2012, le nombre d'avenants connaît, quant à lui, une hausse (32 avenants contre 20 en 2012). Cette hausse sensible s'observe également au niveau infranational puisque sept textes ont été conclus en 2013 (trois en 2012). Au total, 44 accords et avenants interprofessionnels ont été conclus en 2013, soit une hausse de quinze textes par rapport à 2012 (contre, pour mémoire, 46 textes en 2011 et 29 en 2010).

L'accord national interprofessionnel (ANI) sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi a été conclu le 11 janvier 2013. Il répond au triple objectif de créer de nouveaux droits pour les salariés afin de sécuriser les parcours professionnels, renforcer l'information des salariés et donner aux entreprises les moyens de s'adapter aux problèmes conjoncturels et de préserver l'emploi.

L'ANI "Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) et de l'égalité professionnelle", conclu le 19 juin 2013,

s'articule autour d'une approche transversale de la qualité de vie au travail en lien avec la compétitivité de l'entreprise qui est mise en œuvre, à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2015.

L'ANI sur les retraites complémentaires signé le 13 mars 2013 prévoit plusieurs mesures destinées à redresser les comptes des régimes de retraite complémentaire.

L'accord relatif à la santé au travail des VRP, unanimement signé le 10 décembre 2013, prévoit, quant à lui, d'organiser le suivi de l'état de santé des VRP par les services de santé au travail.

Enfin, l'ANI conclu le 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle permet notamment la mise en œuvre du compte personnel de formation, créé par l'ANI du 11 janvier 2013 et transcrit dans la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. La mise en place d'une contribution unique et obligatoire des entreprises au financement de la formation professionnelle, et la création d'un entretien professionnel pour tous les salariés sont au nombre des mesures prévues par cet accord, transcrit dans la loi du 5 mars 2014 relative à l'emploi, la formation professionnelle et la démocratie sociale.

#### 962 ACCORDS DE BRANCHE, UNE BAISSÉ SENSIBLE

S'agissant de la négociation de branche, 2013 marque une baisse sensible du nombre de textes enregistrés. 962 textes conclus en 2013 dans les branches (données provisoires) ont été déposés auprès des services de la direction générale du travail (DGT) contre 1 281 en 2012 (données actualisées).

#### Les salaires en tête de la négociation, 422 accords

Comme les années précédentes, malgré un net fléchissement, expliqué notamment par le contexte particulier d'une double revalorisation du SMIC en 2011 comme en 2012, les salaires restent le premier thème des négociations de branche. En effet, 422 avenants salariaux

ont été signés dans l'année (595 en 2012) soit une baisse de 29 %. Dans un contexte de ralentissement de l'inflation et de revalorisation unique du SMIC en janvier, une baisse des augmentations salariales accordées dans les branches est constatée. Celles-ci restent toutefois le plus souvent supérieures à l'augmentation du SMIC de + 0,3 % au 1<sup>er</sup> janvier et au taux de l'inflation pour l'année 2013 (+ 0,6 %).

#### La retraite complémentaire et la prévoyance : une négociation dynamique, 169 textes

Le thème de la négociation portant sur la prévoyance et la retraite complémentaire

enregistre une légère hausse du nombre de textes conclus : 169 textes en 2013 contre 152 en 2012. La COMAREP a examiné 112 accords dont 18 nouveaux régimes de frais de santé/prévoyance à caractère obligatoire. L'ANI du 11 janvier 2013 introduit deux évolutions majeures : la généralisation de la couverture complémentaire santé collective à tous les salariés, à l'horizon 2016 (article 1<sup>er</sup>) et la généralisation et l'amélioration du dispositif de portabilité de la couverture complémentaire santé et de la couverture prévoyance pour les anciens salariés demandeurs d'emploi (article 2). L'ANI du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO (Association générale des institutions de retraite des cadres - Association des régimes de retraite complémentaire) met en place les modalités de mise en œuvre de la mensualisation des pensions AGIRC et ARRCO, la modification des articles portant sur la pension de réversion à la suite de l'adoption de la loi du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe ou encore le fonctionnement du paritarisme.

### Contrat de génération : 20 accords couvrant près de 5,3 millions de salariés

La hausse du nombre d'accords conclus sur le thème de l'emploi est principalement liée au dispositif issu de la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération. En 2013, 20 accords de branche traitant du contrat de génération ont été conclus dont 17 ont été étendus à la date de

réalisation du présent rapport. Les 20 accords sont présentés de façon détaillée (champ professionnel, nombre de salariés couverts, objectifs, durée...).

### Un ralentissement du nombre de textes sur l'égalité professionnelle

À l'instar de la négociation salariale, le nombre d'accords de branche enregistre une baisse sur le thème de l'égalité professionnelle : 124 textes dont 9 accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et salariale (contre 19 en 2012, 27 en 2011).

### Les conditions de travail : 75 textes

En 2013, la négociation sur les conditions de travail, qui demeure dynamique avec 75 accords de branche signés, est également marquée par la signature de l'ANI intitulé "Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) et de l'égalité professionnelle". Outre la pénibilité et les risques psychosociaux, qui demeurent les principaux thèmes de la négociation, les partenaires sociaux s'emparent de manière globale de la question de la qualité de vie au travail.

### La formation professionnelle et l'apprentissage : 182 textes

Les accords portant, en tant que thème principal ou connexe, sur la formation professionnelle et l'apprentissage connaissent également une baisse puisqu'on dénombre 182 textes en 2013 (données provisoires) contre 242 textes en 2012 (données actualisées).

## Conditions de négociation/conclusion des accords : 276 textes

Ces accords portent sur des sujets divers et abordent, à titre principal ou secondaire, l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche, la validation des accords d'entreprise, les clauses de rendez-vous ou le fonctionnement des commissions paritaires de branche.

### Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2013 (données provisoires)

• Salaires .....	422
• Formation professionnelle/apprentissage .....	182
• Système et relèvement de primes .....	169
• Retraite complémentaire et prévoyance .....	169
• Contrat de travail .....	140
• Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	124
• Condition de travail, hygiène et sécurité .....	75
• Maladie .....	62
• Temps de travail .....	57
• Droit syndical .....	50

Ce tableau présente la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.  
Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

## PLUS DE 39 000 ACCORDS D'ENTREPRISE, UNE ACTIVITÉ STABLE

Le nombre d'accords d'entreprise reste stable en 2013 par rapport à 2012 (environ 39 000 textes enregistrés chacune des années). En termes quantitatifs, le nombre d'accords relatifs aux "contrats de génération" contrebalance la baisse du nombre d'accords sur la prévention de la pénibilité et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### La thématique des salaires en léger fléchissement

En 2013, 10 535 textes abordant le thème des salaires et des primes ont été recensés, soit 33 % des accords conclus par des délégués syndicaux. Ce thème connaît un apparent fléchissement par rapport à 2012 (- 8 %). Il est possible que la conjoncture économique n'ait pas favorisé certaines négociations sur les rémunérations, limitant ainsi le nombre d'accords effectivement conclus sur ce thème.

### Une multiplication des accords signés sur le thème de l'emploi, principalement liée au contrat de génération

Avec 5 500 accords signés par les délégués syndicaux en 2013, les accords relatifs à l'emploi se sont multipliés en 2013. L'entrée en vigueur de plusieurs dispositifs touchant aux négociations collectives, dont notamment le contrat de génération, explique cette croissance. En effet, près de 2 800 accords issus de ce dispositif ont été signés par des délégués syndicaux en 2013. Les accords de maintien et les accords plan de sauvegarde de l'emploi signés dans le cadre de la loi du

4 juin 2013 restent en revanche en nombre limité (quelques dizaines sur l'année 2013) du fait probable de l'entrée en vigueur du dispositif en milieu d'année.

### Un ralentissement du nombre de textes sur l'égalité professionnelle et les conditions de travail

Les textes sur l'égalité professionnelle et les conditions de travail sont en nombre nettement plus faible qu'en 2013, beaucoup

d'entre eux ayant été conclus en 2012 et couvrant les entreprises pour une durée de trois ans. Le thème du temps de travail, fréquemment abordé au travers des accords relatifs à l'égalité professionnelle connaît un léger recul.

Enfin, le nombre d'accords sur le droit syndical, les institutions représentatives du personnel (IRP) et l'expression des salariés baisse en 2013, alors qu'il avait nettement progressé de 2009 à 2012. ■

**La négociation collective en 2013** retrace l'actualité de la négociation et en dégage les principales tendances. L'ouvrage commence, comme pour les éditions précédentes, par les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs. Il présente les évolutions du contexte de la négociation collective, ainsi qu'une analyse thématique des accords collectifs conclus par les acteurs sociaux. Fondée sur un recensement exhaustif des accords collectifs, cette partie offre ainsi au lecteur une source d'information unique. L'ouvrage contient également des dossiers spécifiques (voir ci-dessous) qui permettent d'approfondir certaines thématiques liées à la négociation collective (partie 4). En complément des annexes traditionnelles, un tableau récapitulatif des poids des organisations syndicales par branche est inséré dans la partie 5 annexes et documents.

#### DOSSIERS

- Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2011
- Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2012
- Rapport sur l'application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 les complétant
- Avis du Haut Conseil du dialogue social sur les enseignements à tirer de la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale
- La réforme de la représentativité patronale
- Rapport sur la question des exceptions au repos dominical dans les commerces
- La restructuration des champs conventionnels du spectacle vivant et du spectacle enregistré
- L'accès aux conventions et accords collectifs sur Internet

## REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE : PREMIÈRE MESURE D'AUDIENGE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

En fondant la représentativité des organisations syndicales sur des critères fiables et objectifs, et notamment sur l'audience syndicale mesurée régulièrement, la loi du 20 août 2008 et les dispositions de la loi du 15 octobre 2010 la complétant, ont permis de conforter la légitimité des organisations syndicales à tous les niveaux de la négociation. Le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) a été réuni le 29 mars 2013 pour prendre connaissance des résultats de la mesure d'audience au niveau national et interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles. Réuni le 25 avril 2013, le HCDS a rendu un avis sur l'arrêté de représentativité au niveau national et interprofessionnel, publié au *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> juin 2013. Dans les branches professionnelles, la mise en oeuvre de la réforme pouvait entraîner des bouleversements dans l'équilibre entre les organisations syndicales, même si l'existence d'une période

transitoire entre 2013 et 2017, pendant laquelle l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel conservent une présomption de représentativité, a atténué les effets de la réforme. 473 arrêtés de représentativité au niveau des branches professionnelles ont été publiés entre juin 2013 et janvier 2014.

Le bilan de la mise en oeuvre de la réforme de la représentativité a été présenté à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) le 16 décembre 2013. Le HCDS a été invité à en retirer des enseignements en décembre 2013, conformément aux préconisations de la loi, de l'OIT et des engagements pris par le ministre. Une partie d'entre eux se sont concrétisés dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

## LES CHANTIERS SOCIAUX EN LIEN AVEC LA GRANDE CONFÉRENCE SOCIALE

### Démocratie sociale, emploi et formation professionnelle

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et la démocratie sociale.

#### • Représentativité patronale

En s'appuyant sur les propositions issues du rapport de Jean-Denis Combexelle sur la représentativité patronale, la loi du 5 mars 2014 définit des critères cumulatifs et identiques à ceux définis pour la représentativité syndicale : ancienneté, respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, influence et audience. Ce dernier critère est adapté à la spécificité des organisations patronales puisqu'il se base sur l'adhésion. En outre, l'État dispose de nouveaux instruments pour agir sur le paysage conventionnel, dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles.

#### • Représentativité syndicale

La mise en oeuvre de la réforme de la représentativité syndicale a fait l'objet d'un suivi des partenaires sociaux, et d'un bilan complet à la fin de l'année 2013 présenté à la CNNC, au HCDS et remis au Parlement. La loi du 5 mars 2014 met en oeuvre des ajustements pour améliorer l'application de la loi du 20 août 2008.

#### • Financement des organisations patronales et syndicales

La loi du 5 mars 2014 réforme le système de financement des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Sans modifier le financement tiré des cotisations des adhérents, la loi opère une refonte et une clarification globale des ressources des organisations à travers la mise en place d'un fonds paritaire de financement dédié.

Il a vocation à se substituer aux financements actuels issus du paritarisme de gestion, en garantissant un niveau équivalent de ressources globales et un niveau égal de contribution financière des entreprises. Il intègre également des ressources publiques accordées aux organisations.

#### • Transparence des comptes des comités d'entreprise

La loi du 5 mars 2014 affirme le principe de transparence pour tous, doublé d'obligations d'information des salariés : tous les comités d'entreprise (CE), quelles que soient leurs ressources, établissent des comptes annuels. Des modalités différentes d'établissement des comptes des comités sont prévues en fonction de seuils relatifs à leurs ressources annuelles, au nombre de leurs salariés et au total de leur bilan.

#### • Formation professionnelle

Clé de voûte de la réforme de la formation professionnelle, le compte personnel de formation (CPF) sera opérationnel à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Il pourra être ouvert dès l'âge de 16 ans et suivra la personne en cas de chômage ou après un changement d'emploi. Concomitamment, le droit individuel à la formation (DIF) sera supprimé.

### Sécurisation de l'emploi

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a transposé l'ANI du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.

La loi est divisée en quatre chapitres qui traduisent l'ambition portée par les partenaires sociaux et le Gouvernement de concilier la nécessaire sécurisation des droits des salariés et le besoin de souplesse des entreprises. Cette loi fait en outre de nouveaux renvois à la négociation, qu'elle soit de branche ou d'entreprise.

### Contrat de génération

Le contrat de génération a été mis en place par la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération et les décrets d'application du 15 mars 2013. Il transpose l'ANI du 19 octobre 2012 signé par l'ensemble des partenaires sociaux. Adapté aux spécificités des entreprises, il répond à un triple objectif :

- faciliter l'insertion durable dans l'emploi des jeunes ;
- participer à l'emploi des salariés seniors ;
- engager les entreprises à organiser la transmission des compétences, dans un contexte important de renouvellement de la population active d'ici à 2020.

### Qualité de vie au travail et égalité professionnelle

L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 "Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle" pose une approche commune de la qualité de vie au travail (QVT). Tout en proposant un cadre général pour l'action, l'ANI encourage à trouver un espace de liberté et vise la conclusion d'accords d'entreprises intégrés.

À titre expérimental, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, permet qu'un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés organise une négociation unique sur la "qualité de vie au travail". Cet accord est conclu pour une durée de trois ans. Pendant la durée de son application, l'obligation de négocier annuellement est suspendue pour les négociations qui font l'objet du regroupement.

### Déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement

Dans un contexte économique difficile afin de soutenir le pouvoir d'achat des ménages et la consommation, la loi du 28 juin 2013 a autorisé les salariés à débloquer de manière anticipée, sans perdre le bénéfice des exonérations sociales et fiscales, les droits et les sommes acquis au titre de la participation ou de l'intéressement à hauteur de 20000 euros pour l'acquisition de biens et services. Afin de ne pas fragiliser la trésorerie ou les fonds propres des entreprises, ce déblocage est subordonné à un accord collectif ou à l'accord du chef d'entreprise, selon les cas.

# L'ACTION DE L'ÉTAT DANS LE DIALOGUE SOCIAL

## Les commissions mixtes paritaires

En 2013, 91 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du travail. Les secteurs des services (43 branches) et du commerce (41 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, apparaît pour une part plus faible (sept branches). Au total, 176 textes ont été négociés et signés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2013 dans le cadre d'une commission mixte paritaire (CMP).

Les salaires (34 accords ou avenants) restent le thème prépondérant dans les négociations. Les autres grands thèmes sont la retraite/prévoyance, les classifications, la durée du travail, le contrat de génération, etc.

En outre, les textes portant sur l'actualisation des dispositions d'une convention collective (professions de la photographie, agences de voyages et de tourisme et spectacle vivant privé), sur l'égalité professionnelle ou sur le paritarisme peuvent être soulignés.

Enfin, six nouvelles branches ont été installées en commission mixte à la demande des partenaires sociaux et deux à la demande du comité de suivi des négociations salariales. Parallèlement, cinq branches sont retournées en commission paritaire simple.

## L'activité de la sous-commission des conventions et accords

En 2013, la sous-commission des Conventions et Accords (SCCA) s'est réunie à huit reprises pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement, et pour recueillir l'avis des partenaires sociaux sur des textes législatifs. Elle a été consultée seize fois dans le cadre de la procédure accélérée prévue pour l'examen des textes ne portant que sur les salaires. 842 demandes d'extension ont été enregistrées par la direction générale du travail (DGT) contre une moyenne de 1 000 textes de 2008 à 2012.

La baisse du nombre de textes portant sur d'autres thèmes déposés en 2013 peut s'expliquer par la stabilisation des dispositions conventionnelles sur deux thématiques très abordées par les avenants et accords professionnels conclus en 2011 et 2012 : formation professionnelle/apprentissage ; rénovation de la démocratie sociale.

Cette année encore, 925 textes ont été étendus, un niveau élevé sur 2003-2012. 457 accords de salaires ont été étendus en 2013 (contre 479 en 2012 et 516 en 2011). Ils représentent près de la moitié de l'ensemble des accords étendus en 2013 (49 %, contre 48 % en 2012 et 52 % en 2011). Les 468 autres accords étendus portent principalement sur la formation professionnelle et sur la protection sociale complémentaire.

Des conventions ont aussi été étendues, notamment, la convention nationale du spectacle vivant entreprises du secteur privé étendue le 29 mai 2013 et la convention nationale de la production cinématographique – titres I et II, étendue le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

En moyenne, en 2013, l'instruction d'une demande d'extension, quelle que soit la procédure d'examen, a demandé 122 jours.

## Le dialogue social territorial

Au titre des années 2013-2015, le plan national d'action pour la lutte contre le travail illégal (PNLTI), adopté par la Commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI) réunie par le Premier ministre le 27 novembre 2012, a mis l'accent sur le rôle préventif que peuvent jouer les organisations professionnelles, patronales et de salariés, en matière de lutte contre le travail illégal et la fraude aux règles du détachement. L'État participe également à cette démarche en s'engageant notamment à promouvoir des actions de sensibilisation ou de contrôle renforcées.

Depuis l'entrée en vigueur du PNLTI 2013-2015, deux nouvelles conventions nationales de partenariat en matière de lutte contre le travail illégal ont ainsi été signées pour la sécurité privée (12 décembre 2012) et l'agriculture (24 février 2014). ■

## LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

Le dialogue social dans l'Union européenne (UE) revêt principalement deux formes : le dialogue bipartite, entre organisations syndicales et patronales européennes, et le dialogue tripartite, entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics. Il complète le dialogue social et les relations du travail qui existent dans chacun des États membres, en permettant aux partenaires sociaux d'intervenir dans la définition des normes sociales européennes et de jouer un rôle majeur dans la gouvernance de l'Union. Il s'agit donc d'un outil important de la politique communautaire de l'emploi et des affaires sociales, aux côtés de la législation, de la méthode ouverte de coordination (MOC) et des instruments financiers.

## Les initiatives de la Commission européenne dans le domaine social

La dimension sociale de l'Union économique et monétaire (UEM) a été présentée par la Commission européenne le 2 octobre 2013. Celle-ci propose la mise en place d'un tableau de bord avec des indicateurs en matière sociale et d'emploi afin d'identifier le plus tôt possible les disparités entre les États membres et de favoriser la coordination des politiques d'emploi par l'utilisation des fonds de l'UE : Fonds social européen (FSE), garantie jeunes, etc. Les marqueurs initiale-

ment introduits sont le taux de chômage et son évolution, le taux des NEET (pourcentage de jeunes en dehors du système éducatif, sans emploi ni apprentissage) et le taux de chômage des jeunes, le revenu réel par ménage, le risque de pauvreté de la population active et le barème des inégalités. La Commission propose aussi de renforcer le rôle des partenaires sociaux dans la gouvernance économique par la définition et la mise en œuvre des recommandations de politiques et par une meilleure utilisation des budgets nationaux et européens.

Depuis plusieurs années, la Commission européenne a mis en place une politique de "réglementation intelligente" visant à obtenir pour chaque réglementation européenne, les objectifs et résultats escomptés, de la façon la plus efficace et la moins lourde possible, grâce à un cadre réglementaire de qualité.

## Le dialogue social interprofessionnel

Le sommet social tripartite du 14 mars 2013 a réuni les partenaires sociaux, la présidence du Conseil et la Commission, afin de discuter des moyens de sortie de crise, ainsi que de la dimension sociale de l'Union économique et monétaire.

Pour répondre au défi à court terme, plusieurs instruments ont été développés, comme "l'initiative et la garantie pour la jeunesse"

consistant à garantir une offre d'emploi, de stage ou de formation, dans les quatre mois suivant l'inscription au chômage de tout jeune de moins de 25 ans. Pour ce qui est des mesures sociales à moyen terme, la stratégie Europe 2020 doit aider à trouver des mécanismes pour réduire les inégalités sociales. Elle compte ainsi parmi ses objectifs la réduction de la pauvreté et du décrochage scolaire ainsi que la hausse du taux d'emploi.

## Le dialogue social sectoriel

Il existe actuellement 43 comités de dialogue social sectoriel, où siègent plus de 60 organisations. Plusieurs d'entre eux ont été le lieu de concertations en 2013.

## Le dialogue social d'entreprise

La législation européenne promeut de plus en plus une implication active des salariés pour leur information, consultation et participation. La mise en place d'un comité d'entreprise européen (directives 94/45/CE puis 2009/38/CE), la création de la société européenne (directive 2001/86/CE), de la société coopérative européenne (directive 2003/72/CE), la facilitation des fusions transnationales (directive 2005/56/CE) et le projet de constitution du statut de société privée européenne en sont l'illustration. ■