

## **Pacte de responsabilité**

### **Relevé de conclusions des réunions paritaires du 28 février et du 5 mars 2014**

La situation économique et sociale de notre pays est marquée par une forte ambivalence. D'un côté, la compétitivité des entreprises françaises est à la baisse depuis plusieurs années, ce que révèlent leurs taux de marge actuels qui sont à la fois les plus faibles d'Europe et les plus bas depuis 1985. Ce déficit de compétitivité grève les capacités d'investissement des entreprises, ce qui pénalise à leur tour la croissance et la création d'emplois. Sans rétablissement de la compétitivité des entreprises, il ne peut y avoir de baisse durable du chômage. D'un autre côté, notre pays bénéficie de formidables atouts : infrastructures de qualité, compétences et productivité de ses salariés, avance technologique et recherche de pointe dans de nombreux secteurs, démographie dynamique, dialogue social rénové facteur de modernisation économique et sociale... Ces atouts sont la preuve que la France peut être performante dans la compétition économique mondiale, afin d'assurer un haut niveau de croissance et d'emploi pour les salariés.

La compétitivité n'est pas une fin en soi, mais une condition de la croissance, de l'emploi et de la cohésion sociale. Accroître la compétitivité et l'attractivité du territoire, c'est créer davantage de richesses, améliorer les conditions de travail des salariés, faire progresser le niveau et la qualité de vie des Français. La compétitivité doit viser un modèle de croissance équilibré reposant sur les trois piliers économique, social, et environnemental du développement durable.

Pour les parties signataires du présent document, le pacte de responsabilité a pour objectif d'insuffler une dynamique forte et durable de rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi.

Ce rétablissement repose sur un pacte gagnant-gagnant : pour les entreprises, une trajectoire claire de baisse des prélèvements et une simplification de l'environnement administratif et réglementaire permettant de redresser les marges et de dégager des capacités d'investissement ; pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un engagement

sur des objectifs et des ambitions en termes d'emploi, de qualité de l'emploi, de dialogue social et d'investissement.

Les parties signataires s'engagent donc, en complément de l'agenda social arrêté le 13 novembre 2013, à mettre en œuvre le pacte de responsabilité selon les thématiques et les principes directeurs suivants :

## **1 – L'emploi**

### **a- Développement et maintien de l'emploi**

Même si la compétitivité repose à la fois sur des facteurs coût et hors coût, le niveau des prélèvements sociaux et fiscaux est un des facteurs importants de la création d'emploi. Par ailleurs, la qualification et les compétences des salariés sont un levier structurant de la compétitivité des entreprises.

Ainsi, dans le cadre du pacte de responsabilité, les parties signataires demandent aux branches professionnelles d'ouvrir, dès lors que la trajectoire de baisse des prélèvements sociaux et fiscaux sera précisément définie par les pouvoirs publics, des discussions en vue d'aboutir à un relevé de conclusions signé, ou des négociations en vue d'aboutir à un accord, précisant des objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emploi :

- au niveau général : niveau de recrutement, création, maintien... ;
- au niveau des jeunes, notamment en alternance. Les outils créés par les « ANI jeunes » de 2011 seront fortement mobilisés. Au vu des récentes évolutions législatives et réglementaires en matière d'apprentissage, la réalisation des objectifs dépendra dans ce domaine de l'engagement de l'Etat et des Régions à accompagner ce volet du pacte de responsabilité. Une concertation, au niveau national et régional, pourra être ouverte avec elles à ce titre ;
- au niveau des seniors, notamment par la signature d'accords sur les contrats de génération.

### **b- Développement des compétences et des qualifications**

A l'occasion du travail d'élaboration des listes des formations éligibles au compte personnel de formation, qui nécessite un renforcement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par branche et par région, il est demandé aux branches professionnelles de

travailler sur l'accompagnement des entreprises dans le développement des compétences et des qualifications de leurs salariés, avant tout dans les TPE/PME.

L'objectif est d'améliorer, notamment par la formation professionnelle et le compte personnel de formation, le niveau général de compétences et la structure de qualification des salariés afin de renforcer la compétitivité des entreprises.

Conformément à l'ANI du 14 décembre 2013, le développement des compétences des salariés, notamment via l'accès à une formation qualifiante, fera l'objet d'une reconnaissance de la part des entreprises.

Une délibération sera engagée au niveau interprofessionnel, avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2014, afin de mettre à disposition des branches professionnelles les outils nécessaires à la construction d'une GPEC de branche et d'une politique de développement des qualifications. Une méthodologie et un appui seront également proposés pour l'élaboration des listes des formations éligibles au compte personnel de formation pour favoriser l'évolution professionnelle, l'insertion et le maintien dans l'emploi.

Enfin, ce travail sur le développement des compétences et des qualifications conduira, dans un délai cohérent avec la trajectoire pluriannuelle du pacte de responsabilité, les branches professionnelles à prendre en compte la montée en compétences des salariés dans le cadre de leur négociation sur les classifications.

#### c- Engagement et suivi au niveau des branches professionnelles

La situation économique et sociale est très variable selon les branches professionnelles. Le pacte de responsabilité n'a pas pour finalité d'imposer de manière uniforme des objectifs et une méthode unique d'évaluation. Au contraire, la réussite du pacte de responsabilité passe par le respect de la diversité des branches et de la réalité économique des entreprises.

Chaque branche professionnelle, en fonction de ses spécificités, déterminera, dans les conditions prévues au 1/a/ du présent document, ses objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emploi qui figureront dans un relevé de conclusions signé ou un accord.

Avant l'été 2014, un premier bilan pourra être réalisé.

Avant la fin 2014, chaque branche définira les critères, les modalités de suivi et d'évaluation des objectifs qu'elle s'est fixés.

## **2 – Le dialogue social**

Le dialogue social est un des éléments de méthode essentiels pour réussir le pacte de responsabilité. Il constitue à la fois une source d'investissement et d'engagement des salariés dans l'entreprise et un levier de compétitivité économique et social.

### a- Au niveau interprofessionnel

- *Etat des lieux et négociation sur la modernisation du dialogue social*

Les parties signataires considèrent que l'état des lieux sur la modernisation du dialogue social conduit ces dernières années et prévu par l'agenda social défini le 13 novembre 2013 doit être rapidement achevé. A partir du diagnostic précis qu'il fournira, une négociation sur la modernisation du dialogue social s'ouvrira au deuxième trimestre 2014. Cette négociation portera notamment sur :

- la simplification et l'amélioration du fonctionnement des instances représentatives du personnel pour l'emploi par un approfondissement du dialogue social dans l'entreprise, notamment via la mise en œuvre de la base de données unique ;
- la prise en compte de l'exercice de responsabilités syndicales dans le parcours professionnel des salariés ;

Une attention particulière sera portée aux problématiques des TPE et des PME.

En termes de calendrier, l'objectif est de conclure la négociation à l'automne 2014.

- *Ouverture de concertations sur l'ensemble des aspects du pacte*

Afin d'accompagner le déploiement du pacte de responsabilité sur l'ensemble de ces aspects, il est prévu avant l'été 2014 :

- d'établir telle que prévue au 1 du présent document, une délibération sur les métiers, les qualifications, les compétences et leurs modalités possibles de reconnaissance ;
- d'engager dans la première quinzaine de mars la concertation paritaire sur le financement de la protection sociale ;

- d'ouvrir une délibération avec les pouvoirs publics sur le développement de la participation et de l'intéressement, notamment par une fiscalité incitative ;
- d'engager une concertation sur la question du logement pour faciliter le développement de l'emploi, notamment dans les zones géographiques où la pénurie constitue un frein à la mobilité professionnelle ;
- de poursuivre la délibération économique sur la compétitivité de la France, en y intégrant l'impact du pacte de responsabilité : analyse du partage de la valeur ajoutée, suivi de l'évolution des investissements, outils de suivi des politiques économiques telles que la transition énergétique, validation de la batterie d'indicateurs économiques... Une méthodologie sera élaborée à l'intention des branches qui souhaiteront entamer le même travail à leur niveau.

De plus, les parties signataires rappellent leur soutien à la politique familiale de notre pays qui permet à la France de bénéficier de la démographie la plus dynamique d'Europe. A ce titre, quelle que soit l'évolution du mode de financement de la branche famille de la sécurité sociale, elles font part de leur profond attachement à sa gestion paritaire et à la préservation d'un haut niveau de soutien aux familles qui nécessite de déterminer les moyens appropriés.

- *Discussion sur l'amélioration du marché du travail*

Avec les ANI du 11 janvier, du 19 juin du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux ont fait la preuve que le dialogue social pouvait être un puissant facteur de modernisation économique et sociale de notre pays.

A ce titre, un premier bilan de l'ANI du 11 janvier 2013 relatif sera conduit dans les prochains mois.

Sur la base du diagnostic posé, des discussions pourront être ouvertes au second semestre 2014 afin de franchir une nouvelle étape dans l'amélioration du marché du travail pour développer l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et la qualité de l'emploi.

b- Au niveau des branches professionnelles

Conformément au 1 du présent document, chaque branche professionnelle, en fonction de ses spécificités, déterminera, dans les conditions prévues au 1/a/ du présent document, ses objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emploi qui figureront dans un relevé de conclusions signé ou un accord.

Avant l'été 2014, un premier bilan pourra être réalisé.

Avant la fin 2014, chaque branche définira les critères, les modalités de suivi et d'évaluation des objectifs qu'elle s'est fixés.

Conformément à l'ANI du 14 décembre 2013, les branches engageront également des réflexions avec les organisations syndicales sur les moyens mobilisables pour mieux accompagner les évolutions des métiers notamment en matière de besoins de qualifications et de développement des compétences.

#### c- Au niveau des entreprises

C'est dans les entreprises que se traduiront concrètement ces objectifs.

Les entreprises visées à l'article L. 2323-7- 1 du code du travail veilleront à ce que la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques prenne en compte le pacte de responsabilité.

Elles se saisiront des outils de simplification et d'amélioration du dialogue social prévus par l'ANI du 19 juin 2013 pour ouvrir les négociations sur la qualité de vie au travail.

#### d- Au niveau des territoires

Enfin, les parties signataires s'engageront au niveau régional, en concertation avec les pouvoirs publics et en articulation avec les branches professionnelles, à dynamiser et développer par le dialogue économique et social, les pactes territoriaux pour l'emploi permettant de dresser un état des lieux et de définir une méthode et des objectifs accompagnant le pacte de responsabilité.

### **3 – Suivi et évaluation**

Les parties signataires assureront le suivi régulier des engagements et l'atteinte des objectifs fixés.

Sur la base d'indicateurs issus du tableau de bord économique, qui pourra être complété et adapté aux enjeux spécifiques du pacte de responsabilité, les parties signataires suivront le déploiement du pacte de responsabilité dans les branches afin qu'il favorise

l'investissement, l'emploi et le développement des compétences des salariés au service de la compétitivité et de la sécurisation des parcours professionnels.

.....

Toutes les actions envisagées ci-dessus, qu'elles relèvent de l'entreprise, de la branche ou de l'interprofession, sont indissociables des mesures engagées (baisse de la fiscalité et du coût du travail, simplification) dans le cadre des chantiers prévus par le pacte de responsabilité.

Un observatoire national tripartite suivra le déploiement des dispositifs du pacte de responsabilité : baisse des prélèvements, simplification réglementaire et administrative, engagements des partenaires sociaux, évolution quantitative et qualitative de l'emploi, évolution des marges des entreprises, investissement, rémunération du travail et du capital.

Il s'appuiera sur les travaux d'évaluation du CGSP et s'assurera de la cohérence de la trajectoire de baisse des prélèvements avec le respect des engagements du présent relevé de conclusions.

Pour la CGPME

Pour la CFDT

Pour le MEDEF

Pour la CFE-CGC

Pour l'UPA

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO