

DIALOGUE SOCIAL – PROGRAMME DE TRAVAIL 2012-2014

Notre approche

L'Union européenne affronte actuellement la plus grave crise de son histoire. Depuis l'apparition de la crise financière en 2008, une crise profonde touche plusieurs états européens. Ils éprouvent des difficultés grandissantes à trouver des ressources et à adopter les politiques et les réformes économiques nécessaires pour stimuler la croissance et l'emploi tout en garantissant la stabilité des finances publiques et des systèmes de protection sociale.

Dans les années à venir, les défis auxquels l'Europe devra faire face sont immenses. Avec plus de 23,5 millions de chômeurs, le taux de chômage de l'UE est à son plus haut niveau depuis le début des années 1990. Pour atteindre l'objectif fixé dans la stratégie Europe 2020, à savoir un taux d'emploi de 75 %, 17,6 millions de nouveaux emplois devront être créés.

L'Europe ne pourra y parvenir que grâce à la mise en place de politiques macro-économiques saines. Dans le même temps, des investissements doivent être réalisés en priorité dans des stratégies visant à stimuler une croissance durable.

Pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, l'Europe a besoin de marchés de l'emploi fonctionnant parfaitement et d'une main-d'œuvre possédant les qualifications nécessaires. Les conditions appropriées doivent être créées afin de garantir des perspectives d'emploi à tous les travailleurs et de permettre l'accès, le maintien et le développement des travailleurs sur les marchés de l'emploi européens.

Dans ces circonstances exceptionnelles, BUSINESS EUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC) sont mis à l'épreuve. Notre réussite sera mesurée par notre capacité à proposer des solutions, notamment aux problèmes liés aux marchés de l'emploi européens, qui permettront de stimuler la croissance, l'emploi et la cohésion sociale.

À l'échelle nationale, régionale, locale et sectorielle, le dialogue social est fondamental pour remédier à ces difficultés économiques et analyser les défis auxquels les entreprises et les employés devront faire face. Nous sommes donc convaincus que le dialogue social au sein de l'UE peut aussi compléter et s'appuyer sur ces autres niveaux et doit être capable de lutter contre les problèmes les plus complexes dans un esprit de coopération.

Conscients des attributions des compétences européennes en matière d'emploi et d'affaires sociales, notre objectif est de contribuer à des politiques sociales et d'emploi européennes saines. Les partenaires sociaux européens participeront activement aux futurs débats européens en matière d'emploi et d'affaires sociales d'une manière qui réponde aux besoins des employeurs et des travailleurs. Nous souhaitons aussi créer un cadre utile de discussions nationales sur le thème des politiques et des réformes nécessaires. À cet égard, une coopération plus étroite entre les agendas de l'UE et les agendas sociaux nationaux peut aussi contribuer à obtenir les résultats qu'attendent les européens.

En leur qualité de partenaires sociaux européens, la CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC), BUSINESSSEUROPE, le CEEP et l'UEAPME mènent tout un éventail d'activités. Ce programme de travail pour la période 2012 - 2014 est un axe central de notre agenda. Nous pourrions décider de l'actualiser à la lumière de l'évolution future de l'UE. En outre, nous continuerons à agir à l'échelle bipartite et tripartite sur la base des futures propositions et initiatives de la Commission.

Nos activités

Ce programme de travail couvre une période de trois ans, soit de 2012 à 2014. Il inclut les thèmes et activités suivants :

1. Emploi des jeunes (2012)

Avec plus de 22 % de chômage chez les jeunes, il est urgent de remédier à cette situation inacceptable. C'est même une priorité. Nous nous concentrerons sur la relation entre l'éducation, les attentes des jeunes et les besoins du marché de l'emploi tout en tenant compte de leur transition vers celui-ci avec l'objectif d'améliorer les taux d'emploi en général.

Dans un cadre d'actions, nous effectuerons aussi des recommandations concrètes aux États membres et aux institutions de l'UE. Ces travaux s'intégreront à l'analyse de l'emploi (Point 2 ci-dessous). Nous participerons aussi à l'agenda du G20 sur l'emploi des jeunes.

2. Analyse approfondie de l'emploi (2013)

Nous analyserons le fonctionnement des marchés de l'emploi européens, notamment en se basant sur l'analyse réalisée en 2007 et sur des faits/chiffres reconnus. Cette analyse abordera à la fois les défis à court terme résultant de la crise et les questions structurelles. Notre objectif est de comprendre pourquoi certaines politiques nationales ont permis de surmonter la crise bien plus efficacement que d'autres, notamment en termes d'emploi et de qualifications. À partir de là, nous tirerons des conclusions et effectuerons des recommandations concrètes aux États membres et aux institutions de l'UE qui seront appuyées et reprises par les partenaires sociaux européens et nationaux.

3. Égalité entre les hommes et les femmes (2012 - 2013)

Les partenaires sociaux conviennent que de nouvelles mesures sont nécessaires pour lutter contre les inégalités qui subsistent encore entre les femmes et les hommes, y compris en termes de rémunération. Pour ce faire, ils continueront d'agir sur les quatre priorités convenues dans le cadre d'actions de 2005 sur l'égalité entre les hommes et les femmes qui s'applique toujours et est prépondérant. Ils s'appuieront sur les réussites identifiées à l'échelle des entreprises en matière de mise en œuvre du cadre d'actions telles qu'une boîte à outils permettant de simplifier la mise en œuvre de ces mesures.

4. Éducation et formation tout au long de la vie (2013 - 2014)

L'évolution permanente des compétences et l'acquisition de qualifications sont un point commun et une responsabilité commune des employeurs, des employés et des pouvoirs publics. Pour les entreprises, l'accès à une main-d'œuvre qualifiée et son développement constituent l'une des conditions essentielles de l'innovation et de la compétitivité. Pour les travailleurs, acquérir, mettre à jour et développer des connaissances, des qualifications et des compétences adaptées tout au long de la vie professionnelle est le meilleur moyen de trouver et de conserver un emploi.

En 2002, les partenaires sociaux européens ont adopté un cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie. Ses quatre priorités s'appliquent encore à la conjoncture actuelle. Néanmoins, depuis 2002, deux nouveaux thèmes sont apparus : 1) les qualifications nécessaires aux économies vertes ; 2) l'actualisation et la mise à niveau des qualifications des travailleurs plus âgés dans le cadre de l'allongement de la vie professionnelle. Nous agirons dans ces deux domaines en nous basant sur la matrice utilisée pour les quatre priorités précédentes.

5. Mobilité et migration économique (2014)

Comme convenu dans le programme de travail 2009 - 2010, nous aborderons conjointement les questions de la mobilité et de la migration économique et encouragerons l'intégration des travailleurs migrants sur le marché de l'emploi et sur le lieu de travail dans le but d'identifier de possibles actions conjointes.

6. Meilleure mise en œuvre et impact des instruments du dialogue social (2012)

L'évaluation conjointe des « résultats et défis du dialogue social » menée en 2011 révèle que la plupart des partenaires sociaux nationaux ont un avis positif sur les réussites passées en matière de mise en œuvre d'accords-cadres autonomes. D'un autre côté, les partenaires sociaux européens ont reconnu que l'impact et/ou la mise en œuvre des différents instruments du dialogue social devaient être améliorés, surtout dans certains pays. Comme convenu dans les programmes de travail pour les périodes 2006 - 2008 et 2009 - 2010 et en se basant sur les leçons tirées des précédents processus de mise en œuvre et sur les conclusions des conférences organisées en 2012 sur ce thème, nous agirons ensemble pour renforcer l'impact et la mise en œuvre des instruments du dialogue social européen à travers toute l'Europe.

7. Capacité des organisations des partenaires sociaux (2012 - 2014)

Le dialogue social a besoin d'organisations de partenaires sociaux fortes pour obtenir des résultats positifs. Par le passé, nous avons mené à bien un projet d'aide aux partenaires sociaux d'Europe centrale et orientale. Dans certains États membres, nous devons encore redoubler d'efforts. Nous procéderons à des évaluations et effectuerons des recommandations afin d'optimiser la manière dont le Fonds social européen contribue à cet objectif. En outre, nous étudierons la possibilité de mener une campagne conjointe visant à renforcer les capacités des partenaires sociaux sur la rive sud de la Méditerranée, notamment ceux qui ont récemment connu un changement de régime durant le « Printemps arabe ».

8. Gouvernance économique et sociale de l'UE (2012)

La gouvernance économique de l'UE a trait aux compétences des partenaires sociaux, notamment dans des domaines tels que les salaires, les retraites et le coût du travail qui sont au cœur des systèmes de relations industrielles des États membres. Dans le cadre du comité de dialogue social, nous lancerons donc une réflexion afin de définir une vision commune des possibles répercussions de l'actuel débat en matière de gouvernance économique européenne sur le dialogue social à l'échelle nationale et européenne puis nous élaborerons de possibles recommandations aux niveaux correspondants.
