



Feuille de route sociale

FEUILLE DE ROUTE SOCIALE

JUILLET 2012

La grande conférence sociale s'est tenue les 9 et 10 juillet 2012 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.

Cette grande conférence est la marque du nouvel état d'esprit que souhaitent insuffler le Chef de l'Etat et le Gouvernement dans la conduite des réformes et des relations sociales. Etat d'esprit de confiance dans les acteurs sociaux et territoriaux du pays, acteurs du changement. Etat d'esprit de dialogue, guidé par la conviction que les réformes les plus réussies sont les mieux préparées et les plus concertées. Etat d'esprit de responsabilité enfin, tant le contexte économique et social dégradé exige des solutions nouvelles et fortes.

Elle constitue une innovation profonde pour notre démocratie sociale, comme l'a démontré l'investissement très important auquel sa préparation a donné lieu, par l'ensemble des parties prenantes. Au delà des organisations présentes au Palais d'Iéna ces deux jours, de nombreux mouvements et associations ont répondu à l'invitation de faire connaître par écrit leurs contributions, qui ont également nourri les réflexions. Celles-ci sont en ligne sur le site de la conférence.

Le moment de cette grande conférence n'est en effet pas anodin. Elle prend place au cœur d'une crise européenne et mondiale qui place notre modèle social protecteur, issu de l'héritage de 1945 et des conquêtes sociales successives, dans une situation paradoxale : elle en conforte indéniablement les principes et les apports tout en révélant ses limites et en questionnant son caractère soutenable. Elle prend place aussi quelques semaines après que les Français aient exprimé dans les urnes leur volonté de changement.

La conférence n'avait pas pour vocation d'adopter des mesures immédiates ou de signer des accords déjà négociés. Par la confrontation des idées et des propositions, la recherche de leur convergence, son ambition était de parvenir à construire une « feuille de route sociale », explicitant, pour chacun des domaines appelant des réformes, la méthode suivie (concertation préalable à une initiative gouvernementale, négociation entre partenaires sociaux, recours à une expertise préparatoire, etc.) et le calendrier retenu. La grande conférence sociale ouvre donc un processus appelé à se poursuivre au cours des prochains mois, comme l'ensemble des participants en sont convenus.

A cette fin, sept tables-rondes, chacune animée par un ministre appuyé par un « facilitateur », se sont réunies sur deux demi-journées, afin d'échanger sur les constats, analyses, propositions, puis d'approfondir les éléments de méthode et de calendrier. Les tables-rondes étaient les suivantes :

- Table ronde n°1 animée par Michel Sapin : « Développer l'emploi, et en priorité l'emploi des jeunes » - Facilitatrice : Catherine Barbaroux
- Table ronde n°2 animée par Thierry Repentin : « Développer les compétences et la formation tout au long de la vie » - Facilitateur : Vincent Merle
- Table ronde n° 3 animée par Pierre Moscovici/ Benoît Hamon : « Assurer des systèmes de rémunérations justes et efficaces » - Facilitateur Jean-Philippe Cotis
- Table ronde n°4 animée par Najat Vallaud-Belkacem : « Atteindre l'égalité professionnelle et améliorer la qualité de vie au travail » - Facilitatrice: Muriel Pénicaud
- Table ronde n°5 animée par Arnaud Montebourg : « Réunir les conditions du redressement productif » - Facilitateur : Louis Gallois
- Table ronde n°6 animée par Marisol Touraine : « Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale » - Facilitateur Jean-Baptiste de Foucauld
- Table ronde n°7 animée par Marylise Lebranchu « Moderniser l'action publique avec ses agents » - Facilitateur : Bernard Pêcheur

Préalablement, le Président de la République, le Premier ministre et les ministres concernés ont rencontré les huit organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel afin d'évoquer notamment les questions liées à la démocratie sociale et à la place du dialogue social. Ces échanges ont nourri la partie correspondante de la présente feuille de route.

Cette « feuille de route sociale », établie à l'horizon de la fin 2013, est le fruit des travaux de la grande conférence pendant ces deux jours ainsi que de tous les échanges qui les ont précédés. Si chacune des organisations participantes conserve naturellement ses attentes et priorités propres, et portera dans la suite du processus ses positions et propositions, la présente feuille de route exprime 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.

Afin d'inscrire cette démarche collective dans la durée, le Président de la République a annoncé son intention de faire, à son niveau, un bilan global de la mise en œuvre de cette première feuille de route dans un an. Ce bilan sera l'occasion d'actualiser une nouvelle feuille de route jusqu'à 2014.

Le besoin se fait sentir d'un lieu permanent de dialogue, d'expertise et de prospective ouvert à l'ensemble des acteurs sociaux, à l'image du rôle qu'a pu jouer dans une autre période le Commissariat Général du Plan. Cette nouvelle instance sera créée auprès du Premier ministre.

Sommaire

Préambule : démocratie sociale.....	5
Développer l'emploi, en priorité l'emploi des jeunes.....	7
Développer les compétences et la formation tout au long de la vie.....	11
Assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces.....	14
Atteindre l'égalité professionnelle et améliorer la qualité de vie au travail.....	16
Réunir les conditions du redressement productif.....	20
Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale.....	23
Moderniser l'action publique avec ses agents.....	26

Préambule : démocratie sociale

Les échanges initiaux entre le Président de la République et les organisations interprofessionnelles représentatives, ainsi que les travaux préparatoires de la Grande conférence sociale et les discussions lors des différentes tables rondes, ont permis de dégager plusieurs constats et objectifs:

- il est important de disposer de partenaires sociaux reconnus et légitimes, interlocuteurs de premier plan pour le Gouvernement dans la conduite des réformes nationales, mais aussi dans les branches professionnelles, les entreprises de toute nature et les territoires ;
- les partenaires sociaux ont vocation à construire, au niveau national et interprofessionnel, des réponses adaptées sur les questions d'emploi, de travail, de formation professionnelle, de relations sociales, réponses susceptibles d'être ensuite traduites dans la loi ou la réglementation par le Gouvernement et le Parlement ;
- la loi Larcher de janvier 2007 a amélioré la place consacrée au dialogue social dans l'élaboration des réformes, mais que le respect des principes de la démocratie sociale suppose d'abord un engagement constant, notamment des autorités politiques ;
- la révision de la Constitution peut permettre, sous diverses formes, de mieux consacrer la place des partenaires sociaux et du dialogue social, dès lors qu'elle s'accompagne de pratiques en adéquation avec ces objectifs et qu'elle n'induit pas de priver le législateur d'une partie de ses pouvoirs ;
- cette reconnaissance constitutionnelle renforcerait les légitimes exigences à l'égard des partenaires sociaux, en termes de représentativité, de transparence et de responsabilité ;
- il est souhaitable que la négociation interprofessionnelle sur la place des institutions représentatives du personnel connaisse un débouché rapide et et qu'une concertation s'ouvre sur la présence des salariés dans les conseils d'administration des entreprises.

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

1. Afin de donner sa juste place à la démocratie sociale et au dialogue social, le Gouvernement proposera au Parlement une révision de la Constitution. Cette révision permettra de renforcer la reconnaissance des partenaires sociaux et d'élever au niveau constitutionnel les principes de la loi du 31 janvier 2007. Elle n'aura pas pour vocation de définir un domaine réservé aux partenaires sociaux, excluant le rôle des pouvoirs législatif et réglementaire. Elle pourra renvoyer à une loi organique ses principes d'application. La proposition gouvernementale sera précédée d'un travail préparatoire conduit avec les partenaires sociaux à partir de l'automne 2012.

2. Afin de renforcer la légitimité des acteurs du dialogue social, des actions seront entreprises sur les questions relatives à la représentativité et au financement des

organisations syndicales et patronales, ainsi qu'à la reconnaissance des parcours et des mandats de leurs représentants.

Un bilan sera engagé au 2ème semestre 2013 sur la réforme de la représentativité syndicale, au vu des travaux conduits sous l'égide du Haut conseil du dialogue social.

La question de la représentativité patronale sera abordée, selon des modalités à définir sur la base des propositions à venir des organisations représentatives d'employeurs.

En matière de transparence des financements, un bilan sera fait de l'application des améliorations récentes et des dispositions législatives seront adoptées début 2013 sur la transparence financière des comités d'entreprise.

Une négociation sera enfin proposée aux partenaires sociaux début 2013 sur la question des parcours militants et sur la reconnaissance des mandats interprofessionnels.

3. La négociation sur les instances représentatives du personnel se poursuivra dans l'objectif de parvenir à un accord dans les meilleurs délais. Une clause de rendez-vous avec le gouvernement est fixée à la mi-décembre 2012 pour envisager les suites à y donner.

La concertation sur la place des salariés dans les instances de gouvernance des entreprises s'ouvrira au début 2013 en tenant compte de l'aboutissement ou du degré d'avancement de cette négociation.

4- Un groupe de travail sur la rationalisation des diverses négociations obligatoires dans les entreprises sera mis en place avant la fin de l'année 2012, afin de faire des propositions de simplification et de meilleure lisibilité et articulation, y compris s'agissant des modalités de sanctions ou de pénalités.

Développer l'emploi, en priorité l'emploi des jeunes

Constats et objectifs

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

- dans un contexte économique et social particulièrement dégradé, il convient de se mobiliser pour **développer l'emploi et lutter contre le chômage** 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;
- des améliorations sont possibles sur les dispositifs existants, lesquels doivent, comme les nouveaux dispositifs, viser la simplicité, la lisibilité, la robustesse, la stabilité et la capacité d'adaptation aux différentes tailles d'entreprises et aux spécificités territoriales ;
- les acteurs partagent une volonté d'agir en faveur de l'**insertion des jeunes**. Cet engagement **doit concerner tous les jeunes, mais un effort particulier doit concerner les moins qualifiés** qui restent trop souvent éloignés du marché du travail. Le sujet de l'orientation doit être ouvert à nouveau à cette occasion ;
- les **discriminations** de toutes sortes qui pénalisent l'accès à l'emploi et l'égalité dans l'emploi doivent être combattues avec encore plus de détermination.
- le constat conjoint d'un faible taux d'emploi des jeunes et des seniors appelle à œuvrer en parallèle pour une **insertion professionnelle durable des jeunes** et pour un **maintien en emploi des seniors** jusqu'à leur départ en retraite ;
- un engagement collectif fort relatif à l'**emploi des personnes en situation de handicap** est nécessaire ;
- la **précarité croissante** que rencontrent certains actifs implique de trouver les leviers pour infléchir certaines pratiques et réduire la dualité du marché du travail qui en découle;
- le poids du travail illégal et de l'économie informelle appelle des actions de l'Etat et des partenaires sociaux afin de mettre fin à des abus inacceptables qui empêchent l'accès aux droits des personnes concernées ;
- le contexte de mutation économique renforce à la fois la nécessité d'anticipation et de partage d'informations au sein des entreprises et la pertinence d'une réflexion sur l'**amélioration des outils permettant aux entreprises de faire face aux aléas conjoncturels sans préjudice pour l'emploi et l'activité** ;

- il impose également de soutenir toutes les formes de créations d'emplois, sans se limiter aux seuls emplois salariés, en encourageant notamment la création et la reprise d'entreprises ;
- le déploiement territorial de la politique de l'emploi et l'articulation à tous les niveaux des interventions des différents partenaires sont des conditions de leur efficacité, au croisement entre démocratie sociale et démocratie territoriale.

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

1. Pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes faiblement qualifiés, le Gouvernement engagera dès **l'été 2012 une consultation des partenaires sociaux et des acteurs territoriaux sur la mise en œuvre des emplois d'avenir**, préalablement au projet de loi qui sera présenté dès le mois de septembre. Cette phase de consultation permettra notamment d'échanger sur les jeunes et les structures concernées, de préciser les voies de mobilisation de la formation professionnelle dans le parcours des jeunes en emploi d'avenir, de clarifier les droits individuels des salariés concernés et d'échanger sur les déclinaisons territoriales de la mobilisation pour l'emploi des jeunes. Elle pourra donner lieu à une articulation avec les interventions définies par les partenaires sociaux dans les accords nationaux interprofessionnels sur l'emploi des jeunes conclus en 2011, qui feront l'objet d'un point d'étape d'ici à la fin de l'année 2012.

2. Dans un double objectif d'insertion professionnelle durable des jeunes et de maintien en emploi des salariés seniors, le Gouvernement invite les partenaires sociaux-qui en ont exprimé le souhait- à **négoier au niveau national interprofessionnel sur certaines modalités du contrat de génération**, incluant la gestion des âges dans l'entreprise, la mise en œuvre du transfert des compétences, l'adaptation du dispositif aux différentes tailles d'entreprises ou encore la place accordée aux négociations d'entreprises et de branches. **Cette négociation sera conduite d'ici la fin 2012, et s'engagera sur le fondement d'un document d'orientation remis en septembre.** Elle sera suivie d'un projet de loi instituant le Contrat de Génération.

Sur ces chantiers, les régions ont exprimé leur volonté de travailler de concert avec l'Etat et les partenaires sociaux à une mobilisation des aides publiques vers les entreprises manifestant leur engagement en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors.

3. Les partenaires sociaux pourront s'ils le souhaitent engager une négociation interprofessionnelle sur l'amélioration de l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des travailleurs handicapés. Cette négociation pourrait se dérouler au cours du premier semestre 2013. Le Gouvernement tiendra compte des résultats obtenus avant de décider d'un éventuel renforcement des sanctions applicables aux entreprises ne respectant pas leurs objectifs en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

4. Face à la forte dégradation de la situation de l'emploi, dont les principales victimes sont les salariés précaires et ceux qui sont touchés par des licenciements économiques, **le Gouvernement invite les partenaires sociaux à négocier au niveau national interprofessionnel les conditions d'une meilleure sécurisation de l'emploi, comportant :**

- un volet d'anticipation des évolutions de l'activité passant par un renforcement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, associée à une information loyale et transparente des représentants du personnel. Une dimension territoriale devra enrichir cette démarche d'anticipation ainsi qu'une mobilisation plus systématique des observatoires de branche ;
- un volet relatif à l'accompagnement des mutations économiques, en vue de se doter par le dialogue social de leviers plus efficaces de maintien de l'emploi et de l'activité dans les entreprises rencontrant des difficultés conjoncturelles et ayant besoin d'adaptations (activité partielle, maintien de l'activité et de l'emploi, recours à la formation...), d'améliorer et de sécuriser juridiquement les procédures de licenciements collectifs, d'encadrer les licenciements manifestement abusifs et les obligations liées à des projets de fermeture de sites rentables ;
- un volet ayant trait à la lutte contre la précarité excessive du marché du travail (contrats précaires, temps partiel voire très partiel subi,...), ainsi qu'à la prise en charge par le service public de l'emploi des publics concernés.

Cette négociation sera conduite d'ici la fin du 1er trimestre 2013, et s'engagera sur la base d'un document d'orientation transmis en septembre 2012.

Le sujet de l'activité partielle fera l'objet, avant une refonte plus globale dans le cadre de cette négociation, de premières améliorations immédiates dès la rentrée sur la base de l'évaluation de l'accord national interprofessionnel de janvier 2012 et du récent rapport de l'Inspection générale des affaires sociales.

5. Dans le cadre de la renégociation à venir de la convention d'assurance chômage, les partenaires sociaux tiendront compte à la fois de la situation financière du régime, du marché du travail dégradé et des évolutions induites par les négociations précédemment évoquées, en particulier en vue de la modulation des cotisations. .

6. un chantier relatif à la **sécurisation des parcours professionnels** sera ouvert, avec un horizon de mandature, à l'issue d'une réflexion préalable portant sur le compte individuel de formation. Dans ce cadre sera lancé un travail de prospective au **printemps 2013**, confié à un groupe de personnalités mêlant des juristes, des

partenaires sociaux, des DRH et des représentants de branches pour formaliser des propositions sur le fond et la méthode pour **l'automne 2013**.

7. L'augmentation continue du chômage de longue durée et la préoccupation commune des participants d'améliorer les réponses apportées en termes d'accompagnement vers l'emploi des **personnes en situation d'exclusion** ont conduit à décider du lancement d'un travail commun, associant les partenaires sociaux, les collectivités territoriales, les associations et l'Etat, pour progresser dans la complémentarité des interventions en soutien de ces publics. **La grande conférence annoncée par le Premier ministre sur la lutte contre la pauvreté se tiendra à l'automne 2012.**

8- Enfin, trois sujets donnent lieu à un bilan à court terme :

- l'accord national interprofessionnel de « modernisation du Marché du travail » de 2008 fera l'objet d'une évaluation au printemps 2013. Le Gouvernement est disposé, si les partenaires sociaux le souhaitent, à apporter un appui technique à cette évaluation et sera à l'écoute des éventuelles suggestions d'ajustements et d'évolutions qui en résulteront ;
- il sera conduit un exercice d'évaluation contradictoire des aides aux entreprises en faveur de l'emploi pour juger de leur pertinence en termes de développement économique et d'emploi ;
- dès l'automne 2012, le Gouvernement réunira la Commission nationale de lutte contre le travail illégal qui fera le point sur les actions engagées en la matière.

Dans le cadre du processus de dialogue social initié par la Grande Conférence Sociale, au-delà des rendez-vous à venir sur l'ensemble de la Conférence, **le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue Social réunira les partenaires sociaux avant la fin 2012**. Cette rencontre permettra de faire le point sur les différents exercices qui auront alors été engagés.

Développer les compétences et la formation tout au long de la vie

Constats et objectifs

La table-ronde « développement des compétences et formation tout au long de la vie » a conduit aux constats et objectifs suivants :

- le nombre de jeunes entrant sur le marché du travail sans qualification est trop élevé et il convient d'agir prioritairement en faveur de **l'accès à la qualification et de l'insertion professionnelle durable de ces jeunes** ;
- le contexte marqué par l'accélération des mutations économiques et la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles impose de **mieux anticiper l'évolution des emplois et des compétences, d'améliorer l'information et l'orientation professionnelle tout au long de la vie, d'articuler mieux la formation professionnelle initiale et la formation continue, et de contribuer à un dispositif d'accès à la formation fluide, qui soit plus attaché à la personne** qu'au statut de celle-ci, tout en s'inscrivant dans un cadre collectif ;
- **le renforcement de la lutte contre l'illettrisme** et pour la maîtrise des savoirs de base constitue la condition préalable de la concrétisation du droit à la formation tout au long de la vie ;
- **la bonne articulation des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle au niveau des territoires** est essentielle pour sécuriser les trajectoires professionnelles, en complémentarité avec les initiatives prises aux niveaux national, interprofessionnel, des branches et des entreprises.

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

La table-ronde a permis d'identifier des chantiers prioritaires qui n'impliquent pas une nouvelle grande réforme de la formation professionnelle mais plutôt des actions concrètes à déployer notamment sur les territoires.

1. dans un contexte de dégradation de la situation de l'emploi qui frappe particulièrement les salariés les moins qualifiés, ceux ne maîtrisant pas certains savoirs de base ou dont les compétences sont frappées d'obsolescence, **l'Etat, les régions et les partenaires sociaux sont résolus à se mobiliser autour d'un plan d'urgence en trois volets** :

- une action conjointe visant à diminuer de manière significative le nombre de jeunes entrant sur le marché du travail sans qualification, notamment en

renforçant la lutte contre toutes les formes de « décrochage », en mobilisant de manière complémentaire les différentes voies de formation professionnelle dont l'alternance, en revisitant, à partir d'un bilan en septembre prochain des démarches déjà réalisées, les finalités et les modalités de mise en œuvre du service public de l'orientation au sein des territoires, enfin en entamant une réflexion pour concrétiser « le droit à la formation initiale différée ». ;

- une intervention coordonnée sur le volet « **compétences** » de **l'accompagnement des mutations économiques** : dans les entreprises menacées, accompagner les salariés pour les former plutôt que les licencier, préparer leur reconversion en amont d'un risque de licenciement, ou encore accélérer leur entrée en formation dès lors que le licenciement est confirmé ;

- une **mobilisation sur la formation des demandeurs d'emploi**, afin d'améliorer leur accès à la formation et leur offrir davantage d'opportunités de formations conduisant à l'emploi. A ce titre, le renforcement des liens conventionnels et le développement d'outils partagés entre les Régions et Pôle Emploi permettra de mieux orienter vers la formation, de réduire les délais d'entrée en formation, et d'organiser de réelles complémentarités dans le financement de l'offre de formation. Les principaux organismes de formation des demandeurs d'emploi tels que l'AFPA seront mobilisés dans ce cadre.

Enfin, une réflexion sera rapidement conduite avec les partenaires sociaux et les Régions sur les évolutions envisageables de la commande publique afin d'accompagner au mieux la mise en place d'un service public de la formation professionnelle.

La mobilisation sur ces trois volets a vocation à être construite au niveau national entre Etat, Régions et partenaires sociaux à l'automne 2012 et à être déclinée, adaptée et mise en œuvre au niveau régional dès le début 2013. Elle pourra s'appuyer notamment sur les accords nationaux interprofessionnels sur l'emploi des jeunes de 2011 et sur la prochaine convention Etat-Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 2013-2015, qui sera négociée d'ici la fin de l'année dans le respect des moyens relevant des partenaires sociaux.

2. En complément à ce déploiement opérationnel de court terme, un chantier ambitieux débutera dès septembre 2012 par un travail de réflexion sur le « **compte individuel de formation** ». Celui-ci aura vocation à clarifier les finalités de ce compte, les modalités de son abondement, son articulation avec les autres dispositifs dans un souci de lisibilité, la manière dont son usage peut être accompagné et s'inscrire dans un cadre collectif, ainsi que les structures susceptibles de le gérer. Le lien sera réalisé avec la réflexion relative à la formation initiale différée.

Cette étude, qui envisagera différents scénarios, sera confiée au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein duquel tous les représentants de la table ronde sont représentés. Elle sera finalisée au cours du premier trimestre 2013 et pourra donner lieu ensuite à un texte d'orientation

proposé par le Gouvernement et soumis à la consultation au printemps suivant, en premier lieu auprès des partenaires sociaux et des Conseils régionaux.

3. S'agissant de la **formation en entreprise**, le plan de formation doit constituer un élément décisif de la stratégie de l'entreprise et un vecteur d'anticipation des compétences et de sécurisation de l'emploi. Dans le cadre de la revue des processus de négociations obligatoires conduite globalement, un axe spécifique portera sur une meilleure articulation entre la négociation prévue dans les entreprises de plus de 300 salariés sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences d'une part et la formalisation des orientations de formation susceptibles de nourrir le plan de formation d'autre part.

4. La réussite des différentes initiatives ici préconisées repose sur la bonne concertation des acteurs et la coordination de leurs interventions respectives, notamment au niveau des **territoires**. C'est pourquoi le Gouvernement s'engage à assurer la cohérence entre l'évolution envisagée des dispositifs de formation tout au long de la vie et la nouvelle étape de décentralisation qu'il prépare. Les partenaires sociaux seront associés à l'automne 2012 à la préparation de ce nouvel acte de décentralisation, notamment sur le volet formation professionnelle. Par ailleurs, un exercice de simplification de la gouvernance régionale sera conduit, au profit notamment du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle. Un bilan des réalisations engagées au titre du service public de l'orientation sera réalisé à l'automne 2012. Il contribuera aux réflexions sur le nouvel acte de décentralisation sur cette thématique. Enfin, afin de renforcer la complémentarité des interventions dans une logique d'additionnalité, les partenaires sociaux souhaitent que, conformément à l'ANI de janvier 2009, le FPSP puisse demain contractualiser avec les Régions sur les champs de la formation des demandeurs d'emploi, de la lutte contre l'illettrisme et de la gestion des transitions professionnelles.

Assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces

Constats et objectifs

La table-ronde « Assurer des systèmes de rémunérations justes et efficaces » a permis de dégager les constats et objectifs suivants :

- la volonté d'agir, dans un contexte économique particulièrement contraint, en faveur d'une dynamique soutenable des salaires permettant une juste valorisation du travail et des compétences ;
- le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC), en tant qu'élément d'ordre public social, doit garantir aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation ;
- il convient de réaffirmer la place centrale de la négociation collective – notamment de branche – dans la définition des équilibres salariaux en lien avec la construction des classifications professionnelles et la valorisation des qualifications ;
- les dispositifs de rémunération lié à la performance de l'entreprise occupent une place croissante mais leur équilibre devra être repensé à l'issue d'une série d'interventions législatives sans cohérence d'ensemble ;

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

1. En vue d'une évolution des règles de revalorisation du SMIC, **un groupe de travail interministériel sera constitué afin d'explorer** les différents scénarios d'ajustement des critères légaux et réglementaires de revalorisation. Il travaillera en étroite association avec les membres de la sous-commission des salaires de la commission nationale de la négociation collective (CNNC) et des économistes. A l'issue de ce processus, **le Gouvernement présentera un projet de texte avant la fin de l'année**, qui sera soumis et débattu **avec les partenaires sociaux dans le cadre de la CNNC** ;

2. Le **comité de suivi des négociations salariales de branches** – réunissant, sous la présidence du Ministre chargé du travail, les membres de la Commission nationale de la négociation collective – **sera réuni à la rentrée pour faire le point sur l'engagement des négociations dans les branches présentant aujourd'hui un minimum conventionnel inférieur au SMIC et programmer, le cas échéant, les actions correctrices nécessaires**. Le Gouvernement présentera un **bilan global** de

la situation en fin d'année dans le cadre de la procédure de revalorisation du SMIC.

Le Gouvernement examinera, en concertation avec les partenaires sociaux, les mesures législatives nécessaires pour éviter que les entreprises puissent tirer bénéfice de l'inertie des négociations de branches au travers des allègements généraux de cotisations sociales. Ce dispositif devra combiner effectivité, dimension incitative et prise en compte de la situation objective des entreprises.

Un travail approfondi sera mené en parallèle, dans le cadre du comité de suivi, sur les trajectoires salariales permises par les grilles conventionnelles et sur les efforts à poursuivre dans la structuration des branches présentant des blocages pérennes de négociation.

3. Le Gouvernement et les partenaires sociaux ont posé le principe **d'une négociation interprofessionnelle en 2013 sur les dispositifs de participation financière et d'épargne salariale** visant à en simplifier l'économie générale, à en favoriser l'accès aux TPE/PME. Afin d'engager un travail préalable de diagnostic et d'échanges, le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS) sera installé.

La prime « dividendes » dont l'ensemble des participants à la table-ronde ont pointé l'inefficacité sera supprimée, dans le cadre de cette approche globale.

4- Le Gouvernement présentera avant la fin de l'année un projet de loi visant à **empêcher les pratiques de rémunérations abusives des dirigeants et à renforcer le cadre de la gouvernance d'entreprise** sur ce point, notamment par la participation de représentants des salariés au comité de rémunération.

Les partenaires sociaux prendront en considération, dans le cadre de la négociation en cours sur les institutions représentatives du personnel, la problématique de la transparence des modalités de détermination des différentes formes de rémunération.

Atteindre l'égalité professionnelle et améliorer la qualité de vie au travail

Constats et objectifs

Les constats et objectifs suivants se sont dégagés des discussions de la table-ronde :

- il convient de définir des objectifs en commun pour mettre fin à la persistance des inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes. Ces objectifs porteront sur les causes structurelles des inégalités et sur l'écart de 9% de salaire horaire entre les femmes et les hommes, à qualification équivalente. Résorber cet écart, qui n'est ni compréhensible ni acceptable, constitue une priorité. L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail sont des questions de droit mais aussi des facteurs de compétitivité et de performance pour les entreprises ; cet enjeu doit être intégré, de façon transversale, dans toutes les négociations interprofessionnelles, de branche et d'entreprise ; les participants soulignent le rôle de la négociation de branche en matière d'égalité professionnelle ;
- la mobilisation en faveur de l'égalité professionnelle doit en priorité permettre d'assurer une réelle effectivité du droit ; les lois sont nombreuses et anciennes, leur pleine application bute aujourd'hui sur ce que certains appellent un « triangle de faiblesses » qui relègue l'égalité professionnelle au second plan : faiblesse de l'Etat dans la mise en œuvre des lois et le conseil aux entreprises ; faiblesse des organisations syndicales, qui ne font que trop rarement de ce sujet une priorité du dialogue social ; faiblesse des employeurs, qui voient dans les inégalités entre femmes et hommes un problème de la société toute entière ;
- des solutions innovantes et des expérimentations sont nécessaires pour accompagner les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises, et développer leurs capacités managériales en matière d'égalité ; cette culture de l'égalité doit également se développer au-delà de l'entreprise pour lutter contre toutes les formes de stéréotypes ;
- le temps partiel explique à lui seul près de la moitié des inégalités de salaires et le développement croissant du temps partiel subi est facteur de précarisation et de contraintes majeures pour les salariés ;
- l'échelle des métiers et des classifications joue également un rôle important dans la perpétuation des inégalités ;
- il faut encourager les entreprises à poursuivre leurs efforts de promotion des femmes sur des postes de direction participant aux comités de direction des entreprises ;
- les organisations syndicales doivent également veiller à assurer une représentation plus équilibrée des femmes dans les institutions représentatives du personnel ;
- la « qualité de vie au travail » est une approche globale qui permet de prendre en compte la qualité de l'information partagée dans l'entreprise, des relations sociales et du travail, du développement personnel et la conciliation de la vie au travail et de la vie personnelle ;

- il est nécessaire de mieux prendre en compte la parentalité dans l'entreprise, pour mieux articuler les temps afin de faciliter les carrières des femmes, de favoriser l'épanouissement des salariés et la performance économique des entreprises ;
- un congé parental d'éducation de trop longue durée éloigne des femmes du marché du travail, ralentit leurs carrières et décourage l'implication des pères ;
- il faut revisiter les modes de gouvernance tripartite sur la santé au travail au niveau national et régional afin de mener des actions partenariales ciblées sur les territoires et dans les branches.

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

Rendre les lois effectives et construire un engagement tripartite

1. Le Gouvernement et les partenaires sociaux ont défini ensemble les conditions d'un engagement tripartite pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Cette mobilisation les conduira à définir de concert des actions au niveau national et territorial pour faire de l'égalité professionnelle une priorité partagée de l'Etat, des collectivités locales, des chefs d'entreprises, et des représentants des salariés dans l'entreprise.

Un comité de pilotage sera réuni en septembre 2012. Il définira et organisera les actions à mettre en œuvre au niveau national et régional :

Au niveau national, le comité élaborera des outils pour accompagner les petites et moyennes entreprises ; il travaillera à faire du rapport de situation comparée un outil de diagnostic et à son adaptation pour les petites et moyennes entreprises Il fera un état des lieux des bonnes pratiques et expérimentations existantes. Il définira, sur proposition de l'Etat, une stratégie intégrée pour la lutte contre les stéréotypes de genre. Il définira également des actions de sensibilisation auprès des entreprises concernées pour conforter les dynamiques positives de promotion des femmes dans l'encadrement supérieur, dans les comités de direction.

Des expérimentations seront conduites en commun au niveau régional dans plusieurs domaines, notamment :

* des programmes intégrés d'action et d'expérimentation pour assurer l'effectivité du droit seront définis d'ici la fin 2012 dans plusieurs régions afin de tester l'efficacité de différentes actions de sensibilisation, d'information, de formation, d'accompagnement et de contrôle ; ces plans devront prendre en compte les spécificités et les besoins des petites entreprises et des différents secteurs d'activité.

* la recherche d'une plus grande mixité des métiers dans certains secteurs.

* l'accompagnement renforcé et l'organisation de formations adaptées pour les personnes en congé parental, pour éviter leur éloignement durable du marché du travail.

2. Le Gouvernement adaptera le dispositif d'application de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 après consultation des partenaires sociaux dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) pour répondre à deux objectifs, notamment dans les grandes entreprises :

- donner une priorité à la négociation par rapport à l'initiative unilatérale de l'employeur,
- prévoir une transmission à l'Etat des plans unilatéraux des employeurs.

3. Le Gouvernement proposera de mener avec les partenaires sociaux un travail commun pour renforcer la gouvernance de la politique de santé au travail tant au niveau national qu'au niveau régional. L'objectif est de développer des actions partenariales, ciblées sur des branches et des territoires, afin d'améliorer les conditions de travail, particulièrement dans les petites entreprises. Deux groupes de réflexion seront consacrés l'un à l'évolution de l'ANACT et de son réseau, l'autre au renforcement du rôle du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) et des comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP).

4. Un bilan sera conduit dans le cadre du COCT des expériences de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT) territoriaux.

5. La négociation sur les mesures de **prévention de la pénibilité** sera renforcée dans les entreprises ou les branches et pourra donner lieu à des expérimentations. Elle permettra la prise en compte des spécificités des questions liées à la santé et aux conditions de travail des femmes.

La mobilisation à travers la négociation collective.

6. La question de l'égalité femmes hommes sera posée dans tous les chantiers de négociation interprofessionnelle ouvert par les partenaires sociaux : négociation dédiée sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle ; négociation sur la modernisation du dialogue social ; négociation sur la sécurisation de l'emploi.

7. Les partenaires sociaux lanceront le 21 septembre leur négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, avec pour objectif d'aboutir avant la fin du 1^{er} trimestre 2013. Un point d'étape sera réalisé avec le Gouvernement à la fin 2012. . Au terme de cette négociation, un rendez-vous sera organisé avec les partenaires sociaux pour tirer les conséquences des conclusions de la négociation.

8. Cette négociation traitera de l'articulation des temps professionnels et des temps personnels et de la prise en compte de la parentalité dans l'entreprise, le cas échéant par la promotion de chartes du temps. Elle pourra intégrer la problématique des congés familiaux (congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé paternité). Le gouvernement réaffirme son attachement à

ce que les évolutions nécessaires dans ce domaine ne conduisent pas à une réduction des droits des femmes en matière de congé maternité.

9. La négociation des partenaires sociaux sera l'occasion de repenser l'organisation des négociations collectives en matière d'égalité professionnelle dans le sens de la simplification et pour assurer une meilleure prise en compte de l'égalité professionnelle et salariale dans le dialogue social.

10. La question du temps partiel pourra être traitée, si les partenaires le souhaitent, dans la négociation sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle en lien avec la négociation sur la sécurisation de l'emploi. Une telle négociation pourrait aborder plusieurs dimensions : lutte contre la précarité, limitation des petits temps partiels, accès aux droits sociaux, amplitude et prévisibilité des horaires, rémunération des heures complémentaires.

11. Une conférence de progrès sera organisée avec les branches qui, telle que la propreté, connaissent un fort recours au temps partiel. Elle devra permettre d'explorer de nouvelles modalités d'organisation du travail et la diffusion des bonnes pratiques.

Nouveaux champs de mobilisation

12. Pour lutter contre les racines des inégalités, un groupe de travail sera créé dans le cadre du conseil supérieur de l'égalité professionnelle sur l'**analyse des classifications** d'ici la fin de l'année ; ses conclusions seront transmises à la Commission nationale de la négociation collective.

13. La négociation sur la modernisation du dialogue social devra permettre d'explorer des mesures pour assurer une meilleure représentation des femmes dans **les instances représentatives du personnel (IRP)**

14. L'Etat proposera aux partenaires sociaux une réflexion sera ouverte entre l'Etat et les partenaires sociaux sur le processus de **notation sociale des entreprises** qui inclut notamment la problématique qualité de vie au travail, ainsi que d'autres dimensions constitutives de la responsabilité sociale des entreprises.

Réunir les conditions du redressement productif

Constats et objectifs

Les échanges sur le thème du redressement productif conduisent à souligner les points suivants :

- le partage d'une préoccupation commune face au risque de désindustrialisation du pays, qui appelle une réponse urgente de la Nation. Cette désindustrialisation s'accompagne d'une dégradation continue de la balance commerciale de notre pays, aussi bien à l'extérieur qu'au sein de l'Union Européenne, nos exportations ne permettant plus de régler notre facture énergétique. Elle se traduit également par une perte massive d'emplois industriels sur les 10 dernières années et une chute importante de la part de l'industrie dans notre économie ;
- face à l'insuffisante coordination des politiques industrielles en Europe, la France doit promouvoir auprès des instances européennes et internationales des propositions fortes permettant de définir et mettre en œuvre une véritable politique industrielle européenne et d'assurer une juste réciprocité dans les échanges commerciaux ;
- l'épargne des Français n'est pas suffisamment orientée vers l'investissement productif, dans un contexte où les nouvelles règles prudentielles (Bâle III et Solvabilité 2) vont être sources de contraintes supplémentaires ;
- une politique ambitieuse doit être mise en œuvre immédiatement, permettant d'engager le redressement productif du pays vers une industrie de référence durablement compétitive ;
- les travaux menés depuis deux ans par la Conférence Nationale de l'Industrie (CNI) constituent un socle riche de réflexions ;
- les facteurs d'innovation, le financement et l'investissement des entreprises, le capital humain sont trois axes forts de soutien à la compétitivité, notamment celle des Petites et Moyennes Entreprises (PME) et des Entreprises de Taille Intermédiaires (ETI) ;
- les entreprises doivent pouvoir disposer, grâce aux dispositifs de formation initiale et continue et à la restauration d'une image positive des métiers industriels, des compétences dont elles ont besoin ;
- les régions doivent prendre toute leur place dans le développement économique et la mobilisation des outils permettant le redressement productif.
- la question de la traçabilité sociale et environnementale, permettant aux consommateurs d'être mieux informés sur l'origine des produits, mériterait d'être étudiés ;
- un prix modéré de l'énergie est un avantage comparatif de la base industrielle France et cet avantage doit être conservé ;

- la compétitivité de notre industrie s'apprécie de manière globale, en toute appréciation sur la compétitivité coût de notre industrie doit s'insérer dans le cadre d'une vision globale incluant les facteurs de compétitivité hors-coût ;
- la réflexion sur le mode de financement de la protection sociale doit prendre en compte son impact sur le dynamisme de l'économie.

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

1- la prise en compte du long terme et un dialogue social renforcé doivent être les pivots d'une nouvelle ambition industrielle. En lien avec la négociation sur les institutions représentatives du personnel mentionnée par ailleurs, les salariés doivent pouvoir bénéficier, dans une logique d'anticipation, d'une information loyale et transparente sur les décisions stratégiques des entreprises. La taille des entreprises doit être prise en compte dans la mise en œuvre d'une telle démarche ;

2- S'agissant de la gouvernance, **le rôle de la CNI sera réaffirmé, ses participants élargis** et son fonctionnement renforcé pour lui permettre de répondre efficacement au double objectif de concertation et de propositions. La thématique des relations entre dialogue social dans l'industrie et compétitivité de l'entreprise pourra être inscrite à son programme de travail ainsi que la question des transmissions d'entreprises. Ses travaux doivent conduire à la mise en œuvre opérationnelle par le gouvernement de mesures en faveur de l'industrie, en lien avec les territoires et les branches professionnelles ;

3. Dans le cadre d'un acte III de la décentralisation, les Régions joueront un rôle pivot dans la définition et la mise en œuvre territorialisée des actions de redressement productif, l'Etat assurant la cohérence nécessaire et fixant des impulsions, comme il le fait pour les grandes filières.

4-1. **En matière de recherche technologique et d'innovation**, le ciblage du Crédit Impôt Recherche, instrument destiné à développer la Recherche et Développement des entreprises en France, sera affiné pour le rendre plus efficace et plus accessible aux PME et aux ETI. La recherche technologique et le transfert de technologie vers les entreprises seront renforcés pour accroître le potentiel technologique du pays, soutenir la croissance des filières industrielles actuelles et créer les filières de demain. L'objectif de 3% du PIB consacré à la R&D doit être réaffirmé.

4-2. La politique des pôles de compétitivité est un atout majeur pour le tissu industriel français qu'il faut poursuivre activement en lien avec les régions, en tenant compte des conclusions de la dernière évaluation indépendante. Une réflexion se tiendra au second semestre 2012 sur le sujet.

4-3. L'élaboration des programmes de recherche technologique et de développement communs fondés sur le potentiel technologique réel des entreprises, pourra être un puissant moyen de développer de nouvelles filières d'excellence. La question de la conception de tels programmes pourrait être mise

à l'agenda de la CNI, ils devraient associer prioritairement les PME et les ETI et ne pas reposer uniquement sur les grands groupes.

5. **S'agissant du financement des entreprises**, la volonté du Gouvernement est de mieux orienter l'épargne privée vers les entreprises, notamment les PME, et de rendre les dispositifs de financement public existants mieux coordonnés, plus simples et plus efficaces : la Banque publique d'investissement doit répondre à ce défi en diffusant au sein des territoires un véritable service aux entreprises, simple d'accès et apportant une solution individuelle adaptée à chaque situation, sans concurrence entre les dispositifs mobilisés.

6. L'image de l'industrie doit être rénovée auprès des jeunes et les métiers techniques valorisés pour assurer la formation et la présence de compétences sur le territoire. La Semaine de l'Industrie peut participer à cet objectif en devenant un rendez-vous annuel incontournable.

7. **S'agissant enfin de l'environnement** dans lequel les entreprises exercent leurs activités, une meilleure cohésion entre les entreprises est nécessaire pour renforcer le tissu industriel français, par exemple en améliorant de façon responsable les relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants. Les PME et ETI doivent améliorer leur capacité à exporter. Leur environnement réglementaire, administratif et fiscal doit être propice à leur développement, les freins encore existants aujourd'hui doivent être levés. La question des délais de paiement est centrale. La commande publique doit servir le développement des PME et ETI.

8. Un « **Agenda compétitivité** » pourra être établi afin d'assurer le lien et la cohérence entre les différents chantiers ayant un impact sur la compétitivité des entreprises (outils publics d'accompagnement des entreprises, politique européenne, fiscalité, financement de la protection sociale, formation initiale et continue) ; les enjeux pour l'industrie seront systématiquement analysés ; cet agenda compétitivité tiendra compte des mesures envisagées par ailleurs pour renforcer le dialogue social et les droits des salariés.

9. Prolongeant les échanges de cette table ronde, **le Premier ministre confie une mission à Louis Gallois sur la compétitivité de l'industrie**. Son rapport sera présenté devant la CNI avant la fin du mois d'octobre 2012.

Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale

Constats et objectifs

La table-ronde « Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale » a permis de faire émerger les constats et objectifs suivants :

S'agissant du financement de la protection sociale :

- le haut niveau de solidarité qui caractérise le système français de protection sociale, a permis d'atténuer, notamment pour les personnes les plus vulnérables, les effets de la crise économique actuelle. Il doit être préservé ;
- il existe une inadaptation structurelle entre le niveau des dépenses et celui des ressources, inadaptation qui, au-delà des difficultés de financement qu'elle soulève, met en cause la confiance de la population, et en particulier des plus jeunes générations, dans le système de protection sociale, et a conduit à financer par l'endettement une partie des dépenses annuelles ;
- il est nécessaire d'apporter rapidement une solution pérenne à ce problème en améliorant à la fois l'efficacité du système de protection sociale et celle de son mode de financement, prenant en compte notamment ses effets sur le dynamisme de notre économie. Il est important de se placer dans une perspective européenne et pluriannuelle ;
- il convient d'adapter notre système de protection sociale à l'évolution des besoins sociaux, afin de prendre en compte en particulier la perte d'autonomie des personnes âgées, les difficultés d'insertion des jeunes dans la vie active, et l'émergence de nouvelles formes de pauvreté ;
- il est nécessaire de forger un consensus national autour des grandes priorités de notre système de protection sociale ;
- il est important de s'assurer d'une évolution soutenable des dépenses de protection sociale ;
- 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 est essentielle, et il importe de refonder le pacte social dans le respect du rôle de chacun, Etat comme partenaires sociaux ;
- à ce titre, les différents organismes de concertation créés au cours des dernières années ont fait la preuve de leur capacité à établir des diagnostics ;
- sur le modèle de ces organismes de concertation, le Haut Conseil du financement de la protection sociale, revu dans sa composition, peut constituer un cadre de travail intéressant sur le financement de la protection sociale ;

- il importe d'évaluer les différentes options au regard de leur impact financier et économique, de leurs implications en termes de justice à la fois entre niveaux de revenus, entre les femmes et les hommes, entre générations et envers les personnes en situation de handicap et enfin de leurs répercussions sur les régimes de protection complémentaire.

En ce qui concerne les retraites:

- il est essentiel de maintenir un système de retraite par répartition, solidaire et pérenne financièrement ;
- l'objectif principal de ce système est de garantir un niveau de pension satisfaisant pour toutes les générations ;
- le système de retraite doit viser des objectifs d'équité (notamment au regard de l'égalité entre hommes et femmes, de la pénibilité – tant en termes de prévention que de réparation -, de la situation des jeunes et des personnes en situation de handicap), de lisibilité et de liberté de choix ;
- le premier déterminant de la pérennité du système de retraites est la situation de l'emploi, condition d'un niveau de ressources global suffisant et d'un niveau de pension individuel satisfaisant ;
- toute évolution de notre système de retraite nécessite une réflexion globale, articulant prise en compte des priorités immédiates en matière d'équité et de pérennité financière du système à long terme, et intégrant l'ensemble des régimes, de base et complémentaires, dans le respect des prérogatives de chacun ;
- pour assurer la confiance de nos concitoyens dans les régimes par répartition, il est nécessaire de les inscrire dans un cadre financier durablement équilibré, y compris s'agissant des régimes complémentaires, et d'améliorer le pilotage du système de retraite ;
- les discussions à venir doivent s'appuyer sur les éléments de diagnostic et de prévisions réalisés au sein du Conseil d'orientation des retraites, instance reconnue pour la qualité de ses travaux.

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

La table-ronde « Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale » a permis d'identifier trois chantiers prioritaires pour la consolidation de notre système de protection sociale, qui pourraient être abordés dans le cadre du calendrier et de la méthode suivants :

1/ Dans le cadre de la préparation des projets de loi pour la sécurité sociale, une concertation sera conduite tout au long du mandat par le Gouvernement pour **échanger sur les priorités de notre système de protection sociale.**

2/ Pour **élargir et diversifier les sources de financement de notre système de protection sociale**, le Gouvernement saisira le Haut Conseil du financement de la protection sociale dès le mois de septembre 2012, afin qu'il établisse un diagnostic sur les modalités actuelles de financement de notre protection sociale, le partage

entre les besoins de protection sociale relevant d'une approche contributive et non-contributive, et les évolutions possibles du système actuel, notamment s'agissant de la diversification des recettes. Sur la base de ce rapport, qui sera remis au Premier Ministre au premier trimestre 2013, le gouvernement engagera une concertation avec les partenaires sociaux.

3/Pour **favoriser une meilleure régulation des dépenses**, le Gouvernement saisira les organismes de concertation concernés (Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie, Conseil d'Orientation des retraites, Haut Conseil de la Famille...) afin de poursuivre l'identification des **évolutions structurelles** à mettre en œuvre pour s'assurer du caractère soutenable de l'évolution des dépenses et pour les financer de façon pertinente.

Sur la base des résultats de cette démarche, des orientations en matière d'évolution des dépenses et des ressources de la protection sociale seront définies dans le cadre des lois de financement de la sécurité sociale.

En matière de retraites, la table-ronde a permis d'identifier les thèmes prioritaires en matière de dialogue social et conduit à définir un calendrier pour une réforme globale de notre système de retraite :

1/ Une phase de **diagnostic**, sur la base d'un état des lieux de notre système de retraite et de ses perspectives financières réalisé par le Conseil d'orientation des retraites, se déroulera entre septembre 2012 et le début de l'année 2013. Un état des lieux plus précis sera élaboré sur les **thèmes** de l'équité du système de retraites (égalité femmes/hommes, personnes en situation de handicap, pénibilité), des déterminants du niveau de pension, de la place respective de la solidarité et de la contributivité, de la pérennité financière du système de retraite, de la transition emploi/retraites, et de simplification et de lisibilité du système de retraites au regard notamment de l'information des assurés et de la situation des poly-pensionnés ;

2/ A partir des travaux du Conseil d'orientation des retraites, sur la base d'un cahier des charges négocié entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, une **commission ad hoc formulera différentes pistes de réforme à plus ou moins long terme**, sur la base de consultations menées auprès de l'ensemble des acteurs concernés. Parmi les pistes de réforme, l'une d'entre elles concernera l'évolution de notre système de retraite à long terme, s'agissant notamment des solidarités à mettre en œuvre, de la simplification et la lisibilité du système de retraites et de la situation des poly-pensionnés.

3/ Sur la base des conclusions de cette commission *ad hoc*, une phase de **concertation entre le Gouvernement et les partenaires sociaux** aura lieu sur les évolutions souhaitables de notre système de retraite à partir du printemps 2013, à l'occasion de laquelle le gouvernement échangera avec les partenaires sociaux sur les orientations qu'il souhaite retenir pour l'avenir de notre système de retraite.

Moderniser l'action publique avec ses agents

Constats et objectifs

- il est nécessaire de conduire une concertation large sur le rôle des services publics et les missions de la puissance publique ;
- après plusieurs années de réforme menée de manière souvent technocratique et non concertée, il est temps de réaffirmer la place et les principes de l'action publique et de nos services publics dont le rôle est plus que jamais indispensable pour le redressement de notre pays, la cohésion sociale et l'égalité des territoires. Dans les mois à venir, une concertation doit être menée avec les agents et leurs représentants, permettant de concilier le maintien de services publics efficaces et réactifs avec les exigences de redressement des finances publiques ;
- il est nécessaire de renforcer et approfondir le dialogue social dans la fonction publique ;
- la loi du 10 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social a marqué une étape mais ne constitue pas l'aboutissement du travail à conduire pour donner toute sa place au dialogue social dans les trois versants de la fonction publique. Ce nouveau cadre doit à la fois être pleinement appliqué, mais aussi être complété pour donner aux différents acteurs, employeurs comme représentants des personnels, les moyens de jouer pleinement leur rôle. Il s'agit désormais d'ancrer dans le fonctionnement de l'ensemble des administrations les nouveaux outils et les nouvelles méthodes du dialogue social et de donner toute sa place à la négociation ;
- il convient de définir des mesures concrètes affirmant l'exemplarité des employeurs publics ;
- la fonction publique doit contribuer à remédier, à travers la gestion de ses agents, aux inégalités de la société : mieux intégrer les personnes en situation de handicap, faciliter l'accès des jeunes à l'emploi public, conforter la place des seniors, assurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes, lutter contre les formes de précarité sont des impératifs à traduire dans les faits. Les employeurs publics doivent être exemplaires dans leur gestion des ressources humaines. Une attention particulière doit être portée dès à présent aux conditions de travail des agents publics et à la prévention des risques professionnels dans un contexte de réforme et d'évolution des missions des services ;
- il est nécessaire d'engager une concertation sur l'évolution des carrières et des parcours professionnels ;

Le développement de parcours professionnels attractifs et diversifiés est le gage de la qualité de nos services publics. L'ensemble des politiques menées en la matière au cours des dernières années doit être analysé pour définir de manière concertée les perspectives de travail et dégager les priorités à mettre en œuvre. Les représentants des personnels font part de leur souhait de voir intervenir rapidement des mesures collectives d'amélioration du pouvoir d'achat.

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

1. Les participants à la table-ronde ont exprimé leur volonté de réaffirmer la place et les missions de la puissance publique et des services publics au service de la cohésion nationale, de l'intérêt général et du redressement du pays.

Dès l'automne, le Gouvernement proposera un espace de concertation dont la composition et le fonctionnement seront discutés avec les organisations syndicales et les employeurs publics. C'est dans ce cadre que seront notamment analysés le bilan de la RGPP, les orientations destinées à rendre l'action publique plus efficace et plus lisible et pour en évaluer les effets. Dans ce cadre, seront également discutés les travaux à engager sur les missions des services publics, leur l'organisation territoriale (accessibilité, égalité entre les territoires, déconcentration, adéquation des effectifs et des qualifications aux missions du service public) et les perspectives d'une nouvelle étape de décentralisation.

Cette concertation sera déclinée sur le territoire, selon des formules souples et adaptées aux besoins locaux, de manière à associer étroitement les agents et leurs représentants au diagnostic sur la situation de nos services publics et à la définition d'une nouvelle étape de modernisation.

Le Gouvernement proposera, en outre, dès l'automne une consultation des partenaires sociaux sur les principes du service public et la déontologie de ses agents avant de déposer, si nécessaire, un projet de loi sur ce thème en 2013.

2. Le développement effectif d'un dialogue social de qualité et de la pratique de la négociation doit être une priorité. Elle devra résolument s'ancrer dans la pratique de tous les employeurs publics. Un premier bilan des nouvelles règles du dialogue social sera réalisé et les employeurs publics seront invités à appliquer l'ensemble de ces dispositions pour garantir, au-delà des textes, l'effectivité du dialogue social (généralisation des calendriers de travail, meilleur prise en compte des avis des instances de participation, élargissement du champ de la négociation...). Le rôle des conseils supérieurs en matière d'organisation des services sera conforté.

Une concertation sur la mise en œuvre de la réforme sur les moyens syndicaux sera engagée à l'automne 2012 et une négociation sur la prise en compte de l'exercice des fonctions syndicales dans les parcours professionnels s'ouvrira dès le premier semestre 2013.

3. Pour promouvoir l'exemplarité des employeurs publics, une concertation sera ouverte dès l'automne 2012, pour mieux répondre aux enjeux de la diversité, du handicap, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi de la gestion des âges, qu'il s'agisse de favoriser l'accès des jeunes peu qualifiés à la fonction publique ou d'accompagner l'allongement des carrières professionnelles par une meilleure prise en compte des besoins des seniors.

Sur la base des premiers échanges menés dans ce cadre, une négociation pourra être ouverte dès le 4ème trimestre 2012 dans la perspective d'aboutir rapidement à un accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Sur les autres thèmes, des groupes de travail seront constitués permettant d'identifier les sujets de négociations qui pourront être conduits en 2013, et leur calendrier.

Les questions de santé et de sécurité au travail seront également abordées sur la base d'un bilan de l'accord de 2009 qui permettra de dégager les marges de progrès qui restent à accomplir. Cette concertation aura pour objet de définir de manière partagée les priorités à mettre en œuvre et d'identifier les modalités de travail pour l'avenir.

Un accord cadre relatif à la prévention des risques professionnels sera proposé à la négociation dès la rentrée 2012, qui portera notamment sur le rôle et les moyens des CHSCT ainsi que sur le renforcement de la médecine de prévention. La question de la pénibilité au travail doit être prise en considération.

Enfin, le comité de suivi de l'accord du 31 mars 2011 relatif à la situation des agents contractuels sera réuni à la rentrée. Il sera l'occasion de confirmer l'attachement des employeurs publics et des organisations syndicales à la mise en œuvre pleine et entière de la loi du 12 mars 2012, en privilégiant l'accès à l'emploi titulaire, et à l'engagement dès l'automne des travaux relatifs à l'amélioration des conditions d'emploi et des parcours professionnels des non titulaires.

4. Enfin, un chantier sera ouvert sur les carrières et les parcours professionnels.

- Il commencera par une concertation, à l'automne, destinée à établir un diagnostic partagé des politiques menées au cours des dernières années en matière de carrière, de rémunération et de parcours professionnels et à définir les priorités à mettre en œuvre pour les années à venir. Elle permettra notamment de dresser un bilan de la politique menée en matière de fusion des corps, de développement des mobilités, de formation professionnelle, initiale et continue, ainsi que de la politique de rémunération dans toutes ses composantes (promotions, évolution des grilles indiciaires, place des régimes indemnitaires...). Elle permettra également d'aborder les questions liées à l'action sociale et la protection sociale complémentaire.

- Cette concertation aura pour objet de déterminer de manière concertée l'ensemble des outils qui doivent être mobilisés pour favoriser la diversification et l'enrichissement des parcours professionnels des agents publics. Elle devra également permettre de poser les bases d'une méthode de travail, autorisant, dans un contexte financier durablement contraint, une politique de rémunération préservant les perspectives de carrière des agents publics, garantissant une plus grande équité entre les ministères et entre les trois versants de la fonction publique et accordant une priorité à la situation des agents de la catégorie C. En fonction des résultats de ces travaux, une négociation de méthode, identifiant des axes de travail sur une période pluriannuelle, pourrait s'ouvrir début 2013.