

COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE



LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2012

Les relations professionnelles en France se nourrissent de lois et de règlements mais aussi – et c'est là l'une de leurs caractéristiques – de conventions et d'accords conclus dans les entreprises, dans les branches et au niveau national et interprofessionnel. Se constitue ainsi un corpus en constante évolution comme l'illustre l'impulsion donnée au dialogue social dans le cadre de la grande conférence sociale de juillet 2012.

À bien des égards, la négociation collective a été au centre des débats, rapports et conclusions de ce rendez-vous social. La feuille de route qui en découle contient un certain nombre d'initiatives et de chantiers prioritaires qui, pour leur mise en œuvre, ont nécessité une négociation entre partenaires sociaux, qu'il s'agisse par exemple du contrat de génération, de la sécurisation de l'emploi, de la qualité de vie au travail ou de l'égalité professionnelle.

Le Bilan de la négociation collective en 2012, présenté aux partenaires sociaux réunis au sein de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), tente de mettre en évidence ces grands enjeux, à partir d'un recensement complet des accords collectifs conclus aux niveaux interprofessionnel, de branche et d'entreprise, en France et en Europe.

Les analyses du contenu des accords sont mises en perspective avec l'évolution du cadre général de la négociation collective dans le processus graduel d'évolution du système français de relations sociales. Toutefois, les changements à l'œuvre ne sauraient être menés à bien sans l'engagement de ses principaux acteurs. C'est pourquoi une place prépondérante est accordée aux analyses de l'évolution de la négociation collective présentées par les organisations syndicales et professionnelles, véritables rouages de la négociation collective.

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**

2012 : UNE ACTIVITÉ SOUTENUE À TOUS LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

L'année 2012 enregistre une légère baisse du nombre d'accords conclus au niveau national interprofessionnel même si de très nombreux thèmes ont été abordés par les partenaires sociaux à ce niveau. L'activité

conventionnelle de branche reste quant à elle toujours très dynamique, grâce à la conclusion d'un nombre important d'accords notamment sur les thèmes des salaires et des primes et de la formation professionnelle.

29 accords interprofessionnels, en légère baisse

Au niveau national interprofessionnel, si le nombre de textes de base reste stable (8 accords contre 11 en 2011), en revanche, on dénombre 21 avenants contre 35 en 2011. Au total, ce sont 29 textes qui ont été enregistrés contre 46 en 2011.

Deux accords ont été conclus sur le chômage partiel et sur l'activité partielle de longue durée (APLD). Un accord national interprofessionnel a été conclu sur la modernisation du paritarisme de gestion, qui ne concerne que les organismes paritaires nationaux interprofessionnels de gestion.

Par un accord "visant à faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi", signé par l'ensemble des organisations syndicales de salariés, les partenaires sociaux estiment qu'il existe un lien évident entre le logement et l'emploi et qu'ils sont donc légitimes sur la question du logement des salariés.

Les organisations syndicales et patronales représentatives au plan national et interprofessionnel ont également signé l'accord sur l'affectation des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours

professionnels (FPSPP) dont la déclinaison a donné lieu à une convention-cadre triennale (2013-2015) entre l'État et le FPSPP.

À la suite de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 et sur la base d'un document d'orientation transmis aux partenaires sociaux le 4 septembre, un accord unanime a été conclu sur le contrat de génération le 19 octobre 2012, qui a fait l'objet d'une transposition législative.

Outre ces négociations, les partenaires sociaux ont organisé de nombreuses réunions notamment sur la modernisation du dialogue social, la qualité de vie au travail ou encore la sécurisation de l'emploi et la réforme du marché du travail. Sur ce dernier thème, par suite au document d'orientation adressé par le Gouvernement, les partenaires sociaux ont conclu, le 11 janvier 2013, l'accord 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 transposant cet accord a été promulguée le 14 juin 2013.

1 236 accords de branche, activité forte et soutenue

S'agissant de la négociation de branche, la tendance pour 2012 reste marquée par une forte activité conventionnelle. En effet, 1 236 textes signés en 2012 ont été déposés auprès des services de la Direction générale du travail (DGT), soit une légère augmentation par rapport au recensement effectué pour l'année précédente à la même date (1 192 textes).

LES SALAIRES, PREMIER THÈME DE NÉGOCIATION : 579 ACCORDS

Comme les années précédentes, les salaires restent le premier thème des négociations de branche. Le rythme de

négociation a même connu un regain de dynamisme en 2012 par rapport aux deux années précédentes. Le nombre d'avenants salariaux augmente (579 avenants contre 517 en 2011). En 2012, la négociation salariale de branche s'est déroulée dans le contexte d'une double revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet. Cette seconde revalorisation du SMIC a incité certaines branches à négocier un deuxième accord en fin d'année. Neuf branches sur dix ont conclu au moins un accord relatif aux salaires dans l'année dans le secteur général.

LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES, UN THÈME LIÉ AUX SALAIRES : 60 TEXTES

Très étroitement liée à la négociation salariale, la négociation sur les classifications connaît une nette augmentation. En effet, le nombre d'accords et avenants relatifs aux classifications s'élève à 60 textes en 2012 contre 34 en 2011. À ce chiffre, s'ajoutent les neuf conventions collectives signées dans l'année qui comportent nécessairement une grille de classifications. La tendance observée l'an passé, à savoir la prédominance des textes de portée limitée (32 textes) par rapport aux textes modifiant la structure même des grilles se confirme.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE EN LÉGÈRE BAISSÉ : 227 ACCORDS

Les accords portant sur la formation professionnelle et l'apprentissage enregistrent une légère baisse. Ces accords s'inscrivent toujours dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle (227 textes en 2012 contre 266 textes enregistrés à la même période en 2011).

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : EN PROGRESSION AVEC 183 TEXTES

Le nombre d'accords de branche sur le thème de l'égalité professionnelle enregistre une progression en 2012 : 183 textes qui se répartissent entre 19 accords dédiés à l'égalité professionnelle et salariale (contre 27 en 2011, 37 en 2010) et 164 accords abordant ce thème parmi d'autres sujets (contre 140 en 2011, 112 en 2010).

Le législateur a encore renforcé le rôle de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, comme en attestent les dispositions de la dernière loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir et

son décret d'application du 18 décembre 2012 : donner la priorité à la négociation collective et rendre obligatoire la transmission des plans d'action unilatéraux.

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : 148 ACCORDS

Les textes portant sur la prévoyance et la retraite complémentaire se maintiennent à un niveau stable (148 textes contre 152 textes en 2011).

Suite à l'annonce par le président de la République, à l'automne 2012, de sa volonté de généraliser l'accès à une couverture complémentaire de qualité pour tous à l'horizon 2017, les partenaires sociaux ont repris cet objectif dans le cadre des négociations sur la sécurisation de l'emploi et des parcours qui ont abouti à la signature de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013. Cet accord prévoit deux évolutions majeures dans le champ de la protection sociale complémentaire : généralisation de la couverture complémentaire santé collective à tous les salariés à l'horizon 2016, et amélioration du dispositif de portabilité des droits.

LE CONTRAT DE TRAVAIL : 143 TEXTES

La négociation collective sur les thématiques du contrat de travail a encore été très soutenue en 2012 (143 textes enregistrés contre 148 en 2011). Les thèmes les plus couramment abordés concernent l'embauche, en particulier traitée sous l'angle de l'égalité professionnelle et des recrutements non discriminants et la rupture du contrat de travail. Liée à cette question de

rupture du contrat et dans les cas de licenciements, la portabilité des droits à formation ou prévoyance est fréquemment évoquée.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

2012 a été marquée par l'entrée en vigueur du dispositif issu de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites : l'obligation, pour certaines entreprises, de négocier un accord ou d'adopter un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité. Lors de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet, le Gouvernement et les partenaires sociaux ont fait de la prévention de la pénibilité un chantier prioritaire. La feuille de route sociale prévoit ainsi de renforcer la négociation sur les mesures de prévention de la pénibilité en mobilisant notamment l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et le réseau des associations régionales de l'amélioration des conditions de travail (ARACT) et en envisageant des expérimentations régionales.

LES CONDITIONS DE NÉGOCIATION/ CONCLUSION DES ACCORDS : 320 ACCORDS

C'est la thématique relative aux conditions de négociation/conclusion des accords (320 accords) qui a connu la plus forte dynamique en 2012. Ces accords portent sur des sujets divers comme 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. ■

Croissance importante de la négociation d'entreprise avec près de 39 000 textes signés

Le nombre d'accords conclus au niveau de l'entreprise enregistre une augmentation de près de 5 000 textes en 2012 (38 799 contre 33 869 textes enregistrés en 2011). Cette augmentation résulte notamment des obligations nouvelles ou renforcées entrées en application en 2011 et qui portent sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou la prévention de la pénibilité au travail. Le nombre de textes relatifs à l'épargne salariale enregistre une hausse plus modérée (+ 5 %). Les données publiées sont provisoires, elles ne concernent que les textes signés et enregistrés en 2012.

HAUSSE SIGNIFICATIVE DU NOMBRE D'ACCORDS SIGNÉS PAR LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET PAR LES REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL

La comparaison entre 2011 et 2012 témoigne d'une augmentation globale du nombre de textes établis en entreprise du fait des augmentations conjointes du nombre d'accords signés par les délégués syndicaux (+ 17 %) et les représentants élus (+ 6 %) et du nombre de décisions unilatérales de l'employeur (+ 28 %). Au total, 65 319 textes sont à dénombrer au niveau de l'entreprise.

Sur l'ensemble des textes comptabilisés, les accords et avenants, qui sont signés dans le cadre de la négociation collective, représentent près de trois textes sur cinq. Les autres sont des décisions unilatérales de l'employeur (19 %) et des ratifications par référendum auprès des salariés (21 %). Parmi les accords et avenants, on observe que ceux signés par les délégués syndicaux restent largement majoritaires (huit textes sur dix).

Comme les années précédentes, les rémunérations et le temps de travail restent les thèmes privilégiés de la négociation d'entreprise. Les salaires et primes représentent 36 % des accords signés en 2012 (+ 9 %). Le temps de travail est abordé, quant à lui, dans 23 % des accords. Comme en 2011, une partie des accords comptabilisés sur ce thème sont en réalité des accords relatifs à l'égalité professionnelle contenant des dispositions sur le temps de travail. Les accords sur la pénibilité du travail sont plus nombreux à avoir été signés après la date limite de dépôt légal (942 textes en 2012) qu'avant (741 textes en 2011).

Enfin, les accords sur le droit syndical, les institutions représentatives du personnel et l'expression des salariés se maintiennent à un niveau toujours élevé et équivalent à celui de 2011 (2 300 textes environ). ■

Principaux thèmes abordés par les accords et avenants interprofessionnels et de branche signés en 2012 (chiffres provisoires)

Salaires.....	579
Conditions de négociation / conclusion des accords.....	320
Système et relèvement de primes.....	230
Formation professionnelle / apprentissage.....	227
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	183
Retraite complémentaire et prévoyance.....	148
Contrat de travail.....	143
Droit syndical.....	88
Temps de travail.....	79
Conditions de travail, hygiène et sécurité.....	66
Classifications professionnelles.....	60

Ce tableau présente la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

LA GRANDE CONFÉRENCE SOCIALE ET LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE

La grande conférence sociale qui s'est tenue les 9 et 10 juillet 2012 a réuni plus de 300 participants, représentants des organisations syndicales, d'employeurs et des collectivités territoriales.

La confrontation des idées et des propositions, la recherche de leur convergence, a permis de construire une "feuille de route sociale", explicitant, pour chacun des domaines appelant des réformes, la méthode suivie (négociation suite à un document d'orientation du Gouvernement, négociation entre partenaires sociaux, recours à une expertise préparatoire, etc.) et le calendrier retenu.

Sept tables rondes, chacune animée par un ministre appuyé par un "facilitateur", ont permis d'échanger sur les constats, analyses, propositions, puis d'approfondir les éléments de méthode et de calendrier. Les tables rondes étaient les suivantes :

- développer l'emploi, en priorité celui des jeunes,
- développer les compétences et la formation tout au long de la vie,
- assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces,
- atteindre l'égalité professionnelle et améliorer la qualité de vie au travail,
- réunir les conditions du redressement productif,
- assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale,
- moderniser l'action publique avec ses agents.

Contrat de génération, sécurisation de l'emploi, règles de revalorisation du SMIC, renforcement de l'effectivité des dispositifs en faveur de l'égalité professionnelle ont été menés conformément à cette feuille de route.

Par ailleurs, lors du Conseil des ministres du 13 mars 2013, le Premier ministre a présenté un projet de loi constitutionnelle, créant un nouveau titre dans la Constitution dédié au dialogue social.

RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

La loi du 20 août 2008 a transformé en profondeur la représentativité syndicale en la fondant sur des critères renouvelés, objectifs et appréciés périodiquement.

Au premier rang de ces critères cumulatifs figure celui de l'audience des organisations syndicales mesurée pour la première fois auprès des salariés dans les branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel. Cette mesure d'audience est le résultat de l'agrégation des suffrages recueillis par les organisations syndicales à l'occasion des élections professionnelles qui se sont tenues entre 2009 et 2012, lors du scrutin organisé auprès des 4,6 millions de salariés des très petites entreprises (TPE) et employés à domicile qui s'est déroulé en fin d'année 2012, et pour les salariés de la production agricole, lors des élections aux chambres départementales d'agriculture de

janvier 2013. Les résultats de la mesure d'audience au niveau national interprofessionnel et au niveau des branches ont été présentés au Haut Conseil du dialogue social (HCDS) le 29 mars 2013. Ils sont consultables sur le site Internet du ministère chargé du Travail : www.travail-emploi.gouv.fr - Espace Dialogue social.

L'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel a été publié le 30 mai 2013 au Journal officiel. La publication des arrêtés fixant la représentativité des organisations syndicales au niveau de chaque branche professionnelle est en cours.

L'ACTIVITÉ DE LA CNNC ET L'ACTION DE L'ÉTAT DANS LE DIALOGUE SOCIAL

La sous-commission des Conventions et Accords s'est réunie à neuf reprises en 2012 pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement. Elle a été consultée seize fois dans le cadre de la procédure accélérée pour l'examen des textes conventionnels ne portant que sur les salaires.

En 2012, 1 058 demandes d'extension ont été enregistrées par la Direction générale du travail (DGT), contre 1 074 en 2011. Le nombre de demandes d'extension pour les textes conventionnels relatifs aux salaires continue de progresser pour atteindre en 2012 le niveau de 2008 (489 en 2012, 492 en 2008) pic en matière de négociation salariale de branche. À l'inverse, le nombre de demandes d'extension de textes conventionnels abordant d'autres thèmes a sensiblement fléchi en 2012, se situant à 569. Cette tendance se dessine depuis 2009, année qui avait été essentiellement marquée par la négociation sur l'amélioration de l'emploi des seniors, et 2011, année durant laquelle la négociation relative à la formation professionnelle et à la désignation des organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) avait été particulièrement soutenue.

Sur le moyen terme, le nombre global de demandes d'extension (salaires et autres thèmes confondus) est stable, à plus de 1 000 textes par an.

Au cours de l'année 2012, 941 textes ont été étendus. Cet indicateur se stabilise donc à un niveau élevé sur la période observée (2003-2012). 460 accords de salaires ont été étendus en 2012 (contre 515 en 2011 et 395 en 2010), représentant près de la moitié de l'ensemble des accords étendus en 2012 (52 % en 2011 ; 45 % en 2010), soit un niveau comparable à celui des années 2008 et 2007. Les autres accords étendus, abordant d'autres thèmes que les salaires, ont avant tout porté sur la formation professionnelle, la protection sociale complémentaire et la mise en place des commissions paritaires de validation.

En 2012, le délai moyen d'instruction d'une demande d'extension, quelle que soit la procédure d'examen, s'est établi à 131 jours.

96 COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

En 2012, 96 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du Travail. Les secteurs des services (45 branches) et du commerce (43 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une faible part (8 branches).

En 2012, 598 réunions se sont déroulées en commission mixte et au total 270 textes ont été négociés et signés, dont trois conventions collectives. D'une manière générale, les thèmes les plus fréquemment abordés dans les accords conclus en 2012 en CMP sont les salaires (81 accords) et la formation professionnelle (30 accords).

L'augmentation du nombre de commissions mixtes et de réunions a nécessité la nomination de 21 présidents de commission mixte (dont 5 pour de nouvelles CMP). En outre, neuf commissions mixtes ont pu retourner en paritaire simple et reprendre ainsi leur autonomie en 2012. ■

La Négociation collective en 2012 retrace l'actualité de la négociation, en dégage les principales tendances et s'ouvre sur les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs. L'ouvrage contient également des dossiers spécifiques qui permettent d'élargir le propos sur des thématiques connexes à celles de la négociation collective et dépassant la temporalité de 2012 (partie 4).

La partie 5 (annexes) présente la liste des nouvelles conventions collectives, des accords interprofessionnels et la liste générale des accords conclus en 2012 par branche (données provisoires).

Un glossaire est disponible en fin d'ouvrage.

DOSSIERS

- Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2010
- Les obligations et incitations portant sur la négociation collective
- La négociation sur l'emploi des seniors, un éclairage à partir de l'enquête REPONSE
- Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2011
- Les conflits collectifs du travail ayant marqué l'actualité en 2012
- Bilan de la négociation sur l'emploi des salariés âgés
- Accords GPEC : de la loi aux pratiques – Leçons tirées de 12 études de cas
- La GPEC en 2012 : une instrumentation dialogique plutôt que technocratique

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 EUROPEENNE DANS LE DOMAINE SOCIAL

Les initiatives de la Commission européenne se sont inscrites dans le cadre du lancement de la stratégie Europe 2020, et présentent trois priorités pour une économie : - fondée sur la connaissance et l'innovation ; - plus efficace dans l'utilisation des ressources, plus verte et plus compétitive ; - à fort taux d'emploi favorisant la cohésion sociale et territoriale.

La Commission a présenté son "examen annuel de la croissance" marqué par la crise et l'urgence de prendre des mesures pour retrouver la croissance en Europe. La lutte contre le chômage et les conséquences sociales de la crise figurent parmi les grandes priorités pour 2012 au plan national comme européen. La fiscalité est un des leviers pour

favoriser la croissance et l'emploi. Les fonds structurels doivent être davantage mobilisés pour la croissance, comme le Fonds social européen (FSE) pour l'apprentissage.

La déclaration des membres du Conseil européen du 30 janvier 2012 précise que chaque fois que cela est possible, les efforts accomplis au niveau national seront soutenus par l'action de l'UE, y compris grâce à une affectation mieux ciblée des fonds disponibles de l'UE en faveur de l'emploi et de la croissance tout en respectant les plafonds approuvés.

Le rapport conjoint pour l'emploi 2012 est fortement marqué par le contexte de grave crise économique et ses effets sur le marché du travail. Les messages prioritaires pour les réformes structurelles que doivent continuer de mener les États membres sont : la création d'emplois et la lutte contre le chômage (soutien à l'entrepreneuriat, mobilité, accompagnement des demandeurs d'emploi, etc.) ; la priorité à l'emploi des jeunes (lien entre l'éducation et l'emploi, renforcement de l'alternance et de l'accompagnement) ; la lutte contre le chômage de longue durée ; la mise en place de mesures supplémentaires pour prévenir les situations d'exclusion des personnes les plus vulnérables ; l'amélioration de l'éducation et de la formation pour gagner en productivité.

LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

• Le sommet social tripartite du 1^{er} mars était consacré au dialogue social en tant qu'instrument indispensable au rétablissement de la croissance et à l'emploi. Les partenaires sociaux européens, UEAPME, BusinessEurope, le CEEP et la CES y ont

présenté leur programme de travail conjoint pour 2012-2014.

• Les principaux points à l'ordre du jour du sommet social tripartite qui s'est tenu le 18 octobre 2012 en préparation du Conseil européen, étaient la définition d'une action conjointe visant une intégration économique accrue ainsi qu'une croissance forte et durable, la cohésion sociale et l'emploi. Les participants ont examiné les progrès observés dans l'application du "pacte pour la croissance et l'emploi" et ont débattu du rôle essentiel des partenaires sociaux dans la gouvernance de l'Union, et notamment de l'importance de leur contribution à un retour à la croissance et à l'emploi.

LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

Il existe actuellement 41 comités de dialogue social sectoriel, où siègent plus de 60 organisations. Plusieurs d'entre eux ont été le lieu de concertations en 2012.

LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE

La législation européenne promeut de plus en plus une implication active des salariés, tant dans la création de certaines sociétés au niveau européen, que 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. ■

LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPEENNE (ARTICLE 154 DU TFUE)

• Consultation sur les restructurations d'entreprises

Le 17 janvier 2012, la Commission a lancé une consultation afin de recueillir l'avis des citoyens sur les restructurations d'entreprises et l'anticipation du changement. La consultation s'est déroulée jusqu'au 30 mars 2012. Son objectif était de recenser les pratiques et les politiques efficaces en la matière afin d'alimenter le futur "paquet emploi" et améliorer la coopération entre les représentants des travailleurs et des employeurs, les gouvernements, les autorités locales et régionales et les institutions de l'UE. La consultation entendait également identifier des mesures de restructuration spécifiques qui pourraient contribuer à apporter une réponse aux problèmes d'emploi et aux défis sociaux, et à aider les entreprises européennes à améliorer leur compétitivité grâce à l'innovation et à une adaptation au changement rapide, mais sans heurts.

• Consultation pour l'élaboration d'un cadre de qualité pour les stages

L'Union européenne en matière de formation s'est donné pour objectif qu'au moins 20 % des diplômés de l'enseignement supérieur et 6 % des diplômés de l'enseignement et de la formation professionnels initiaux devraient avoir effectué une période d'études ou de formation à l'étranger d'ici à 2020.

Lancée en avril 2012, une première phase de consultation a porté sur les stages réalisés dans le cadre d'études ou après le diplôme en lien avec le sujet d'étude du stagiaire. Sur la base de diverses constatations des études et des bonnes pratiques recensées dans les États membres, la Commission européenne a proposé une recommandation relative à un cadre de qualité pour les stages couvrant la convention de stage, l'accueil du stagiaire, la reconnaissance des acquis, la durée du stage et l'accessibilité de l'information. Sur cette base, la Commission a ensuite lancé une deuxième phase de consultation sur le contenu de la proposition le 5 décembre 2012. Il en ressort qu'une éventuelle proposition européenne sur ce thème pourrait cibler les stages sur le marché libre, qui constitue le segment le plus problématique. Cependant, il existe d'autres possibilités : le champ d'application des mesures pourrait être élargi ou au contraire restreint pour ne concerner que les stages à l'étranger ou les stages dépassant une certaine durée. Une autre question est de savoir si des spécificités sectorielles justifieraient l'adaptation ou la limitation des mesures à certains secteurs.

LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL EN FRANCE

Le dialogue social territorial se concrétise au travers des commissions paritaires locales (CPL), mais également à partir de projets multi-partenariaux s'inscrivant dans des aires géographiques diverses et sur des thématiques de négociations variées.

Outre l'activité des CPL, les actions menées en 2012 sur le dialogue social territorial sont très diverses, qu'elles soient menées au sein de commissions institutionnalisées ou dans le cadre de projets conduits en dehors d'instances prévues par la loi ou par accord.

Les sujets abordés restent très variés. Les accords peuvent concerner des thèmes propres au travail et à l'emploi (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation professionnelle, conditions de travail, prévoyance, etc.) ou être davantage sociétaux (transports, conditions d'octroi des chèques-restaurants et des chèques-vacances, etc.). ■