



*pour
l'emploi*

19 octobre 2015
Palais d'Iéna

Feuille de route sociale

Octobre 2015

Introduction

La quatrième conférence sociale pour l'emploi s'est tenue le 19 octobre 2015 au Palais d'Iéna. Ouverte par le président de la République, clôturée par le Premier ministre, elle a réuni plus de 350 participants, représentants des organisations syndicales, des organisations professionnelles d'employeurs et des associations des collectivités territoriales.

Depuis 2012, le gouvernement a fait du dialogue social sa méthode de réforme pour répondre aux défis de notre pays et aux préoccupations des Français. Après trois grandes conférences sociales et deux conférences thématiques, la conférence sociale de 2015 illustre la constance du gouvernement. Cette méthode a produit des réformes majeures qui trouvent leur origine dans les travaux de ces conférences : généralisation de la couverture complémentaire santé des salariés, encadrement du temps partiel, extension de la portabilité de la prévoyance, création du compte personnel de formation, représentation des salariés dans tous les conseils d'administration et des entreprises de taille intermédiaire et grandes entreprises, réforme de la représentativité patronale, création du contrat de génération, création d'un CDI pour les intérimaires, droit à la représentation des salariés des TPE, 100.000 formations prioritaires pour les demandeurs d'emploi, 100.000 jeunes en difficulté réinsérés par la garantie jeunes, réorientation des fonds de la formation en direction des demandeurs d'emploi, réforme profonde du fonctionnement des instances représentatives du personnel...

Les 12 organisations syndicales et professionnelles, ainsi que les associations d'élus et les chambres consulaires participant à la conférence sociale ont manifesté, par leur présence, leur confiance dans la capacité du dialogue social à répondre aux défis auxquels fait face notre pays.

Notre pays connaît de profonds bouleversements. La transition énergétique implique des changements de grande ampleur dans notre système productif et nos modes de consommation ; ceux-ci sont nécessaires pour atteindre les objectifs ambitieux dont notre pays s'est doté en vue de la Conférence de Paris sur le changement climatique (« COP 21 »). La transformation numérique concerne désormais l'ensemble des secteurs économiques, la plupart des métiers et fait émerger de nouvelles formes d'activité professionnelle. Ces bouleversements sont une source d'opportunité, d'activités et d'emplois

nouveaux qu'il convient de saisir, et qui doivent contribuer à répondre au chômage et à la précarité.

L'urgence sociale, celle du chômage et de la précarité, impose des réponses immédiates. Mais nous devons aussi nous projeter vers l'avenir et repenser notre modèle social, afin qu'il apporte des protections et des droits adaptés au monde nouveau. L'inaction le condamnerait de manière inéluctable à l'obsolescence et remettrait en cause le rôle des partenaires sociaux. Ce modèle social renouvelé doit reposer sur deux bases :

- Des protections mieux adaptées, par la création du compte personnel d'activité (CPA). Celui-ci répondra aux besoins des actifs d'aujourd'hui, dont les carrières sont plus longues et impliquent des changements d'emploi et de statut plus fréquents. Les parcours professionnels seront ainsi davantage sécurisés. Le CPA sera un atout pour nos entreprises en encourageant la mobilité et la prise de risque et en favorisant la montée en compétitivité de notre économie.
- Un droit du travail accordant une plus grande place à la négociation collective dans les branches et les entreprises pour mieux s'adapter aux aspirations des salariés et à la diversité des situations des entreprises.. Au-delà du champ du salariat, les travailleurs concernés par les nouvelles formes d'activité ne doivent pas être laissés sans protection.

Comme les années précédentes, une table ronde a réuni les partenaires sociaux représentatifs, autour du président de la République et du gouvernement pour une session de travail introductive à la conférence sociale. Chaque organisation a exprimé sa vision et ses priorités économiques et sociales. Une unanimité s'est dégagée pour réaffirmer le rôle du dialogue social pour répondre aux enjeux, notamment en matière d'emploi. La responsabilité des partenaires sociaux a été soulignée, notamment dans le contexte particulier que connaît le pays depuis 2015.

Après une séance plénière sur le thème « Les mutations du travail sous l'effet de la révolution numérique », trois tables-rondes, chacune présidée par un ministre appuyé par un « facilitateur », et préparée par des concertations bilatérales, ont eu lieu :

- Table ronde n° 1, présidée par Myriam El Khomri, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social : « La sécurisation des parcours professionnels et

la création du compte personnel d'activité » - Facilitateur : Jean-Marie Marx

- Table ronde n° 2, présidée par Ségolène Royal, ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie : « Transition énergétique, COP21 : les enjeux pour l'emploi, la croissance verte et la formation » - Facilitateur : Yves Barou
- Table ronde n° 3, présidée par Emmanuel Macron, ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique : « Nouvelle France Industrielle et transformation numérique » - Facilitatrice : Isabelle Kocher

Si chacune des organisations participantes conserve ses priorités, et portera dans la suite des discussions et des travaux ses propres positions et propositions, la présente « feuille de route sociale » formalise les éléments de méthode et de calendrier débattus lors de la conférence que le gouvernement entend suivre, et comporte les principaux axes de son action pour l'année à venir.

Une table ronde spécifique avec les partenaires sociaux, les associations représentatives du handicap et les acteurs de la politique de l'emploi sera organisée début 2016.

Agir pour l'accès et le retour à l'emploi, en priorité pour les jeunes et les chômeurs de longue durée

La lutte contre le chômage est au cœur de la politique du gouvernement, qu'il s'agisse des politiques économique, fiscale, de l'emploi et de la formation. Elle implique la mobilisation de tous : l'Etat, en charge de la politique de l'emploi, les Régions, responsables de la formation des demandeurs d'emploi, et les partenaires sociaux, qui dans les branches conduisent les politiques de formation et négocient sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans la mobilisation pour l'emploi, deux publics doivent faire l'objet d'une attention particulière : les jeunes, dont le chômage baisse mais qui reste à un niveau trop élevé ; les chômeurs de longue durée, dont la crise depuis 2008 a considérablement accru le nombre et qui ont plus de difficulté à retrouver le chemin de l'emploi, même en période de reprise.

Ces objectifs ont été au cœur des précédentes conférences sociales ; les résultats commencent à se concrétiser mais il est impératif de maintenir l'effort.

1. Donner corps au « droit à la nouvelle chance », pour ne laisser aucun jeune sans solution

Le président de la République a fait de la jeunesse sa priorité au cours de ce quinquennat. Cette priorité s'est manifestée notamment par les emplois d'avenir, le contrat de génération, la création de la garantie jeunes, la relance de l'alternance et le plan interministériel de lutte contre le décrochage scolaire. Les régions et les partenaires sociaux sont également des acteurs incontournables de la politique d'emploi des jeunes. Grâce à toutes ces actions, le chômage des jeunes recule et est aujourd'hui inférieur à son niveau de début 2013.

L'année à venir doit être l'occasion de franchir, grâce au compte personnel d'activité, un nouveau palier en construisant un véritable « droit à la nouvelle chance ». L'enjeu est de ne laisser sans solution aucun jeune sortant du système scolaire sans diplôme. Ces solutions peuvent être, selon les besoins et les souhaits de chaque jeune, un retour en formation initiale, un accompagnement renforcé vers l'emploi ou un accès à la formation continue.

Ce « droit à la nouvelle chance », qui est aussi une priorité de l'Europe sociale voulue et portée par la France, implique de mobiliser tous ces leviers :

- Les jeunes sortis sans qualification bénéficieront d'un abondement de droit de leur CPA à hauteur du nombre d'heures nécessaires à l'acquisition d'un premier niveau de qualification (diplôme ou titre tel que le CAP, le Bac pro ou de niveau équivalent). Les modalités de cet abondement seront précisées dans le cadre du dialogue quadripartite relatif à la mise en place du CPA (cf. ci-dessous).
- La Garantie jeunes, expérimentée depuis fin 2013, se déploie aujourd'hui sur 72 départements. En 2016, la garantie jeunes sera étendue à tous les territoires volontaires, afin d'atteindre fin 2016 plus de 100.000 jeunes entrés dans la garantie jeunes depuis le début du dispositif.
- Les actions de retour en formation, inscrites dans le plan interministériel de lutte contre le décrochage scolaire adopté en novembre 2014, seront encore intensifiées :
 - Le nombre de jeunes revenant chaque année en formation initiale dans les établissements relevant de l'Education nationale sera significativement augmenté d'ici 2017. Dans le cadre du protocole Etat-Régions du 13 août dernier, l'Etat et les régions définiront, pour chaque région, un objectif quantitatif et qualitatif en termes de prise en charge et de solutions apportées aux jeunes.
 - Les textes permettant que les jeunes qui interrompent leur cursus en cours de route puissent conserver le bénéfice des compétences déjà acquises seront adoptés dans le courant de l'année 2016.
 -
 - Les universités s'engagent à développer une offre de formation continue qualifiante, certifiante et adaptée aux besoins de personnes revenant en formation après avoir quitté le système de formation initiale ou souhaitant retrouver un emploi, changer d'orientation professionnelle ou élever leur niveau de qualification.
 - L'Etat, à travers les GRETA, s'engage également à développer son offre de formation continue mobilisable dans ce cadre.
- Le parrainage vers l'emploi, que conduit par exemple l'association Nos quartiers ont du talent et qui permet à un jeune de bénéficier de l'appui d'un parrain pour accéder à un réseau de professionnels et être accompagné dans son intégration dans l'entreprise, sera développé afin de doubler le nombre de jeunes concernés d'ici 2017. En 2014, 15 000 jeunes accompagnés par les missions locales avaient été parrainés. Une plateforme du parrainage sera mise en ligne début 2016.

2. Conforter la relance de l'apprentissage

Suite à la feuille de route de la Grande conférence sociale 2014, un plan de relance de l'apprentissage a été défini collectivement et mis en œuvre à partir de septembre 2014, pour lever les freins financiers et non financiers.

Il implique un effort financier significatif de tous les acteurs : l'Etat à travers de nouvelles aides réduisant le coût du recrutement des apprentis ; les régions, dont les crédits consacrés à l'apprentissage progressent significativement ; les branches professionnelles, qui ont soutenu plus fortement leurs CFA. La réforme du financement de l'apprentissage a permis de dégager 280 millions d'euros supplémentaires en 2015 pour les CFA. Le déploiement de ce plan commence à porter ses fruits, la campagne démarrée en juin 2015 étant la meilleure depuis quatre ans.

Nombre de ses mesures vont poursuivre leur montée en charge au cours de l'année à venir :

- Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat, avec 4 000 recrutements dès cette année et 6 000 en 2016 ;
- La mobilisation des acteurs de l'orientation scolaire pour que l'apprentissage devienne une voie de transmission des connaissances à égale dignité avec les autres ;
- La mobilisation des entreprises pour développer l'accueil d'apprentis (50 % des entreprises soumises à la CSA accueillent moins de 1 % des apprentis) ;
- La mise en place d'un « statut de l'apprenti », socle complet de droits et de prestations, avec d'ores et déjà la prise en compte des périodes d'apprentissage pour le calcul des droits à la retraite ; la concertation se poursuit sur les autres mesures dans le cadre du CNEFOP.

Un programme de travail relatif à la rénovation des diplômes dont le contenu n'est plus en phase avec l'évolution des métiers sera défini d'ici janvier 2016. Il portera sur l'identification des diplômes dont la rénovation est prioritaire, la méthode de rénovation et son calendrier. Ce travail associera le ministère de l'éducation nationale, le ministère du travail, les branches professionnelles et les régions.

3. Prolonger la mobilisation pour le retour à l'emploi des chômeurs de longue durée

La feuille de route de la Grande conférence sociale 2014 avait affirmé l'urgence d'une mobilisation collective contre le chômage de longue durée. Après une phase de concertation avec l'ensemble des acteurs concernés (partenaires sociaux, représentants du secteur de l'insertion, ministères, collectivités territoriales), un plan d'action « Nouvelles solutions face au chômage de longue durée » a été lancé le 9 février 2015.

Ce plan a d'ores et déjà permis des progrès importants dans le soutien au retour à l'emploi des chômeurs de longue durée, notamment grâce aux mesures suivantes :

- Plus de 370 000 demandeurs d'emploi étaient suivis en accompagnement intensif par Pôle emploi fin juin, soit un dépassement des objectifs fixés pour l'année 2015 ;
- Deux nouveaux contrats de professionnalisation ont été lancés pour mieux s'adapter aux besoins de chaque chômeur : « nouvelle carrière » pour les demandeurs d'emploi ayant une longue expérience professionnelle qui doivent se réadapter rapidement à un poste de travail, et « nouvelle chance » pour ceux qui sont éloignés de l'emploi et ont besoin de plus de temps, ou ne maîtrisent pas le socle de compétences ;
- 44 000 personnes ont bénéficié de périodes d'immersion en entreprise dans le cadre de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ;
- Un droit à la formation qualifiante gratuite a été créé, par un abondement du CPF des demandeurs d'emploi en formation prioritaire de 100 heures en 2015.

Cette mobilisation doit se poursuivre et s'amplifier en 2016 :

- Une évaluation de la mise en œuvre du plan sera réalisée fin 2015 avec l'ensemble des partenaires ayant pris part à son élaboration.
- Le financement des mesures engagées courant 2015 devra être maintenu afin qu'elles produisent tous leurs effets en année pleine en 2016. Des discussions seront engagées à cette fin avec le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
- La prestation « suivi dans l'emploi » débutera au 1er novembre 2015 et sera pérennisée. Elle permettra de sécuriser le recrutement des personnes éloignées de l'emploi en les accompagnant dans les trois mois suivant leur embauche.
- L'accès à la garde d'enfants étant l'un des principaux freins à la reprise d'emploi, des solutions dédiées seront mises en place à compter de début 2016.
- A compter du 1er janvier 2016, Action Logement financera une nouvelle garantie de loyers qui bénéficiera notamment aux jeunes de moins de 30 ans et aux salariés en situation de précarité. Ainsi, les personnes pourront plus aisément déménager dans le cadre d'une recherche d'emploi.
- L'Etat et les partenaires sociaux s'engagent à mieux faire connaître aux entreprises les dispositifs créés par le plan et à promouvoir leur utilisation, notamment la prestation « suivi dans l'emploi » et les PMSMP (périodes de mises en situation en milieu professionnel (PMSMP)). Les DIRECCTE lanceront d'ici à la fin de l'année une campagne d'information sur les PMSMP, pour proposer aux entreprises d'apparaître dans une liste locale de volontaires pour accueillir des demandeurs d'emploi dans le cadre d'immersions.

4. Renforcer l'efficacité du service public de l'emploi

Le service public de l'emploi se transforme pour être plus efficace au service des demandeurs d'emploi et des entreprises.

- Des évolutions fortes ont été décidées dans la convention tripartite Etat – Pôle emploi – UNEDIC 2015-2018, et se poursuivront tout au long de l'année à venir
 - La mise en place d'un accompagnement plus personnalisé des demandeurs d'emploi, notamment en doublant le nombre de personnes bénéficiant d'un accompagnement intensif pour atteindre 460.000. ;
 - L'affectation de 4 000 conseillers dédiés à la relation avec les entreprises ;
 - Le développement de nouveaux services numériques, avec le lancement de l'Emploi Store en juillet 2015 ; celui-ci comportera en 2016 un nouvel espace dédié aux services aux entreprises (service de dépôt des offres, de recherche de candidats ou d'aide au recrutement, notamment pour les TPE et PME) ;
 - Le développement des plateformes de recrutement par simulation de la Méthode de Recrutement par Simulation (MRPS) de Pôle emploi, basées sur les habiletés. Les MRPS sont un instrument puissant de diversification des profils recrutés, qui peut bénéficier notamment aux personnes n'ayant pas certains diplômes ou victimes de discriminations. Les partenaires sociaux s'engagent, au sein de chaque branche professionnelle, à mieux les faire connaître et à promouvoir leur utilisation ;
 - Le développement de services innovants, tels que ceux issus de la démarche « startup d'Etat », « La bonne boîte » et « La bonne formation », destinés à aider les actifs dans leur recherches d'emploi et de formation.
- Les missions locales sont en première ligne pour déployer des dispositifs majeurs de la politique de l'emploi : emplois d'avenir, garantie jeunes, plateformes de décrochage scolaire. Les orientations retenues par la présente feuille de route dans le cadre du « droit à la nouvelle chance » devraient encore accroître leur rôle. En conséquence, un renforcement de leur animation et de leur pilotage est nécessaire. Un Conseil représentatif des missions locales sera créé et se substituera aux instances existantes. Il rassemblera tous les acteurs et les décideurs, afin de mieux coordonner le pilotage des missions locales, en renforçant également son niveau régional.
- L'AFPA est un acteur majeur de la formation professionnelle. Son maillage territorial et ses capacités d'hébergement et de restauration représentent un atout pour favoriser la mobilité des demandeurs d'emploi. Depuis 2012, l'Etat a apporté son soutien à l'AFPA, dans le cadre d'un plan de refondation, afin d'assurer la continuité de son action. En 2016, l'AFPA sera transformée en

établissement public industriel et commercial (EPIC). Ce changement de statut, qui garantira sa pérennité, lui permettra de poursuivre la mise en place d'une offre répondant mieux aux attentes des stagiaires et des employeurs, d'améliorer la gestion de son patrimoine immobilier et de développer son action à destination des publics les plus fragiles. Les partenaires sociaux seront associés tout au long de ce processus de transformation.

Stimuler la croissance, créer les emplois de demain, monter en compétence : le renouveau de notre modèle productif

La transition énergétique et la transformation numérique sont deux enjeux majeurs pour notre économie et le développement de l'emploi. Deux des tables rondes de la conférence sociale, ainsi que la plénière, y étaient consacrées.

- Du 30 novembre au 11 décembre 2015, un rendez-vous décisif pour l'avenir de la planète se tiendra à Paris, celui de la Conférence des Nations Unies sur le changement climatique (« COP 21 »). L'enjeu est de limiter l'augmentation de la température au cours de ce siècle à 2°C. L'inaction condamnerait la planète à une multiplication des catastrophes naturelles, à un appauvrissement économique sans précédent et à des désordres géopolitiques majeurs.

La France et l'Union européenne se sont fixé des objectifs à la hauteur de ce défi. Le paquet énergie-climat de l'Union européenne prévoit une réduction d'au moins 40 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030. En France, la loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte va encore plus loin, avec une division par 4 des émissions d'ici 2050, et une réduction de la consommation énergétique de 20 % en 2030 et de 50 % en 2050 par rapport à 2012. La part des énergies renouvelables devra être portée à 32 % de la consommation énergétique en 2030.

Ces objectifs impliquent un changement de modèle productif. Ce nouveau modèle productif n'est pas celui de la décroissance, qui signifierait l'appauvrissement collectif et l'incapacité à financer notre modèle social. C'est celui de la croissance verte, qui combine le développement économique, les enjeux sociaux et l'environnement. Cette croissance verte est porteuse d'emplois, d'innovations et de bien-être pour nos concitoyens, dans le cadre **d'une transition juste**.

Un tel changement ne pourra s'accomplir sans la pleine implication des partenaires sociaux. C'est dans chaque entreprise que les stratégies devront être redéfinies, que les processus de production devront évoluer, que les compétences des salariés devront progresser. Les partenaires sociaux, les régions et plus largement les forces vives de la Nation se sont emparés du sujet, avec notamment le rapport du CNEFOP de février 2015 sur les priorités de formation liées à la transition énergétique et le rapport du Conseil économique, social et environnemental de juin 2015 sur l'emploi dans la transition écologique. L'évolution des emplois et des compétences est une condition de la réussite de la transition énergétique.

- L'économie numérique n'est plus aujourd'hui un secteur d'activité, c'est une transformation radicale qui concerne l'ensemble des entreprises. Cette

transformation est multiforme et ne se limite pas aux évolutions technologiques. Les modèles d'affaires sont bouleversés, avec l'apparition de nouvelles stratégies fondées sur l'exploitation des données massives (le « big data »), le positionnement comme plateforme et les effets de réseau. Des entreprises nouvelles acquièrent en quelques années des positions incontournables et obligent les anciens acteurs dominants à se restructurer en profondeur. De nouvelles formes d'activité professionnelle se développent autour des plateformes numériques.

Le gouvernement a multiplié les initiatives pour soutenir les innovateurs et faire en sorte que la France figure parmi les nations les plus avancées de ce nouveau monde économique. Une politique volontariste d'ouverture des données publiques a été engagée. Un effort sans précédent a été engagé à travers le plan France Très haut débit qui mobilise 20 milliards d'euros d'investissements des entreprises privées, des collectivités territoriales et de l'Etat pour couvrir l'intégralité du territoire d'ici 2022. La Banque publique d'investissement, le programme d'investissements d'avenir, les dispositifs de soutien financiers à l'innovation, ou encore le label French Tech sont autant d'instruments destinés à appuyer les entreprises aux différents stades de leur développement ou de leur transformation numérique. Le numérique est au cœur de la Nouvelle France industrielle, notamment de l'industrie du futur et dans le cadre des solutions industrielles sur l'économie des données, les objets intelligents et la confiance numérique.

1. Soutenir la création d'activités et d'emplois avec le pacte de responsabilité et de solidarité

Le pacte de responsabilité et de solidarité découle d'une nécessité, celle de restaurer les marges de nos entreprises afin de rétablir leur capacité à investir, à monter en gamme pour mieux faire face à la concurrence internationale et à créer des emplois. Il repose sur une logique d'engagements réciproques :

- L'Etat allège les cotisations sociales et les impôts dus par les entreprises, à hauteur de 40 milliards d'euros sur l'ensemble du quinquennat, grâce à un effort d'économies sans précédent sur la dépense publique ;
- Les partenaires sociaux négocient dans les branches les engagements en termes de création d'emploi, de qualité de l'emploi et d'investissement.

Les engagements de baisse des cotisations sociales et des impôts sont tenus. Le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) devrait atteindre en 2015 un montant de 17,5 milliards d'euros, après 10,2 milliards d'euros en 2014. En 2015 également, le dispositif « zéro cotisations URSSAF » au niveau du SMIC, la baisse des cotisations d'allocations familiales pour les travailleurs indépendants et la réduction de la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) devraient représenter un montant de 6,6 milliards. Pour 2016, le projet de loi de financement de la sécurité sociale et le projet de loi de finances prévoient une extension de la baisse des cotisations d'allocations familiales, la poursuite de la suppression de la C3S et la

suppression de la contribution exceptionnelle sur l'impôt sur les sociétés. Couplés aux plans pour l'investissement et en faveur des TPE et PME, ces dispositifs représenteront un allègement total de la fiscalité des entreprises de plus de 33 Md€ en 2016 et d'environ 41 Md€ en 2017.

La dynamique de conclusion d'accords dans les branches doit être intensifiée. En octobre 2015, seules 19 branches avaient conclu un accord de contreparties, dont 14 parmi les 50 plus importantes en termes d'effectifs. Ceci représente 4,7 millions de salariés couverts, soit seulement 41 % des salariés des 50 plus grandes branches. La dynamique doit être poursuivie :

- Une réunion de mobilisation présidée par la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sera tenue en décembre 2015. Elle aura pour objet d'établir un diagnostic partagé sur l'état des négociations et les difficultés rencontrées, ainsi qu'un calendrier d'achèvement des négociations.
- A la suite de cette réunion, un appui technique du ministère du Travail sera proposé aux branches professionnelles. Dans les branches où les négociations n'auront pas suffisamment avancé, l'Etat pourra décider de la mise en place d'une commission mixte paritaire sous l'autorité d'un de ses représentants, assurant la présidence des séances de négociation. Le dynamisme des négociations de branches sur le Pacte de responsabilité sera un élément d'appréciation dont il sera tenu compte dans le cadre du futur processus de restructuration des branches professionnelles.

2. Construire les emplois et les compétences de la transition énergétique

- Conformément à la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte, l'Etat élaborera en concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales, un plan de programmation de l'emploi et des compétences tenant compte des orientations fixées par la programmation pluriannuelle de l'énergie.
- A cette fin et dans la continuité de ses travaux rendus en février 2015, le CNEFOP sera chargé d'établir les besoins en emploi et compétences en commanditant et en coordonnant des études d'impact à l'échelle des branches et des territoires, permettant à l'ensemble des partenaires d'anticiper les mutations en cours et à venir. Le gouvernement saisira le CNEFOP sur ce sujet avant la fin du mois de novembre, et un point d'étape sera réalisé à la fin du premier semestre 2016.
- L'Etat, les régions et les branches professionnelles poursuivront l'intégration des enjeux de la transition énergétique dans les offres de formation et dans les politiques de certification professionnelle.

- L'intégration d'un volet environnemental et climatique dans les formations continues sera également poursuivie avec une adaptation de l'offre de formation. Les branches professionnelles seront quant à elles invitées à revoir la liste des formations rendues éligibles au CPF pour l'actualiser lorsque le besoin en fonction des enjeux de la transition énergétique.
- Dans le cadre des travaux menés par le ministère du travail, et en coordination avec le ministère de l'écologie, seront identifiés et valorisés des projets de formation innovante (en termes d'ingénierie, de sujet traité ou de gouvernance) dans des filières de la transition énergétique et de la croissance verte.
- Une attention prioritaire sera portée aux besoins de formation des formateurs, dans les secteurs les plus concernés par les enjeux d'efficacité énergétique, tels que le bâtiment.
- Dans les branches professionnelles, sur les territoires et sur les sites industriels, il conviendra d'identifier les impacts sociaux liés à la transition énergétique afin de définir, dans le cadre du dialogue social, les mesures d'accompagnement en matière d'emploi et de transition professionnelle. Pour accompagner les transformations des métiers, et systématiser la mise en place de passerelles entre métiers en déclin et nouveaux métiers, la méthodologie des CV de site, et des kits méthodologique d'accompagnement des transitions professionnelles des filières impactées par la transition écologique et énergétique seront promus.
- En application de l'article 180 de la loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte et dans le cadre fixé par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, qui permet d'inscrire tout sujet pertinent dans les thématiques soumises au comité d'entreprise, les employeurs et les syndicats seront encouragés à inscrire la thématique des enjeux climatiques et environnementaux.
- La « plateforme RSE » portée par France Stratégie assurera le suivi des engagements pris par les entreprises dans le cadre de la conférence de Paris sur le climat. Elle préparera la Conférence internationale du travail de juin 2016 sur la responsabilité des donneurs d'ordre au sein des chaînes de valeur mondiales.

3. Favoriser l'émergence des nouvelles activités liées à la transformation numérique, en levant les barrières à leur développement

a) Les constats internationaux mettent en évidence des retards de l'économie française qui sont autant de freins à la croissance et de potentiels d'emplois non exploités

Notre pays souffre d'un déficit structurel d'investissement productif: nous avons dans nos usines 5 fois moins de robots industriels que les Allemands, et 2 fois moins que les Italiens. Le secteur des TIC ne représente que 5,5 % du PIB contre 8% aux Etats Unis, 10% en Grande Bretagne ou encore 9,6% en Chine) outre des gains de productivité il existe un potentiel de 100 milliards d'euros de croissance du PIB si nous arrivions au niveau de ces pays.

Un fort retard de nos entreprises dans le numérique (moins de 65 % des entreprises ont un site web contre 76 % dans l'OCDE, 17 % utilisent les réseaux sociaux contre 25 % dans l'OCDE) ; la dynamique de création d'entreprises est forte mais les entreprises ne croissent pas suffisamment.

Les emplois directs liés au numérique représentent 2,7 à 3,7% du total en France, positionnant le pays dans la fourchette basse des pays de l'OCDE alors que les métiers les plus qualifiés sont en tension : 84% des métiers sont en manque de candidats selon le baromètre des métiers du numérique de Cap Digital.

On observe aussi un faible recours au travail indépendant : alors que 50% des Français de 18 à 24 ans ont envie de créer leur propre entreprise, la part des indépendants dans l'emploi (9,7%) reste largement en deçà de la moyenne européenne de 16%.

La réflexion qui sera engagée par le ministre de l'économie de l'industrie du numérique doit permettre de se saisir du potentiel de création d'emplois et d'activités. Les travaux de préparation d'une stratégie de nouvelles opportunités économiques sont d'ores et déjà engagés et leur traduction législative sera présentée début 2016.

b) Les Français doivent être parmi les leaders de l'économie numérique de demain, ce qui suppose trois actions :

- Moderniser les secteurs de l'économie et de l'industrie pour permettre aux entreprises françaises de monter en gamme avec l'objectif d'être au meilleur niveau international. La Nouvelle France Industrielle accompagne les entreprises, en particulier les PME et ETI, par la mobilisation de plus de 3,5 Md€ et le déploiement au niveau régional de milliers d'actions d'accompagnement. L'investissement industriel doit être ciblé sur la robotisation et les équipements en technologies de l'information et de la communication, avec l'objectif d'une hausse de + 50 % d'ici 2017 (soit le niveau de la zone euro). Cette robotisation est une opportunité de montée en valeur et de création d'emplois à haute qualification mais également un enjeu pour la formation des salariés. Ce sont près de 3 millions d'emplois directs qui sont concernés par l'effort de modernisation et de montée en gamme, et qui doivent être accompagnés par une formation à la hauteur des enjeux.

- Développer de nouvelles activités ce qui suppose:
 - de produire un nouvel effort au profit du déploiement du très haut débit le plus performant ;
 - de créer une véritable économie de la donnée, matière première de la nouvelle économie qui permettra de susciter l'émergence d'activités et la croissance de secteurs traditionnels.
 - De développer des secteurs des services qui recèlent également des gisements d'emplois qui pourront se révéler en levant certains blocages.
- De favoriser le financement des entreprises du numérique, en particulier en fonds propres en poursuivant la réorientation de l'épargne vers le financement de l'économie réelle.

c) Ne pas détruire les emplois d'hier sans créer ceux de demain ce qui suppose :

De réexaminer les exigences réglementaires préalables à la création d'emploi ou d'activités ;

De poursuivre le développement de l'entrepreneuriat en accroissant la simplicité des formes d'activités et la facilité du passage entre ces diverses formes d'activités en fonction des besoins des indépendants, de l'intensité de leur activité et de son secteur ;

De continuer à favoriser l'émergence des cadres juridiques permettant la multi-activité (portage salarial, groupements d'employeurs, coopératives d'activité et d'emploi).

4. Une industrie française qui fait face à l'enjeu de la transformation numérique grâce à la mobilisation collective et à la formation.

La politique industrielle s'articule autour du Conseil national de l'industrie (CNI), réunissant les organisations syndicales et patronales, et les pouvoirs publics et de la seconde phase de la Nouvelle France Industrielle. La Nouvelle France Industrielle s'appuie sur 9 solutions industrielles visant à positionner l'industrie française au niveau international sur des marchés et des technologies d'avenir, et sur le projet « Industrie du futur » qui vise à moderniser l'appareil productif par l'utilisation des technologies numériques. Cette politique industrielle n'est plus orientée uniquement sur l'offre mais aussi sur les moyens, outils et conditions de production en lien avec la transformation numérique.

Il faut s'assurer de la diffusion des enseignements auprès de l'ensemble des acteurs :

- Le CNI et Industrie du futur renforceront et articuleront leurs travaux d'anticipation et d'adaptation des transformations des métiers et des compétences.
- Le CNI mettra en œuvre des actions concrètes issues de son avis sur la formation initiale et continuera ses travaux sur la formation continue.
- Le CNI a vocation à aborder la question de la formation d'un point de vue généraliste, filière par filière, tandis que l'Industrie du futur aborde en point d'entrée l'impact du numérique de façon transversale. Les deux démarches ont vocation à converger et à se nourrir mutuellement à horizon 1 an au travers notamment du groupe de travail co-piloté Alliance pour l'Industrie du futur et CNI « Homme et industrie du futur ».
- Le CNI se rapprochera de la Commission nationale des services (CNS) pour mieux articuler l'appréhension de l'industrie et des services, dans une économie où l'un et l'autre deviennent indissociables.

Alors que le niveau de chômage chez les jeunes demeure élevé, on continue à observer des difficultés dans l'industrie pour recruter certaines compétences. C'est pourquoi la formation initiale est un enjeu collectif qui touche tous les acteurs de l'industrie, de la formation et du marché du travail sans exception. Les salariés actuels de l'industrie doivent également bénéficier de formations à même d'assurer leur capacité à répondre à la transformation de leurs usines et d'assurer leur employabilité.

Ces exigences impliquent un recensement rapide des besoins en compétences et de s'assurer de la capacité de l'offre de formation professionnelle à y répondre de manière adéquate.

Il faut assurer la promotion de l'image de l'industrie : celle-ci doit redevenir attractive, porteuse de métiers de qualité et de perspectives de carrière intéressantes.

L'évolution des métiers ne peut pas s'apprécier à l'horizon de la seule entreprise, et une approche par filière est nécessaire. En particulier, les donneurs d'ordre ont vocation à partager avec leurs sous-traitants leur anticipation des évolutions des métiers et des compétences pour adopter l'offre de formation initiale et continue. Les actions suivantes seront mises en œuvre :

- Etablir des cartographies, par branche et par filière des besoins en emplois et en compétences de l'industrie, en identifiant notamment les nouveaux besoins liés en numérique. Ces cartographies seront régulièrement mises à jour ;
- Accélérer l'inscription des formations en lien avec le numérique sur les listes de formation éligibles au compte personnel de formation ;
- Recenser les certifications intégrant des compétences numériques au sein du répertoire national des certifications professionnelles.

5. Amplifier la dynamique des formations prioritaires vers les secteurs d'avenir et les besoins des territoires

Les plans successifs de formations prioritaires pour les demandeurs d'emploi (30 000 en 2013 et 100 000 en 2014) mis en place par l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux ont produit des résultats encourageants, avec une augmentation de 14 % de l'accès à la formation des demandeurs d'emploi et un taux d'insertion dans l'emploi de 57 %.

Cette politique, qui a été poursuivie en 2015 à travers le plan 60 000 par la mobilisation du CPF et 40 000 pour la formation des demandeurs d'emploi dans les petites entreprises, doit être poursuivie et amplifiée.

- 150 000 formations prioritaires pour les demandeurs d'emploi seront réalisées en 2016.
- Des discussions seront engagées avec les partenaires sociaux et les régions pour définir les modalités de financement de ce plan.
- Le financement sera apporté sous la forme d'un abondement au compte personnel de formation (CPF).

Sécuriser les parcours professionnels autour du compte personnel d'activité

L'aspiration à la mobilité professionnelle est répandue, mais les Français trouvent souvent difficile de la réaliser. Avec l'allongement des carrières professionnelles, cet enjeu sera de plus en plus important. Aider les Français à réussir leur mobilité, qu'elle soit voulue ou subie à la suite d'une perte d'emploi, doit être un objectif majeur des politiques publiques. L'approche est novatrice : traiter tout aussi bien des questions d'emploi, de formation, de logement, de protection sociale, de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle ; offrir un accompagnement de qualité à tous les actifs C'est l'objet de la sécurisation des parcours professionnels.

Celle-ci répond aussi aux besoins de l'économie et des entreprises. La nécessaire montée en compétitivité, le niveau historiquement haut des départs à la retraite (de l'ordre de 620 000 par an d'ici 2022), la transformation numérique et la transition énergétique impliquent déjà et impliqueront davantage de fortes évolutions des compétences des salariés. A défaut, les difficultés de recrutement pourraient s'intensifier alors que des salariés peineraient à trouver un emploi faute de compétences adaptées.

Notre système social, s'il assure un haut niveau de solidarité, n'a pas été pensé pour les carrières d'aujourd'hui et ces besoins de mobilité et d'évolution des compétences. Plusieurs lois récentes, souvent issues d'accords nationaux interprofessionnels, ont permis des progrès significatifs en termes de portabilité : le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité sont totalement portables au sein du secteur privé ; des mécanismes de portabilité partielle ont été créés pour les complémentaires santé et prévoyance et les droits « rechargeables » à l'assurance chômage, etc. Pour autant, des ruptures demeurent, notamment à l'occasion des changements de statut entre le secteur privé, le secteur public et le travail indépendant.

La création du compte personnel d'activité (CPA) est l'occasion de franchir une nouvelle étape dans la continuité des droits sociaux et leur personnalisation. Le CPA a vocation à être l'instrument central de la sécurisation des parcours professionnels, et à simplifier l'accès de chacun à ses droits sociaux. Il peut aussi contribuer à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, notamment face à des événements familiaux comme la maladie d'un enfant ou la dépendance d'un parent. Le rapport de France Stratégie met en lumière ces enjeux et la manière dont le CPA peut y répondre.

Comme l'a prévu la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, le CPA a vocation à concerner, à terme, l'ensemble des actifs, qu'ils soient salariés du secteur privé, agents publics titulaires ou non titulaires, travailleurs indépendants ou en recherche d'emploi. Il soutient l'esprit d'initiative en garantissant aux actifs s'engageant dans une création d'entreprise la continuité de leurs droits sociaux.

Le CPA est un instrument de maîtrise par l'individu de son parcours professionnel. Il comporte une liberté de choix accrue de l'individu, qui peut décider dans un cadre collectivement défini de l'utilisation de ses droits en fonction de ses besoins. Pour autant, il ne remet pas en cause l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et le maintien de leur capacité à occuper un emploi, ni la responsabilité des pouvoirs publics dans la formation initiale et dans la fourniture des services publics d'accompagnement des demandeurs d'emploi et de conseil en évolution professionnelle.

1. Un Compte Personnel d'Activité ambitieux dès le 1er janvier 2017

Le CPA sera créé au 1er janvier 2017 ; il s'agit de la première étape d'une réforme d'ampleur qui se déroulera sur plusieurs années. Elle doit apporter des droits nouveaux et des améliorations concrètes dans la vie des Français.

Le travail réalisé par France Stratégie et les discussions qui se sont nouées autour de la conférence sociale permettent de définir le premier contenu du Compte personnel d'Activité.

Il s'appuiera sur les comptes personnels existants (compte personnel de formation, compte personnel de prévention de la pénibilité, le cas échéant compte épargne temps pour les personnes qui en sont dotées), complétés par des droits nouveaux ;

- un « portail des droits numérique », à travers lequel les actifs auront accès à l'ensemble des droits sociaux liés à la carrière professionnelle. Son élaboration et son suivi associeront les partenaires sociaux.
- le renforcement de l'accompagnement des transitions professionnelles, notamment par l'extension de la garantie jeunes dans tous les territoires volontaires à partir de mars 2016 et la montée en puissance du conseil en évolution professionnelle; celle-ci pourra être soutenue par des moyens dédiés et par la création d'une certification reconnue pour le métier de conseiller en évolution professionnelle.
- l'abondement du CPA des jeunes sortis du système de formation initiale sans qualification des heures nécessaires à l'obtention d'un premier niveau de qualification. Cela permettra la réalisation du droit à une nouvelle chance pour les personnes sorties sans qualification du système de formation initiale, reconnu par la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République et par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

A cette fin, le Gouvernement transmettra avant la fin du mois d'octobre un document d'orientation, conformément à l'article L. 1 du code du travail. Les partenaires sociaux engageront sur cette base la négociation d'un accord relatif aux principes et à la méthode de la construction du CPA et de la sécurisation des parcours professionnels. Cet accord, qui devra intervenir d'ici la fin de l'année, fixera un calendrier et des points d'étape pour chacun des thèmes. Le Gouvernement présentera ensuite un projet de loi en vue de son adoption par le Parlement au premier semestre 2016.

2. Un agenda de la sécurisation des parcours professionnels tout au long de l'année 2016

Selon un agenda fixé par l'accord mentionné ci-dessus, plusieurs thématiques ayant trait à la sécurisation des parcours professionnels seront soumises à la concertation ou à la négociation au long de l'année 2016. Les thématiques suivantes pourront notamment être abordées :

- la levée des freins à la mobilité géographique, tels que l'accès au logement, au permis de conduire, ou à la garde d'enfant ; une évaluation de politique publique sur la mobilité a été lancée par le gouvernement et pourra venir enrichir les discussions des partenaires sociaux.
- le réexamen des conditions d'ancienneté, qui existent dans de nombreux dispositifs légaux (congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé individuel de formation, etc) et conventionnels et sont susceptibles de décourager la mobilité et pénalisent particulièrement les personnes qui enchaînent des contrats de courte durée ; ce thème peut être abordé en lien avec celui de l'harmonisation des congés, prévu par l'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle ;
- l'extension et la portabilité du compte épargne temps ;
- l'utilisation éventuelle d'une partie des droits à l'assurance chômage pour augmenter les droits inscrits sur le CPA ;
- la généralisation de la couverture prévoyance ;
- le renforcement de l'accompagnement des actifs pour les aider à connaître les droits attachés au CPA et à se saisir des instruments de la sécurisation des parcours professionnels Au-delà de leur responsabilité légale dans la formation de leurs salariés à leur poste de travail, les employeurs peuvent les accompagner dans des démarches de développement de leurs compétences ;
- Les organisations syndicales peuvent également jouer un rôle d'ambassadeur auprès des salariés, par l'intermédiaire de leurs représentants dans les entreprises et des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés des très petites entreprises.

La mise en place du CPA fera également l'objet d'un dialogue quadripartite associant l'Etat, les régions et les partenaires sociaux, qui débutera dès le mois de novembre 2015.

Dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique, le gouvernement engagera une discussion sur l'application du CPA aux agents publics. Et une concertation sera conduite sur la mise en œuvre du CPA pour les travailleurs indépendants avec leurs représentants.

Afin que l'ensemble des acteurs sociaux et des citoyens puissent appréhender les enjeux du CPA et de la sécurisation des parcours professionnels, et contribuer à la conception des mesures prises, un large débat public sera organisé. Afin d'adapter au mieux le CPA aux besoins de ses usagers, des expérimentations seront lancées dès l'année 2016, sous la forme de projets pilotes. Les partenaires sociaux seront associés à leur mise en place et à leur suivi.

Construire le droit du travail de demain

Le droit du travail a pour objet d'assurer la protection des salariés. Il doit aussi permettre aux employeurs d'adapter l'entreprise à un environnement en mutation constante. Or aujourd'hui, il remplit mal cette double fonction. D'une part, il est insuffisamment lisible. Or un droit peu lisible, c'est un droit qui ne protège pas les salariés et qui ne sécurise pas les employeurs.

D'autres part, les évolutions de la société et celles de l'économie posent des questions nouvelles : l'irruption du numérique, les nouvelles formes de travail, les plates-formes collaboratives, l'évolution de plus en plus rapide de l'environnement économique créent des réalités nouvelles. Pour continuer à remplir sa mission de protection des travailleurs, le droit du travail doit être refondé et ce chantier doit être engagé dès aujourd'hui. L'intense débat qu'a connu notre pays ces derniers mois, nourri notamment par l'ouvrage *Le travail et la loi* de R. Badinter et A. Lyon-Caen, le rapport de J.-D. Combrexelle et celui de B. Mettling, signale l'urgence de cette entreprise.

Le défi est triple : assurer aujourd'hui l'égalité des salariés (lutte contre les discriminations, couverture conventionnelle etc.) ; donner à l'entreprise la souplesse nécessaire pour s'adapter ; créer les protections de demain.

1. Assurer l'égale protection des salariés aujourd'hui et demain et l'équité entre les entreprises

C'est une des raisons d'être du droit du travail que le gouvernement entend fortement réaffirmer : le droit du travail est là pour assurer l'égalité des salariés en luttant contre les discriminations, en assurant la couverture conventionnelle réelle de tous les salariés, en les protégeant de pratiques abusives qui contournent le droit du travail.

Il doit aussi assurer une régulation de la concurrence entre les entreprises, pour que celle-ci soit loyale et ne se traduise pas par du dumping social

Il peut aussi poursuivre un objectif plus ambitieux encore : remédier aux inégalités de fait, notamment en matière de santé au travail et d'espérance de vie.

a) lutter contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi

La lutte contre les discriminations est une impérieuse nécessité, a fortiori dans le contexte des événements qu'a connus le pays en janvier 2015. Ces discriminations sont bien souvent inconscientes et systémiques. Elles doivent dans tous les cas être fermement combattues car elles minent en profondeur notre société et la confiance dans les valeurs de la République.

C'est pourquoi le gouvernement :

- porte, dans le projet de loi relatif à la Justice du XXI^e siècle, la création d'une action de groupe en matière de discriminations au travail, pour faire cesser celles-ci, tout en misant sur un dialogue social exigeant en amont pour remédier aux situations « involontaires » (création d'une phase de dialogue social préalable obligatoire) ;
- lancera à l'hiver 2015 une campagne de testing d'un certain nombre d'entreprises pour faciliter la prise de conscience des phénomènes discriminatoires en termes d'embauche ;
- invitera les partenaires sociaux à développer la formation de leurs adhérents aux problématiques de discrimination et aux outils destinés à faire évoluer les pratiques.

b) Assurer la couverture conventionnelle de tous les salariés et assurer une régulation entre les entreprises au sein de la branche

La multiplicité des branches professionnelles aujourd'hui (plus de 700 branches) dont certaines n'ont plus d'activité ou une activité réduite conduit à une protection insuffisante des salariés. L'existence de minimas de branche inférieurs au SMIC – ce contre quoi le gouvernement continue de lutter- en est la preuve la plus criante. Pour que les salariés soient effectivement protégés, il faut restructurer en profondeur le paysage conventionnel, pour se doter d'un nombre réduit de branches où la négociation soit réelle et qui soient cohérentes.

C'est aussi un enjeu pour les entreprises : la branche ne peut jouer son rôle de régulation de la concurrence entre entreprises, notamment en luttant contre le dumping social, qu'à la condition d'être forte, cohérente, et vivante.

La réduction drastique du nombre de branches est donc un chantier décisif, et sur lequel il est indispensable d'avancer très rapidement. Le but est de parvenir à 200 branches dans les 2 ans et à terme à 100 branches, contre près de 700 aujourd'hui.

c) Lutter avec détermination contre le recours abusif au détachement

Si la libre circulation des travailleurs est un principe fondamental de l'Union européenne, le recours abusif au détachement constitue une concurrence déloyale qui mine notre modèle social.

Ces dernières années, la France a mené de très nombreuses initiatives au niveau européen et au niveau national : elle a joué un rôle moteur dans l'adoption de la directive d'exécution du 28 mai 2014 ; les lois du 10 juillet 2014 et du 6 août 2015 sont allées au-delà de la directive, en étendant la responsabilité du donneur d'ordre vis-à-vis de son sous-traitant à tous les secteurs d'activité et en renforçant les sanctions des infractions aux règles encadrant le détachement. Un pouvoir de suspension d'une prestation illégale, très dissuasif, a été donné à l'autorité administrative. Les contrôles ont été considérablement accrus, sont mieux ciblés, et se font grâce à des équipes dédiées à la lutte contre le travail illégal, au niveau national comme

régional. Les décrets d'application sont en cours d'édition, en particulier le décret créant une « liste noire » des entreprises condamnées pour fraude au détachement. Le gouvernement poursuivra dans la voie de la fermeté et la lutte contre les fraudes au détachement sera une priorité absolue du plan national de lutte contre le travail illégal 2016-2018.

La France plaidera au niveau européen pour une révision de la directive du 16 décembre 1996 sur le détachement, afin d'inscrire dans le droit de l'Union européenne le principe « à travail égal, salaire égal » et surtout pour mieux définir les situations de détachement (caractère ponctuel, activité substantielle dans un autre Etat, etc.)

d) Remédier aux inégalités en matière de santé et d'espérance de vie à travers le compte de prévention de la pénibilité, et la réforme de la médecine du travail et en privilégiant la prévention

Le gouvernement poursuivra la mise en place du compte de prévention de la pénibilité, qu'il a considérablement simplifié dans la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Les partenaires sociaux doivent s'en saisir en mettant en place des référentiels de branche pour faciliter la mesure de la pénibilité dans les branches qui s'en doteront.

Une réforme de la médecine du travail sera engagée, afin de mieux adapter le suivi médical des salariés à l'intensité des risques auxquels ils sont exposés et d'assurer un suivi médical des salariés plus équitable et plus efficace.

Le plan santé au travail, élaboré par le COCT, sera lancé d'ici la fin 2015 pour déterminer l'orientation en matière de santé au travail jusqu'à 2020. Il opérera une profonde réorientation vers une priorité à la prévention.

2. Construire les nouveaux droits et les nouvelles protections des actifs et donner à l'entreprise les moyens de s'adapter au monde de demain

a) Etendre le rôle de la négociation dans le respect des principes fondamentaux

La complexité excessive du droit du travail nuit à la connaissance de leurs droits par les travailleurs et peut décourager l'embauche, notamment dans les petites entreprises. Elle n'est donc profitable à aucune des parties à la relation de travail. Une refondation du droit du travail est aujourd'hui nécessaire : loin de remettre en cause ses principes fondamentaux, elle doit restaurer leur portée en les rendant à nouveau accessibles à tous. Ces principes étant posés, une place plus importante doit être faite à la négociation dans les entreprises et dans les branches. Le rôle de l'accord de branche est d'assurer une concurrence équitable au sein d'un même secteur, celui de l'accord d'entreprise est d'adapter les règles à la diversité croissante des acteurs économiques.

Le gouvernement donnera des suites ambitieuses au rapport de J.-D. Combrexelle, *La négociation collective, le travail et l'emploi*, selon des orientations que la ministre

du travail présentera le 28 octobre 2015. Les acteurs de terrain dans les entreprises et dans les branches auront plus de souplesse pour s'adapter à leur environnement par la négociation. Il ne s'agit pas d'inverser la hiérarchie des normes, ni de remettre en cause la durée légale du travail, le CDI ou le SMIC. Le code du travail sera articulé en trois niveaux : le socle des droits et des principes fondamentaux garantis par la loi et auxquels il ne peut être dérogé ; des dispositions relevant des accords collectifs ; les règles qui viennent suppléer l'absence d'accord. Cette nouvelle architecture sera appliquée dès la loi de 2016 à certains domaines du code du travail. Une concertation sera engagée avec les partenaires sociaux, pour préparer le projet de loi sera présenté au Parlement en vue d'une adoption au premier semestre 2016.

Il donnera également des suites volontaristes au rapport de P. Quinqueton sur la restructuration des branches professionnelles.

Comme le souligne également le rapport de JD Combrexelle, le renforcement des accords et du dialogue à toutes les échelles suppose que les acteurs de ces négociations soient mieux formés. Cela nécessite un renforcement de la reconnaissance des acteurs syndicaux dans les entreprises et une réflexion sur les moyens mis à la disposition des représentants syndicaux (chèque syndical,...).

b) Promouvoir la qualité de vie au travail à l'ère du numérique

Le rapport de B. Mettling, *Transformation numérique et vie au travail*, et les travaux conduits lors de la conférence sociale ont mis en évidence l'ampleur des changements induits par le numérique dans la vie professionnelle des travailleurs : diffusion massive des nouveaux outils de travail, source de productivité mais aussi de surcharge informationnelle ; modification très rapide du contenu des métiers et des compétences requises ; brouillage des notions de durée du travail, de frontière entre vie professionnelle et vie personnelle pour un nombre croissant d'actifs ; explosion du travail à distance. Des évolutions sont nécessaires pour assurer la qualité de vie au travail dans ce nouvel environnement.

- Les règles sur l'utilisation du numérique dans les entreprises doivent être clarifiées dans la loi concernant les garanties essentielles (par exemple le droit d'expression) et adaptées par la négociation pour le reste. Des « chartes des droits et libertés numériques dans les entreprises » pourraient apporter, dans le respect du cadre légal, des réponses à des questions pratiques et quotidiennes pour les salariés et les managers : droit au respect d'un temps personnel dans la gestion des e-mails, droit des salariés à la formation continue aux outils numériques, statut des « lanceurs d'alerte ».
- Le dispositif du forfait-jours devrait être réformé pour mieux prendre en compte l'impact des outils numériques sur l'organisation du travail dans les entreprises. Certains aspects de la jurisprudence pourraient être codifiés, pour sécuriser la mise en œuvre du forfait-jours. Son développement dans les TPE-PME, notamment les startups, devrait être favorisé tout en préservant les droits des salariés.

Le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) sera missionné pour expertiser l'impact du numérique sur la charge de travail et sa prise en compte.

- Le gouvernement invitera les partenaires sociaux à revoir le régime du télétravail en révisant l'ANI de 2005 sur le sujet, qui doit être adapté pour tenir compte des nouvelles formes du télétravail (« coworking », nomadisme et télémanagement) et veiller à la préservation de la dimension collective du travail.
- Il conviendra d'explorer les voies de la reconnaissance d'un droit à la déconnexion, afin de permettre aux salariés de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle.
- Les potentialités du numérique pour favoriser l'accès au droit du travail et faire vivre le dialogue social dans les entreprises doivent être mieux exploitées.

Le projet de loi qui sera présenté au Parlement au premier semestre 2016 aura vocation à poser les principes fondamentaux dans ces domaines, leur mise en œuvre étant largement renvoyée à la négociation collective.

Le réseau de l'ANACT et des ARACT sera mobilisé pour appuyer les entreprises dans leurs réflexions sur les sujets d'organisation et de conditions de travail liés au numérique.

c) Une réflexion sur de nouvelles protections sur les travailleurs indépendants

Plusieurs centaines de milliers de personnes exercent une activité professionnelle, à titre principal ou comme revenu d'appoint, sur les plateformes numériques. Leur nombre est en croissance rapide. Leur protection sociale est très imparfaite (pas d'assurance chômage et, sauf adhésion volontaire, pas de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles), dès lors qu'ils n'entrent pas dans le champ du salariat.

Le développement de ces nouvelles formes d'activité doit être encouragé, car elles apportent des services innovants aux consommateurs et sont créatrices d'emploi, y compris pour des personnes ayant des difficultés d'accès au marché du travail.

Ce développement ne doit pas se faire cependant au prix d'une absence de protection d'une part croissante des actifs. Tous les éléments de diagnostic en ce domaine doivent être réunis, sur la base notamment des travaux confiés à Pascal Terrasse sur l'économie collaborative. Ils seront pris en compte dans le cadre de la concertation sur l'application du CPA aux travailleurs indépendants.

d) Faire respecter les normes internationales du travail

Afin que des drames comme celui du de l'effondrement du Rana Plaza ne se reproduise plus, la communauté internationale doit améliorer la mise en œuvre des

normes internationales en matière de travail, de droits de l'homme et en matière environnementale. La France prendra toute sa part dans cette action :

- La France prendra une part active à la discussion avec les autres gouvernements et les partenaires sociaux sur « les chaînes d'approvisionnement mondiales », prévue à la prochaine Conférence Internationale du Travail en juin prochain. Les décisions et les choix des entreprises – en matière de sous-traitance, en matière d'achat, dans le cadre des chaînes de valeur – sont déterminants pour tous les pays, aussi bien les pays acheteurs que les pays producteurs.
- La France soutient le fonds de prévention des accidents du travail dit « Vision zero fund », inauguré à l'occasion de la réunion des ministres de l'emploi du G7 le 12 octobre dernier. Elle contribuera aux objectifs du fonds à travers des programmes de coopération dans le cadre de l'OIT et en apportant son expertise en matière de santé et de sécurité au travail dans les pays en développement.
- Le ministère du travail réunira les acteurs principaux de la distribution textile, les syndicats de salariés et les ONG spécialisées, pour travailler à une grille d'audit modèle. Si les entreprises font des efforts pour améliorer les conditions de travail et environnementales dans les pays producteurs, elles agissent souvent isolément. Aussi, il faut unifier les pratiques et y apporter de la cohérence afin de rendre plus lisible et compréhensible le message adressé aux fournisseurs dans les pays producteurs.