



# L'ACCORD-CADRE EUROPÉEN SUR LES MARCHÉS DU TRAVAIL INCLUSIFS

## Guide d'interprétation de la CES



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)



# L'ACCORD-CADRE EUROPÉEN SUR LES MARCHÉS DU TRAVAIL INCLUSIFS

## Guide d'interprétation de la CES

Ce guide a été réalisé par



Avec l'expertise de



Avec le soutien financier de la Commission européenne



# TABLE DES MATIÈRES

Préface .....	4
Points clés de l'accord-cadre européen .....	5
L'accord clause par clause .....	7
Clause 1 : Introduction et contexte .....	8
Clause 2 : Objectif de l'accord .....	10
Clause 3 : Description et domaine d'application .....	11
Clause 4 : Obstacles .....	12
Clause 5 : Actions des partenaires sociaux .....	16
Clause 6 : Mise en œuvre et suivi .....	20
Annexes .....	23
Annexe 1 : Recommandations aux autorités publiques et autres acteurs .....	24
Annexe 2 : Références .....	30



## PRÉFACE

Les négociations concernant un accord-cadre autonome sur des marchés du travail inclusifs font partie intégrante des Programmes de travail des Partenaires sociaux européens pour les périodes 2003-2005 et 2006-2008. Elles ont débuté le 17 octobre 2008 et se sont terminées le 9 décembre 2009.

La CES (et son comité de liaison EUROCADRES/CEC), BUSINESSEUROPE, l'UEAPME et le CEEP l'ont ensuite signé le 25 mars 2010 après son approbation par les organes décisionnels respectifs de ces organisations.

Il doit être mis en œuvre par l'ensemble des organisations membres de la CES, de BUSINESSEUROPE, de l'UEAPME et du CEEP conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux aux termes de l'Article 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) dans un délai de 3 ans à compter de sa signature (soit avant le 25 mars 2013).

Ce guide d'interprétation offre un aperçu du contenu de cet accord, chapitre par chapitre, en se concentrant sur les principaux thèmes en jeu tels que débattus lors des négociations. En outre en annexe, il fournit de plus amples informations sur des exemples pertinents de transposition (Annexe 1).

Notre objectif est d'aider les organisations membres de la CES dans la mise en œuvre du contenu de cet accord et de permettre un meilleur suivi et une meilleure évaluation des résultats obtenus<sup>1</sup>. Nous espérons également que le présent guide contribuera à la diffusion et à la connaissance de cet accord et de son contenu parmi les partenaires sociaux, les travailleurs et le grand public.

1. Le présent guide d'interprétation de la CES a été réalisé par sous la direction de Patrick Itschert (Secrétaire général CES), Juliane Bir, Henri Lourdelle et Stefan Clauwaert (conseillère et conseiller de la CES et chercheur senior auprès de l'ETUI respectivement et membres de la délégation de négociation/du groupe de rédaction de la CES « Accord-cadre européen sur les Marchés du Travail Inclusifs »).

## POINTS CLÉS DE L'ACCORD-CADRE EUROPÉEN

Cet accord-cadre est divisé en trois parties : l'accord en lui-même composé de six clauses, d'une annexe contenant plusieurs recommandations des partenaires sociaux européens aux pouvoirs publics et autres (par exemple, économie sociale, ONG, systèmes éducatifs) et une annexe énumérant les instruments législatifs et non-législatifs européens en vigueur dont la transposition et l'application sont essentielles à la réalisation des objectifs et des principes stipulés dans cet accord-cadre.

- **La Clause 1** est une **introduction** à « l'histoire » de l'exercice (c'est-à-dire les programmes de travail des partenaires sociaux) ainsi qu'au contexte dans lequel les négociations se sont déroulées (la crise économique et le fait qu'ils reconnaissent que la création de marchés du travail inclusifs dépend non seulement de leurs actes mais aussi de ceux d'autres acteurs tels que les pouvoirs publics, etc.).
- **La Clause 2** met en avant les **objectifs de cet accord**. Il y est clairement spécifié qu'il concerne non seulement l'accès mais aussi le retour, le maintien et le développement de chaque individu sur le marché du travail. À cet égard, il a pour objectif d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la connaissance des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants envers les avantages des marchés du travail inclusifs et de fournir, aux travailleurs, aux employeurs et à leurs représentants, à tous les niveaux un cadre d'actions pour identifier les obstacles aux marchés du travail inclusifs et les solutions pour les surmonter.
- **La Clause 3 intitulée « Description et domaine d'application »** mentionne une fois encore que cet accord-cadre couvre les personnes qui rencontrent des difficultés pour accéder au marché du travail, y revenir ou l'intégrer et celles qui, bien qu'employées, risquent de perdre leur emploi en raison de différents

facteurs qui peuvent être conjoncturels, professionnels ou individuels. Pour chacun de ces types de facteurs, quelques exemples clairs sont fournis.

- D'un autre côté, **la Clause 4** présente **une liste non-exhaustive d'obstacles** pouvant se dresser sur la route des personnes souhaitant accéder, revenir ou progresser sur le marché du travail et qui ont notamment trait à 1) la disponibilité des informations, 2) le recrutement, 3) la formation, les compétences et les capacités et/ou 4) la vie professionnelle en général (par exemple les conditions de travail et l'environnement).
- Les véritables solutions à la création de marchés du travail plus inclusifs, un objectif dont les partenaires sociaux européens (et leurs affiliés) se considèrent comme les principaux acteurs, sont énoncées de manière non-exhaustive dans **la Clause 5**.
- **La Clause 6** est la traditionnelle clause de mise en œuvre et de suivi et est en grande partie similaire en termes de formulation aux clauses correspondantes des précédents accords cadres autonomes relatifs au stress lié au travail et au harcèlement et à la violence au travail.

Il est complété par deux annexes. **L'Annexe 1** est une liste d'actions que les partenaires sociaux européens considèrent comme relevant de la compétence et de la responsabilité des autres acteurs majeurs. **L'Annexe 2** fait référence aux **textes législatifs et non-législatifs européens** en vigueur, tels que les directives (par exemple sur le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel et la non-discrimination) ainsi qu'aux précédents accords cadres ou autres textes conjoints conclus par les partenaires sociaux européens et qui sont considérés comme essentiels à la réalisation des objectifs et principes énoncés dans le présent accord-cadre.



## L'ACCORD CLAUSE PAR CLAUSE

Clause 1 : Introduction et contexte .....	8
Clause 2 : Objectif de l'accord .....	10
Clause 3 : Description et domaine d'application .....	11
Clause 4 : Obstacles .....	12
Clause 5 : Actions des partenaires sociaux .....	16
Clause 6 : Mise en œuvre et suivi .....	20

## CLAUSE 1 : INTRODUCTION ET CONTEXTE

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation/ Commentaires
<i>La création d'un marché du travail inclusif constitue un défi à multiples facettes et l'une des préoccupations majeures des partenaires sociaux européens. Les représentants du patronat et des travailleurs à tous les niveaux, ainsi que le dialogue social, ont un rôle important à jouer pour relever ce défi.</i>	Cette introduction met l'accent sur le souci commun des partenaires sociaux européens : travailler ensemble sur la question de l'inclusion sociale, thème abordé pour la 1 <sup>ère</sup> fois au niveau du dialogue social européen. Dans le cadre de la crise économique et financière avec les conséquences sociales désastreuses que nous connaissons, les partenaires sociaux mettent en avant l'importance de cette démarche et du rôle qu'ils ont à jouer.
<i>Dans le cadre de leur Programme de travail 2006-2008 pour le Dialogue social européen et sur la base de leur Analyse conjointe du marché du travail, les partenaires sociaux européens ont convenu de négocier un accord-cadre autonome sur des « marchés du travail inclusifs ».</i>	Leur engagement à traiter cette question a été pris dans le cadre du programme de travail autonome 2006-2008. Rappelons que les syndicats souhaitaient au départ négocier un accord sur la formation et que les employeurs avaient pour option la négociation d'un accord sur les groupes désavantagés. L'accord sur des marchés du travail inclusifs correspond au compromis trouvé par les deux parties.
<i>Le climat économique et social difficile dans lequel cet accord-cadre a été négocié en 2008-2009 renforce davantage encore l'élan des partenaires sociaux envers leur collaboration pour promouvoir des marchés du travail inclusifs, maximiser tout le potentiel de la main-d'œuvre européenne et augmenter les taux d'emploi et pour améliorer la qualité des emplois, notamment par la formation et le développement des compétences. L'insertion est un élément important de la réponse de l'Europe à des défis à long terme, en particulier l'évolution démographique, la diminution de la population en âge de travailler et la durabilité des systèmes de protection sociale. Les marchés du travail inclusifs sont un moyen de tirer profit de nouveaux emplois comme ceux qui résultent du verdissement de l'économie.</i>	Ce paragraphe a pour objet de situer l'accord dans un contexte économique et social et met en avant les principaux défis rencontrés. Notons ici, que pour la délégation syndicale, les références à la qualité de l'emploi, à la formation et au développement des compétences constituent des points clefs.
<i>Les partenaires sociaux européens estiment qu'un marché du travail inclusif est essentiel pour favoriser le développement économique et la cohésion sociale.</i>	Les partenaires sociaux reconnaissent ici ensemble l'importance d'investir dans un marché du travail qui soit inclusif.

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation/ Commentaires
<b>Responsabilités partagées et rôle d'autres acteurs</b>	
<i>L'accord-cadre est basé sur le principe que la garantie des marchés du travail inclusifs implique la responsabilité partagée des employeurs, des individus, des travailleurs et des représentants du patronat et des travailleurs.</i>	Les partenaires sociaux mettent tout d'abord en avant leur responsabilité conjointe et partagée dans la garantie de ce marché du travail inclusif.
<i>Les partenaires sociaux sont conscients du fait que la réalisation d'un marché du travail inclusif ne dépend pas exclusivement de leur travail. Les autorités publiques et d'autres acteurs ont la responsabilité de garantir la présence d'un cadre qui encourage et promeut les marchés du travail inclusifs. Dans ce contexte, des mesures sont également nécessaires, par exemple en termes d'enseignement et de formation, de santé, de logement, de transport et de développement régional et local. Des synergies et des partenariats doivent être développés entre différents acteurs pour améliorer l'efficacité de telles mesures.</i>	Ils ont souhaité ensuite clarifier le fait qu'ils ne sont pas, bien entendu, les seuls acteurs en présence en matière d'inclusion. Le rôle des autorités publiques, et également d'autres acteurs comme par exemple les ONGs, les services sociaux, les services d'aide à l'emploi etc... est tout aussi essentiel et impose des partenariats (notamment dans les domaines cités dans ce paragraphe). Ainsi, en annexe du présent accord, les partenaires sociaux ont ajouté une série de recommandations aux autorités publiques afin de compléter le texte de leur accord par une interpellation qui leur est destinée.
<i>Les partenaires sociaux européens soulignent en outre qu'en marge de cet accord-cadre, il existe plusieurs instruments européens législatifs et non législatifs dont la mise en œuvre et l'application sont particulièrement pertinentes pour concrétiser les objectifs et les principes définis dans cet accord-cadre. Une liste non exhaustive des instruments en question est fournie dans l'annexe 2.</i>	La 2 <sup>ème</sup> annexe, dont il est fait référence ici, renvoie à la liste d'instruments législatifs (ou non) existants sur ce thème ou ayant un lien direct. Cet accord s'inscrit en complément de ces dispositions.



## CLAUSE 2 : OBJECTIF DE L'ACCORD

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation/ Commentaires
<p><b>Le principal objectif de l'accord-cadre est de :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Considérer les questions de l'accès, du retour, du maintien et du développement dans le but de réaliser l'intégration pleine et entière des individus sur le marché du travail.</li> <li>– Renforcer la sensibilisation, la compréhension et la connaissance des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants envers les avantages des marchés du travail inclusifs.</li> <li>– Fournir aux travailleurs, aux employeurs et à leurs représentants à tous les niveaux un cadre d'actions pour identifier les obstacles aux marchés du travail inclusifs et les solutions pour les surmonter.</li> </ul>	<p>La CES considère que cet accord doit être orienté vers l'action. Il doit aider les employeurs, les travailleurs et leurs représentants à mieux connaître et prendre conscience des avantages d'un marché du travail inclusif ; mais aussi et surtout à agir à tous les niveaux pour identifier les obstacles et les solutions à mettre en œuvre.</p> <p>Les étapes décrites ici sont fondamentales et seront d'ailleurs répétées à dessein dans le texte de l'accord : l'accord considère à la fois ceux qui sont à la marge du marché du travail (accès et retour) et ceux qui risquent d'en sortir (maintien et développement).</p> <p>Pour la CES, les deux aspects sont clefs : il ne s'agit pas seulement de s'assurer de permettre d'accéder au marché du travail mais aussi de s'engager pour que les travailleurs n'en ressortent pas et puissent y progresser.</p>

## CLAUSE 3 : DESCRIPTION ET DOMAINE D'APPLICATION

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation/ Commentaires
<p><i>Les marchés du travail inclusifs permettent et encouragent tous les individus en âge de travailler à prendre part à un travail rémunéré et fournissent un cadre pour leur développement.</i></p>	<p>Cette brève introduction répond aux objectifs décrits dans le paragraphe précédent.</p>
<p><i>Le présent accord-cadre couvre les personnes qui rencontrent des difficultés pour accéder au marché du travail, y revenir ou l'intégrer et celles qui, bien qu'employées, risquent de perdre leur emploi en raison des facteurs susmentionnés.</i></p>	<p>Les partenaires sociaux décrivent ensuite les personnes couvertes par l'accord : celles qui sont la marge du marché du travail et celles qui risquent d'en sortir.</p>
<p><i>Les partenaires sociaux reconnaissent que ces personnes sont confrontées à des défis différents qui requièrent des mesures adaptées. Le présent accord-cadre ne se concentre pas sur des groupes spécifiques. Il fournit plutôt un cadre général sur ce qui peut être fait pour améliorer l'insertion sur le marché du travail.</i></p>	<p>Afin de n'exclure aucun groupe vulnérable a priori (comme par exemple les jeunes, les femmes, les migrants ou encore les personnes handicapées), il a été décidé de ne faire référence à aucun d'entre eux en particulier. L'objet est de fournir un cadre général dans lequel chaque individu puisse se retrouver.</p>
<p><i>Plusieurs facteurs ou leur combinaison peuvent encourager ou décourager la participation au marché du travail. Ces facteurs peuvent être contextuels, liés au travail ou individuels et ils peuvent évoluer dans le temps. Il n'existe pas de hiérarchie entre les différents facteurs.</i></p>	<p>Les partenaires sociaux ont ensuite choisi de compléter cette description en identifiant des facteurs pouvant encourager ou décourager la participation au marché du travail. L'approche de contexte et collective est privilégiée par la CES : facteurs contextuels et facteurs liés au travail.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Des facteurs contextuels sont liés au cadre économique et au marché du travail. Ils peuvent être de nature structurelle ou géographique comme les opportunités d'emploi, l'existence et la qualité des services de garderie ou d'emploi, les réseaux de transport ou le logement, ainsi que l'interaction entre les politiques fiscales et sociales.</i></li> </ul>	<p>Les listes de facteurs ne sont bien entendu pas exhaustives et ont pour objet d'illustrer l'argument. Ils peuvent être considérés séparément ou simultanément suivant les situations.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Parmi les facteurs liés à l'emploi figurent notamment l'organisation et le cadre de travail, les processus de recrutement, l'évolution technologique et les politiques de formation.</i></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Les facteurs individuels sont liés à des aspects tels que les compétences, les niveaux de qualification et d'enseignement, la motivation, les connaissances linguistiques, l'état de santé et la fréquence ou la longueur des périodes d'inactivité.</i></li> </ul>	<p>Les facteurs individuels constituent le point de vue privilégié par le patronat.</p>

## CLAUSE 4 : OBSTACLES

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation/ Commentaires
<p><i>L'accès, le retour, le maintien et le développement sont des étapes fondamentales pour parvenir à l'intégration complète des individus sur le marché de l'emploi. L'insertion active dépend de la façon dont le marché du travail et la société sont organisés ainsi que des capacités, des talents et de la motivation des individus et des organisations. Les partenaires sociaux européens ont identifié des obstacles à l'insertion dans le marché du travail. Ils n'apparaissent pas forcément simultanément. Bien que non exhaustive, la liste ci-dessous présente les défis à relever pour réaliser l'insertion dans les marchés du travail.</i></p>	<p>L'introduction de cet article est extrêmement importante car elle fixe clairement les contours des obstacles à dépasser pour réussir l'insertion sur le marché du travail et qui dépassent largement les seuls aspects « individuels » sur lesquels les employeurs avaient tendance à se focaliser et qui mènent vite à la culpabilisation personnelle. C'est ainsi que la délégation syndicale a réussi à faire prévaloir que les obstacles à un marché du travail qui soit inclusif pouvaient être rangés sous trois rubriques que l'on retrouve dans les termes de l'accord, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les obstacles qui existent au moment de l'embauche ou du retour à l'emploi ;</li> <li>– ceux qui sont liés au maintien dans l'emploi et à la progression dans l'emploi ;</li> <li>– et d'autres qui sont plus « transversaux ».</li> </ul>

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation/ Commentaires
<p><b>4.1 Obstacles liés à la disponibilité de l'information :</b> les informations sur les demandeurs d'emploi et les postes vacants, notamment les données notifiées aux agences de placement publiques ou privées, ainsi que les informations relatives au contenu et aux conditions des emplois, aux perspectives de développement de carrière, aux programmes de formation et à la façon d'obtenir des conseils et une orientation sont toutes pertinentes. L'information fournie aux employeurs sur l'existence de mesures de soutien pour les aider à combler des postes vacants et les initiatives relatives à l'image émise par un secteur ou une entreprise doivent être prises en compte.</p>	<p>Sur quels points faut-il donc être attentif et qui peuvent faire « obstacles », au moment de l'embauche ou au moment du retour ? En amont, comme le dit l'accord, le point capital réside dans la disponibilité et la qualité de l'information concernant les emplois proposés ou disponibles, tant du côté des agences pour l'emploi que du côté des employeurs. Ces informations, sont essentielles pour réussir l'insertion. Ainsi ont notamment été identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'insuffisante notification aux agences de l'emploi des emplois disponibles, de la part des employeurs ;</li> <li>– un manque d'informations concrètes sur le poste lui-même pouvant entraîner une inadéquation entre l'offre et la demande et/ou aboutir à l'embauche de personnes « surqualifiées » pour le poste proposé ;</li> <li>– ou l'absence de connaissance des dispositifs, comme les programmes de formation, et des opportunités qui existent pendant les périodes dites de « transition » (entre deux emplois) qui permettraient aux entreprises de trouver les personnes au « profil » souhaité et aux travailleurs(euses) d'accéder à l'emploi ;</li> <li>– ou encore, les stéréotypes contenus dans la description des postes, tels que « emplois qui conviendraient mieux » à des hommes ou des jeunes ou des célibataires... Tous stéréotypes qui sont, par ailleurs discriminatoires et donc contraires à la législation européenne (Notamment la Directive 2006/54/CE sur la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail et la Directive 2000/78/CE établissant un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail)...</li> </ul>



Texte de l'accord	Interprétation/ Commentaires
<p>4.2 <b>Obstacles liés au recrutement</b> : des méthodes de recrutement inefficaces pour attirer une grande diversité de candidats sans discrimination, les effets sur l'aptitude à l'emploi d'absences fréquentes ou prolongées du marché du travail, l'existence d'un accompagnement spécial sur la façon de postuler pour un emploi et d'assumer un emploi sont aussi identifiés.</p>	<p>Sous peine d'inefficacité par rapport à l'objectif visé d'un marché du travail inclusif, les méthodes de recrutement ne peuvent pas être générales, autrement dit indifférenciées, quelles que soient les personnes visées ou concernées. Elles doivent être spécifiques, c'est-à-dire adaptées, notamment pour des personnes en difficultés qui ne peuvent accéder à l'emploi par les méthodes traditionnelles. Il s'agit par exemple des personnes peu ou pas qualifiées ou de celles qui sont discriminées par leurs origines ou leur handicap, etc... Cela signifie donc la recherche de mesures à mettre en place pour permettre un accompagnement approprié en amont. Mais aussi au sein des entreprises, la mise en place de mesures d'éducation à la « tolérance » qui permettent d'accepter les différences</p>
<p>4.3 <b>Obstacles liés à la formation, aux compétences et aux capacités</b> : l'investissement dans ou l'accès à des formules d'apprentissage, l'existence et/ou la reconnaissance des compétences (formelles, informelles, techniques, sociales, linguistiques) et de l'expérience professionnelle des individus, la correspondance entre la formation offerte par les systèmes éducatifs, les méthodes professionnelles et les besoins du marché du travail sont aussi des thèmes importants.</p>	<p>Ainsi, les partenaires sociaux doivent veiller à l'adéquation entre les formations proposées et/ou dispensées avec les emplois disponibles ou offerts. De même, dans les entreprises, doivent être prises en compte (reconnues) et « valorisées », les compétences « informelles » (acquises par l'expérience, par exemple) et non, comme c'est trop souvent le cas, celles qui sont sanctionnées par des diplômes. Un autre obstacle important à dépasser concerne la formation initiale qui souvent est inadéquate par rapport aux besoins professionnels existants, voire à venir...</p>
<p>4.4 <b>Obstacles liés aux responsabilités et à l'attitude des employeurs, des travailleurs, de leurs représentants et des demandeurs d'emploi</b> : la motivation, la confiance en soi, l'anticipation et l'adaptation au changement, la qualité de l'information, de la consultation, de la communication interne et du dialogue social, le soutien et les mesures d'accompagnement pour les personnes identifiées dans la 3<sup>e</sup> disposition ainsi que les pressions de la direction, des collègues, des clients et de la famille constituent un autre groupe d'obstacles.</p>	<p>L'accent est mis dans cet article sur la qualité et l'importance du dialogue social dans l'entreprise. L'accès, le maintien et la progression dans l'emploi ne sont pas l'affaire que d'une seule partie ou de quelques uns, mais bien l'affaire de toutes et tous au sein de l'entreprise... Et, comme il a été dit précédemment, l'attention et l'accent doivent être mis sur la « culture de la tolérance »... Mais aussi sur la qualité de l'information-consultation et de la communication...</p>

Texte de l'accord	Interprétation/ Commentaires
<p>4.5 <b>Obstacles liés à la vie professionnelle</b> : des éléments comme les conditions de travail et l'organisation du travail, les politiques visant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et les perspectives de développement de carrière sont des thèmes clés.</p>	<p>Autres obstacles à lever, ceux liés à la vie professionnelles et notamment à la nécessité de concilier vie privée et vie professionnelle, ou aux conditions de travail ou à l'existence de perspectives/possibilités (ou non) d'évolution/promotion dans l'emploi. L'intérêt de ces ensembles d'articles centrés sur les obstacles à l'accès, au maintien et à la progression dans l'emploi, réside dans l'accent mis sur les responsabilités « partagées » et non plus seulement, comme c'est la tendance habituelle et stigmatisante, sur les demandeurs d'emploi, qui, mal accueillis ou mal accompagnés, souvent n'arrivent pas à intégrer l'emploi de manière durable...</p>
<p>4.6 Il existe aussi plusieurs facteurs qui dépassent les seules compétences des partenaires sociaux, qui influencent l'efficacité des marchés du travail quant à l'intégration de tout individu en âge de travailler. De tels facteurs, mesures et politiques peuvent contribuer à l'insertion sur le marché du travail et sont développés dans les recommandations de l'annexe 1.</p>	<p>Comme il a été dit précédemment, d'autres obstacles plus « transversaux » existent, dépassant la seule compétence des partenaires sociaux signataires de cet accord qui sont liés par exemple aux transports, aux logements, etc... et qui font appel à d'autres acteurs/décideurs. Ils ont été reportés dans les « recommandations », reprises dans la première annexe...</p>

## CLAUSE 5 : ACTIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX

Texte de l'accord	Interprétation/ Commentaires
Les partenaires sociaux européens estiment que l'insertion sur le marché du travail est une condition essentielle pour la cohésion, notamment la lutte contre la pauvreté et la réussite économique.	Dans cet article les partenaires sociaux mettent l'accent sur le fondement de la démarche qu'ils ont entreprise en s'engageant dans cette négociation. Il ne s'agit pas d'une démarche qui serait « moralisatrice », mais bien d'une démarche essentielle à la construction d'une société fondée à la fois sur la cohésion, et donc la lutte contre l'exclusion sociale et contre la pauvreté et le développement économique: les deux devant impérativement aller de pair et ils sont partie intégrante d'un développement durable
Pour apporter une solution aux obstacles identifiés, la réalisation de marchés du travail inclusifs implique des mesures, des actions et/ou des négociations diverses à tous les niveaux, qui peuvent être prises par les employeurs, les travailleurs, leurs représentants, des demandeurs d'emploi et des tiers. Elles devraient promouvoir la création d'emplois et l'employabilité des travailleurs et des demandeurs d'emploi dans le but d'intégrer tous les individus sur le marché du travail.	Partir des obstacles identifiés est essentiel pour négocier et agir à tous les niveaux pour atteindre les objectifs fixés dans cet accord. Dans le même temps, cet accord ne se contente pas de l'énoncé de mesures ou de recommandations mais bien d'entreprendre des « négociations ». Et ces négociations ne doivent pas prendre en compte que le seul point de vue des entreprises, mais également celui des travailleurs (euses) et des demandeur(e)s d'emplois. Et lorsqu'il est fait référence à « l'employabilité », il ne s'agit pas ici d'une mise en cause des individus, mais bien d'une responsabilité partagée.
Les partenaires sociaux européens reconnaissent qu'ils ont la responsabilité d'approfondir leurs réflexions et de s'engager pour trouver des solutions et mobiliser leurs membres.	Il s'agit donc bien ici encore d'un engagement de tous les partenaires à l'accord afin d'une part de concevoir des solutions mais également de mobiliser leurs membres pour parvenir à des marchés du travail inclusifs
<ul style="list-style-type: none"> <li>Leurs échanges, leurs avis conjoints et leurs recommandations dans ce domaine visent à renforcer l'accès, le maintien, le retour et le développement des individus en situation précaire par rapport à l'emploi.</li> </ul>	Cet article rappelle/précise la finalité des mesures proposées et /ou entreprises: promouvoir la qualité de l'emploi et donc le recul de la précarité. C'est bien ce sur quoi les partenaires sociaux ici s'engagent.

Texte de l'accord	Interprétation/ Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> <li>De telles mesures spécifiques incluent par exemple :</li> </ul>	Il ne s'agit pas d'un catalogue exhaustif, mais plutôt des pistes pour l'action et la négociation
<ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser le cas échéant des campagnes de sensibilisation et concevoir des plans d'action pour améliorer et/ou restaurer l'image d'un secteur ou de métiers sous tous leurs aspects.</li> </ul>	Ici est rappelée la diversité des emplois existants et la nécessité de s'engager à agir et/ou se mobiliser pour revaloriser (par le salaire, la qualification, les conditions de travail, etc...) l'image négative de certaines professions...
<ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser le cas échéant des campagnes de sensibilisation et concevoir des outils pour promouvoir la diversité de la main-d'œuvre.</li> </ul>	... mais aussi pour lever toutes les formes de discriminations que ce soit au moment de l'embauche ou une fois dans l'emploi.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffuser l'information sur les emplois et les programmes de formation disponibles.</li> </ul>	Ce point relevé dans les « obstacles » est essentiel: il convient d'assurer; <ul style="list-style-type: none"> <li>– d'une part, la qualité des offres d'emplois (connaissance des emplois);</li> <li>– mais aussi de l'organisation des offres d'emplois;</li> <li>– ainsi que des programmes de formation disponibles qui doivent correspondre à ces offres.</li> </ul> <p>Il s'agit d'une responsabilité qui concerne autant les employeurs que les services de l'emploi.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Collaborer avec le « troisième secteur » pour soutenir ceux qui rencontrent des difficultés particulières en rapport avec le marché du travail.</li> </ul>	La collaboration avec le « troisième secteur » (économie sociale, entreprises d'insertion, etc...) est importante, notamment pour réussir l'insertion des personnes les plus en difficulté ou qui ont depuis longtemps quitté le marché du travail.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Coopérer avec les systèmes éducatifs et de formation pour mieux répondre aux besoins de l'individu et du marché de l'emploi, notamment en s'attaquant aux problèmes des compétences de base (alphabétisation et apprentissage du calcul), en promouvant l'enseignement et la formation professionnels et des mesures pour faciliter la transition entre l'enseignement et le marché du travail.</li> </ul>	La coopération et le développement de synergies entre les systèmes éducatifs et de formation et l'entreprise sont fondamentaux, tant en amont, pour vérifier l'adéquation des formations dispensées avec les besoins du marché du travail, qu'en aval pour résoudre certains problèmes spécifiques comme l'illettrisme, par exemple, qui sont discriminants pour accéder et/ou rester dans un emploi et... pour y promouvoir.

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation/ Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre des méthodes de recrutement et des politiques d'intégration spécifiques et efficaces et assurer les conditions de travail adéquates pour accueillir et soutenir les nouveaux venus dans l'entreprise.</li> </ul>	<p>Pour la délégation de la CES, cet accent mis sur des méthodes de recrutement, d'accueil et des politiques d'intégration spécifiques est essentiel. Comme le dit cet article sont concernées aussi les conditions de travail qui sont aussi indispensables pour une bonne intégration sur le lieu du travail. Lorsque ces méthodes sont toutes mises en œuvre, elles permettent d'assurer une insertion durable et de prévenir les échecs.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduire des plans de développement des compétences individuels (conformément au cadre d'actions pour le développement de compétences et de qualifications tout au long de la vie) élaborés conjointement par l'employeur et le travailleur, en tenant compte de la situation spécifique de chaque employeur, en particulier les PME, et du travailleur. Ces plans identifient les compétences requises chez le travailleur dans une situation professionnelle donnée et, avec des responsabilités partagées selon la situation individuelle, des mesures pour développer les compétences du travailleur.</li> </ul>	<p>Cet article insiste sur le fait que les plans de développement des compétences doivent être élaborés, non pas de manière unilatérale par l'employeur, mais en concertation avec le travailleur concerné. De plus la référence explicite faite au « cadre d'action pour le développement des compétences et qualifications tout au long de la vie », rappelle d'une part qu'ils doivent être encadrés collectivement et d'autre part, qu'elle renvoie au dialogue social pour l'identification des compétences requises, notamment, au niveau de l'entreprise.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorer la transparence et la transférabilité, à la fois pour le travailleur et pour l'entreprise, afin de faciliter la mobilité géographique et professionnelle et d'améliorer l'efficacité des marchés du travail: <ul style="list-style-type: none"> <li>– en promouvant le développement de systèmes de reconnaissance et de validation des compétences;</li> <li>– en améliorant la transférabilité des qualifications pour garantir les transitions vers l'emploi.</li> </ul> </li> </ul>	<p>ans le cadre de la mobilité, la reconnaissance et la validation des compétences sont essentielles notamment pour assurer les transitions d'une profession à une autre, mais également parce qu'elles participent à la « sécurisation » des parcours professionnels. Il convient donc dans la mise en œuvre de cet accord d'être particulièrement attentif à ces aspects, et, innovants dans la recherche des solutions pour leur mise en œuvre.</p>

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation/ Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir des contrats d'apprentissage et de stage plus nombreux et de meilleure qualité.</li> </ul>	<p>Un apprentissage de qualité est certainement une des voies à privilégier pour réussir l'insertion surtout de celles et ceux qui connaissent le plus de difficultés dans l'insertion. La référence aux « stages » (introduite et maintenue sur l'insistance de la délégation employeur) est à lier à la notion de « qualité » et doit donc être une véritable opportunité d'insertion et ne doit pas se résumer à un « effet d'aubaine » pour les entreprises pour avoir à disposition une main d'œuvre, à moindre coût et/ou encourager la précarité de l'emploi.</p>



## CLAUSE 6 : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation/ Commentaires
<i>Le présent accord-cadre est une initiative autonome et le fruit de négociations entre les partenaires sociaux européens dans le cadre de leurs programmes de travail sur le dialogue social pour 2006-2008 et 2009-2010.</i>	<b>Ce paragraphe rappelle que le présent accord-cadre est clairement le fruit de leur dialogue social autonome tel que prévu au titre de leur 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> programme de travail conjoint.</b>
<i>Dans le contexte de l'article 155 du Traité, le présent accord-cadre européen autonome engage les membres de BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC) à le promouvoir et à le mettre en œuvre conformément aux procédures et aux pratiques spécifiques à la gestion et au travail dans les États membres et dans les pays de l'Espace économique européen.</i>	<b>La mise en œuvre de cet accord autonome est donc contraignante pour toutes les organisations membres des signataires. Il intègre donc un engagement clair de la part de ces organisations membres à mettre en œuvre le présent accord-cadre. Par rapport aux précédents accords, le terme « promouvoir » a été ajouté et l'engagement a maintenant trait non seulement à sa mise en œuvre mais aussi à sa promotion puisque l'expérience avec les précédents accords a en effet montré que la diffusion et la sensibilisation aux accords cadres représentait une étape fondamentale permettant de garantir une mise en œuvre efficace. Cet aspect représente donc clairement une valeur ajoutée par rapport à l'accord sur le télétravail.</b>
<i>Les signataires invitent aussi leurs organisations membres dans les pays candidats à mettre le présent accord en œuvre.</i>	<b>Ici, il est fait référence aux organisations membres en Croatie, en Islande, dans l'ex-République yougoslave de Macédoine, au Monténégro et en Turquie et, bien évidemment, dans tout autre pays qui sera autorisé à être candidat à l'adhésion à l'Union européenne dans le futur.</b>
<i>La mise en œuvre du présent accord sera opérée dans un délai de trois ans à compter de la signature de l'accord.</i>	<b>Cela signifie donc que la date limite de mise en œuvre est fixée au 25 mars 2013.</b>
<i>Les organisations affiliées feront rapport sur la mise en œuvre du présent accord au Comité du dialogue social. Pendant les trois premières années après la date de la signature du présent accord, le Comité du dialogue social préparera et adoptera un tableau annuel résumant les progrès de la mise en œuvre de l'accord. Un rapport complet sur les mesures de mise en œuvre sera élaboré par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens pendant la quatrième année.</i>	<b>Concrètement, le système de rapport intègre la présentation et l'adoption d'un tableau annuel du processus de mise en œuvre par le Comité du dialogue social en 2011, 2012 et 2013. Cela permet, une fois par an, d'étudier et, si cela est nécessaire, de débattre des problèmes de mise en œuvre dans le cadre du Comité du dialogue social. Un rapport final conjoint portant sur la mise en œuvre est prévu en 2014.</b>

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation/ Commentaires
<i>A la demande de l'un d'entre eux, les signataires évalueront et réviseront l'accord à tout moment après les cinq années qui suivent la date de la signature.</i>	<b>En outre, une évaluation et une révision de cet accord autonome peuvent être effectuées au bout de cinq années sur demande de l'un des signataires.</b>
<i>En cas de questions sur le contenu du présent accord, les organisations affiliées impliquées peuvent s'adresser conjointement ou séparément aux signataires, qui répondront conjointement ou séparément.</i>	<b>Comme lors des précédents accords, les partenaires sociaux européens ont la possibilité de répondre, conjointement ou séparément, aux questions relatives au contenu et à l'interprétation qui leurs sont posées.</b>
<i>Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les affiliés des signataires éviteront d'imposer un fardeau inutile aux PME.</i>	<b>Tout en reconnaissant la nécessité de ne pas imposer un fardeau inutile aux PME, cet accord doit donc aussi être mis en œuvre au sein de ces entreprises.</b>
<i>La mise en œuvre du présent accord ne constitue pas une base valable pour réduire le niveau général de protection accordé aux travailleurs dans le contexte de l'accord.</i>	<b>La clause de « non-régression » garantit que ni la mise en œuvre, ni l'application du présent accord-cadre ne peuvent constituer de base valable pour réduire le niveau général de protection accordé aux travailleurs. En d'autres mots, les partenaires sociaux et/ou les États membres ne peuvent pas utiliser la transposition ou l'application de cette directive comme prétexte pour réduire le niveau de protection acquis avant la transposition du présent accord-cadre.</b>
<i>Le présent accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, notamment au niveau européen, des accords pour adapter et/ou compléter le présent accord d'une façon qui tiendra compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.</i>	<b>Les partenaires sociaux ont le droit, à tous les niveaux, de conclure des accords pour adapter et/ou compléter le présent accord d'une façon qui tiendra compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux. Dans le cadre de ce processus, il est interdit de parvenir à un accord concernant des changements qui remettraient en cause les principes d'égalité contenus dans l'accord européen pour les travailleurs.</b>



# 1. RECOMMANDATIONS AUX AUTORITÉS PUBLIQUES ET AUTRES ACTEURS

Texte de l'accord	Interprétation/ Commentaires
<p>Les partenaires sociaux européens recommandent que les États membres élaborent et appliquent des politiques complètes pour promouvoir des marchés du travail inclusifs. Dans la mesure du possible et en tenant compte des spécificités nationales, les partenaires sociaux doivent être impliqués au niveau approprié dans les mesures à prendre :</p>	<p>Ces « recommandations », mises en annexe, partent tout d'abord d'un premier constat, à savoir que l'insertion ne dépend pas que des partenaires sociaux. Il existe d'autres facteurs déterminants qui impliquent soit les autorités publiques soit d'autres acteurs, associatifs par exemple. Toutefois, les partenaires sociaux demandent à être associés aux mesures qui pourraient être prises en vertu de ces « recommandations ».</p>

## 1. La portée et la qualité de mesures de transition spécifiques pour les personnes qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail

<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournir un soutien et des incitations aux personnes les plus éloignées du marché de l'emploi pour qu'elles trouvent un emploi.</li> </ul>	<p>Cela renvoie aux politiques d'aides mises en œuvre tant au niveau national que régional ou local pour permettre aux personnes exclues du marché du travail de s'y réinsérer, comme par exemple une aide au revenu mais aussi par des mesures d'accompagnement.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournir un soutien et des incitations aux employeurs pour qu'ils engagent les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi et habiliter les partenaires sociaux à supprimer les obstacles au recrutement de ces personnes.</li> </ul>	<p>Il s'agit explicitement d'une demande de la délégation « employeurs » vis-à-vis des pouvoirs publics, mais cet article renvoie aussi de manière très claire à la responsabilité des partenaires sociaux (via le dialogue social) à trouver les mesures susceptibles de lever les obstacles, par ailleurs identifiés.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer ou moderniser les compétences et remédier aux désavantages éducatifs au moyen d'un enseignement et d'une formation sur mesure.</li> </ul>	<p>Cet article renvoie à la responsabilité des pouvoirs publics en ce qui concerne la qualité et l'adéquation des formations professionnelles et/ou initiales dispensées. Mais aussi, il pointe la nécessité de fournir des formations adaptées aux personnes peu ou pas qualifiées.</p>

Texte de l'accord	Interprétation/ Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> <li>Assurer un accès égal à la santé, à l'éducation, au logement et aux services de sécurité sociale ainsi que l'accès aux services de base qui jouent un rôle important pour atténuer et aborder l'impact de l'exclusion sociale.</li> </ul>	<p>Comme il a déjà été mentionné dans l'accord, l'accès durable au marché du travail, et donc à l'inclusion sociale, dépend de politiques globales plus larges portant à la fois sur la qualité des systèmes de sécurité sociale et de santé –y compris la prévention– mais aussi à la qualité des politiques de logements, d'éducation mises (ou non) en œuvre, ainsi qu'au développement et à l'existence de services et à leur accessibilité tant géographique que financière.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Utiliser efficacement les instruments financiers existants, notamment le Fonds social européen, pour promouvoir et financer des politiques qui visent à intégrer les personnes défavorisées sur le marché de l'emploi.</li> </ul>	<p>Les possibilités d'insertion et de formation sont intimement liées aux politiques de développement régional comme le souligne très opportunément cet article et donc aussi, notamment, à une bonne utilisation des fonds européens qui existent.</p>

## 2. L'efficacité des services d'aide à l'emploi et d'orientation professionnelle

<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmenter la disponibilité et la qualité des services d'orientation professionnelle pour aider les demandeurs d'emploi à trouver un travail et fournir les compétences nécessaires aux travailleurs.</li> </ul>	<p>Il s'agit ici d'une « recommandation » forte à l'endroit des services de l'emploi qui doivent être de qualité et efficaces, mais en même temps un rappel, en quelque sorte, de leur finalité première : permettre aux bénéficiaires de ces services d'être en capacité d'entrer/réintégrer le marché de l'emploi.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer les ressources nécessaires pour élaborer des politiques actives de grande qualité pour le marché de l'emploi visant l'activation précoce des chômeurs afin d'améliorer leurs compétences et réduire les périodes de chômage.</li> </ul>	<p>Il s'agit ici également d'un appel à « des ressources nécessaires ». Mais ce qui est aussi important, c'est surtout l'accent mis, pour les personnes en situation de chômage, sur l'aide (en formation/qualification/développement des compétences, traduit ici par l'expression « activation ») qui doit intervenir « précocement », c'est-à-dire dès que la personne perd son emploi. En effet, s'il vaut mieux prendre des mesures pour prévenir la perte d'emploi, la réalité veut que plus on « reste » en situation de chômage, plus la réinsertion est difficile.</p>



<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournir des mesures personnalisées supplémentaires pour empêcher ou freiner le chômage de longue durée.</li> </ul>	De même, toute mesure de prévention du chômage (formation par exemple) voire de réduction du chômage de longue durée doit être recherchée et mise en œuvre.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer la qualité des mesures d'activation pour maximaliser leur efficacité.</li> </ul>	En faisant, par exemple, appel à tous les acteurs, tel le « troisième secteur », comme mentionné déjà dans l'accord

### 3. Éducation et formation

<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendre les systèmes d'éducation et de formation mieux adaptés aux besoins de l'individu et du marché de l'emploi.</li> </ul>	Comme il a déjà été mentionné, les politiques publiques d'éducation et de formation doivent prendre en compte ces besoins et donc s'adapter en conséquence.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir la même valeur et la perméabilité entre l'enseignement et la formation professionnels et d'autres formes d'enseignement, notamment l'enseignement supérieur.</li> </ul>	Cet article insiste sur la nécessité d'une part de « décloisonner » les différents niveaux de formation et faciliter les « passerelles » entre eux. Et d'autre part, quel que soit le niveau de formation dispensé, veiller/améliorer sa qualité, en mobilisant les moyens nécessaires y compris en terme de formation des formateurs.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmenter l'efficacité et l'équité des systèmes éducatifs dans le but de réduire le nombre de jeunes qui quittent l'école de façon précoce.</li> </ul>	Ici est pointée une réalité particulièrement préoccupante : le nombre de jeunes qui, chaque année, sortent du système scolaire (formation initiale) sans qualification, voire sans les pré-requis de base nécessaire (voir précédemment, le cas de l'illettrisme).
<ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer la participation active des adultes dans l'éducation et la formation continue, indépendamment de leurs acquisitions scolaires précédentes.</li> </ul>	Les systèmes de formation ou d'éducation continus doivent impliquer les adultes concernés afin de répondre au mieux à leurs besoins. Autrement dit, il faut veiller/leur permettre d'être « acteurs (trices) » et non simples « consommateurs(trices) ».

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer la disponibilité et la qualité d'offres de formation adéquates pour les individus et les employeurs, en tenant particulièrement compte des besoins des PME et des personnes les moins qualifiées.</li> </ul>	Ici l'accent est également mis sur la nécessité de développer des formations prenant en compte les situations des personnes peu ou pas qualifiées et répondant à la diversité des besoins exprimés par les entreprises. Mais il convient également de noter qu'est également évoqué ici le besoin pour les employeurs de se former ! La nécessité/le besoin de formation ne concernent pas que les salarié(e)s.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer la transparence et la reconnaissance des qualifications de l'enseignement et de la formation au niveau européen.</li> </ul>	Il s'agit ici de développer la reconnaissance réciproque au niveau européen des diplômes et des qualifications acquis au niveau national, ce qui permet une meilleure insertion sur le marché du travail, y compris dans le cas d'une mobilité obligée.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutenir des programmes de formation qui répondent mieux aux critères d'emploi et mènent à des qualifications afin d'éviter dans la mesure du possible la perte de compétences et/ou d'emplois.</li> </ul>	Cet article est à rapprocher des précédents qui évoquent déjà, la responsabilité des pouvoirs locaux, régionaux et/ou nationaux, concernant l'adéquation avec les besoins, des formations proposées ou mises en œuvre.

### 4. Pertinence des investissements dans le développement régional

<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutenir l'utilisation efficace et complète des instruments communautaires, que ce soit pour développer des infrastructures régionales ou pour favoriser des transitions dans des secteurs et des domaines touchés par des changements structurels, comme ceux fournis par le Fonds social européen (FSE), le Fonds européen de développement régional (FEDER) et le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM).</li> </ul>	Il s'agit d'un appel à une meilleure utilisation des multiples ressources qu'offre l'Union européenne et qui sont ici énumérées et qui sont souvent, ou méconnus, ou surtout sous-utilisés. La responsabilité des pouvoirs publics est également engagée, car ils font aussi appel à leur engagement financier.
---	---

## 5. L'adéquation de l'accès aux transports / aux soins / au logement / à l'éducation

<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir la disponibilité, le caractère abordable, la durabilité et la qualité d'infrastructures sociales et physiques comme les transports, les soins, les écoles et le logement.</li> </ul>	<p>Cette « recommandation » en direction des pouvoirs publics est à conjuguer avec la précédente qui faisait appel au développement régional et des services. Car comme cela a déjà été dit, ils contribuent à lutter contre l'inclusion sociale et sont déterminants pour l'insertion durable dans l'emploi.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place le cadre pour développer des pratiques sur le lieu de travail qui améliorent l'équilibre vie privée/professionnelle et promouvoir ainsi l'utilisation de tout le potentiel productif de la main-d'œuvre européenne.</li> </ul>	<p>Les pouvoirs publics doivent aussi développer, des politiques permettant par exemple le développement des structures d'accueil et les services, non seulement pour les enfants, mais aussi pour les personnes plus âgées, afin de permettre la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et ainsi de permettre à tou(te)s d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail et d'y rester.</p>

## 6. La facilité ou difficulté relative de créer, maintenir et faire croître les entreprises

<ul style="list-style-type: none"> <li>Faciliter la création et le développement des entreprises afin de maximaliser le potentiel de création d'emplois dans l'UE Un contexte amélioré doit permettre aux entrepreneurs d'investir dans des entreprises durables.</li> </ul>	<p>La facilitation de la création et du développement des entreprises ne doit pas se faire au détriment des droits sociaux des travailleurs(euses) et des législations sociales qui seraient préjudiciables à celles et ceux qui souhaitent intégrer durablement le marché du travail.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir une information transparente et réduire la charge administrative et apporter un soutien approprié aux jeunes entrepreneurs.</li> </ul>	<p>Il en va de même lorsqu'est évoquée ici la « réduction de la charge administrative des entreprises.</p>

## 7. Le rôle des systèmes fiscaux et sociaux

<ul style="list-style-type: none"> <li>Examiner et, le cas échéant, mettre en œuvre les conditions nécessaires pour que les systèmes de fiscalité et de prestations sociales visent à aider les individus à entrer, rester et se développer sur le marché de l'emploi.</li> </ul>	<p>Dans la négociation de la mise en œuvre de l'accord, les syndicats devront être attentifs à ce que cette clause, à laquelle tenaient absolument les employeurs, ne se traduise pas par une réduction, via des « exonérations de charges » (fiscales et sociales) inconditionnelles en terme de maintien et de création d'emplois, par une diminution des budgets sociaux. Cela conduirait, faute de ressources publiques, à une remise en cause de l'accès et de la jouissance des Droits Sociaux Fondamentaux reconnus par le Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne.</p>
---	---

## 2. RÉFÉRENCES

Comme le mentionne la disposition 1 en «Introduction», les partenaires sociaux européens soulignent qu'en marge du présent accord-cadre, il existe plusieurs instruments européens législatifs et non législatifs dont la mise en œuvre et l'application sont particulièrement pertinentes pour atteindre les objectifs et les principes fixés dans le présent accord-cadre.

### TEXTES DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS

- Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie (28/02/2002)
- Analyse conjointe des principaux défis des marchés du travail européens (18/10/2007)
- Accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail (26/04/2007)
- Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes (01/03/2005)
- Accord-cadre sur le stress lié au travail (08/10/2004)
- Accord-cadre sur le télétravail (16/07/2002)

### DÉCISIONS/RECOMMANDATIONS/CONCLUSIONS

- Conclusions du Conseil du 30 novembre 2009 "Œuvrer en faveur de l'insertion sur le marché du travail : sortir de la crise et préparer le programme de Lisbonne pour l'après-2010"
- Recommandation de la Commission du 3 octobre 2008 relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail 2008/867/CE (Journal officiel L 307, 18/11/2008 p. 0011-0014).
- Décision du Conseil du 12 juillet 2005 sur les orientations pour les politiques de l'emploi des États membres (2005/600/CE) (Journal officiel L 205, 06/08/2005 p. 0021 - 0027) (en particulier, l'orientation 19: Assurer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, renforcer l'attrait des emplois, rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris les personnes défavorisées et les personnes inactives)
- Recommandation du Conseil du 27 juillet 1992 relative à la convergence des objectifs et des politiques de protection sociale (92/442/CEE) (Journal officiel L 245, 26/08/1992 p. 0049 - 0052)
- Recommandation du Conseil, du 24 juin 1992, portant sur les critères communs relatifs à des ressources et prestations suffisantes dans les systèmes de protection sociale (92/441/CEE) (Journal officiel L 245 du 26/08/1992 p. 0049 - 0052)

### DIRECTIVES EUROPÉENNES

- Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 sur le travail intérimaire (JO L 327, 05.12.2008, p. 9–14)
- Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (JO L 204, 26.07.2006, p. 23–36)
- Directive du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000 établissant un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303, 02.12.2000, p. 16–22)
- Directive du Conseil 2000/43/CE du 29 juin 2000 portant application du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO L 180, 19.07.2000, p. 22–26)
- Directive du Conseil 1999/70/CE du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175, 10.07.1999, p. 43–48)
- Directive du Conseil 97/81/CE du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le temps de travail conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES - Annexe : Accord-cadre sur le travail à temps partiel (JO L 14, 20.01.1998, p. 9–14)
- Directive du Conseil 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à l'introduction de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs au travail (JO L 183, 29.6.1989, p. 1–8)





CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

**Publication CES 2012**



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles

Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55

[etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) - [www.etuc.org](http://www.etuc.org)