



COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE



LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2010

L'activité conventionnelle continue de s'établir à un niveau très élevé au plan local ou national, dans les entreprises, les branches professionnelles ou au plan interprofessionnel. Depuis 2004, et en 2010 encore, l'accroissement des textes conventionnels sur des thèmes aussi variés que les salaires, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle ou la protection sociale complémentaire, atteste de la vitalité du dialogue social.

Au cours des dernières années, le système français de relations professionnelles s'est considérablement transformé, les règles de la négociation collective ont évolué. La loi du 15 octobre 2010 qui organise une mesure d'audience des organisations syndicales dans les très petites entreprises, complète les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi du 20 août 2008, et elle permet ainsi à plus de quatre millions de salariés de participer à la mesure de l'audience pour déterminer la représentativité syndicale.

Le Bilan de la négociation collective en 2010, présenté aux partenaires sociaux réunis au sein de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), met en évidence ces grands enjeux. Au-delà d'un état précis et détaillé des accords conclus durant l'année, les analyses du contenu des accords sont mises en perspective avec l'évolution du cadre général de la négociation collective. Toutefois, les changements à l'œuvre ne sauraient être menés à bien sans l'engagement de ses principaux acteurs. C'est pourquoi une place prépondérante est accordée aux analyses de l'évolution de la négociation collective présentées par les organisations professionnelles, véritables rouages de la négociation collective.

Ce sont quelques données essentielles, extraites de ce bilan, qui sont présentées ci-après.

La version intégrale est disponible sur le site Internet du ministère :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr>

à la rubrique : Documentation - Publications
> Rapports et autres publications > Rapports concernant le champ du travail

2010 : DYNAMISME DE LA NÉGOCIATION, DES DISPARITÉS SELON LE NIVEAU

Le dynamisme de la négociation constaté ces dernières années se poursuit en 2010. Au niveau interprofessionnel, l'activité conventionnelle, après avoir enregistré une hausse en 2009, retrouve le niveau de 2008.

Dans les branches, le nombre d'accords se stabilise à un niveau élevé pendant que dans les entreprises, le nombre de textes signés connaît une forte progression.

25 accords interprofessionnels, autant qu'en 2008

Le nombre de textes signés au niveau interprofessionnel enregistre en 2010 une baisse pour retrouver un niveau comparable à celui enregistré en 2008 (25 textes en 2010, 58 en 2009 et 26 en 2008). Pour autant, le rythme des réunions a encore été élevé cette année. Les partenaires sociaux ont notamment consacré leurs échanges, au niveau national, à la modernisation du dialogue social, incluant les questions liées au paritarisme et à la réforme des institutions représentatives du personnel (IRP).

En termes de textes, ce sont quatre accords qui ont été conclus au niveau national et deux au niveau régional. Parmi les accords nationaux

interprofessionnels, notons l'accord sur le harcèlement et la violence au travail, et celui relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi.

En outre, on compte 19 avenants à des accords antérieurs, notamment sur la question des retraites complémentaires obligatoires (AGIRC, ARRCO).

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont largement été mobilisés au niveau national sur l'avenir du système de retraites. Ils ont également, en fin d'année, consacré plusieurs séances de travail à la préparation de la renégociation de la convention d'assurance chômage, finalement conclue le 6 mai 2011.

1 136 accords de branche, stabilité confirmée à un niveau élevé

S'agissant de la négociation de branche, la tendance pour 2010 reste marquée par une forte activité conventionnelle : 1 136 textes signés en 2010 ont été déposés auprès des services de la Direction générale du travail (données provisoires, comparables à celles du précédent recensement).

Ce niveau élevé de l'activité conventionnelle de branche s'explique notamment par la conclusion d'un nombre important d'accords sur les thèmes de la formation professionnelle, de la retraite complémentaire et de la prévoyance et des conditions de conclusion des accords. En outre, de nombreux accords ont traité de la question de l'égalité professionnelle, notamment en lien avec celle de l'évolution des salaires.

280 en 2009, données définitives). Il semble donc qu'après le regain de dynamisme observé de 2005 à 2008, les résultats se stabilisent depuis 2009 à un niveau équivalent à celui enregistré avant 2005.

Dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés (300 branches dont 175 du secteur général), l'activité conventionnelle s'est maintenue à un niveau très soutenu de 2005 à 2007, dans le contexte de l'opération de relance de la négociation salariale de branche, puis a connu un pic lié notamment à la double revalorisation du SMIC en 2008 qui avait conduit un certain nombre de branches à renégocier un deuxième accord en cours d'année. En 2010, on constate encore une légère progression du nombre d'avenants salariaux (246 contre 236 en 2009 soit + 4 %) mais uniquement du fait du secteur du bâtiment et des travaux publics.

En 2010, le faible niveau de l'inflation et l'incertitude de la situation économique n'ont pas constitué des facteurs particulièrement favorables à la négociation salariale. Pour autant, les accords conclus ont permis à la

LES SALAIRES, PREMIER THÈME DE NÉGOCIATION : 421 ACCORDS

En 2010, les salaires restent le premier thème de négociation avec 421 avenants salariaux signés, concernant 268 conventions (contre

grande majorité des branches de maintenir le premier niveau de leur grille salariale au-dessus du montant du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2010.

LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES, UN THÈME LIÉ AUX SALAIRES : 49 TEXTES

Très étroitement liée à la négociation salariale, la négociation de branche sur les classifications enregistre la même évolution. Le nombre d'accords et avenants relatifs aux classifications reste stable en 2010, avec un total de 49 textes (données provisoires) contre 54 en 2009 (données définitives). Au niveau qualitatif, les modifications limitées priment largement sur les refontes d'accords. Pour autant, six conventions nouvelles ou renégociées intégrant une classification ont été conclues, contre cinq en 2009 et six en 2008.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : EN PROGRESSION AVEC 149 TEXTES

En 2010, le thème de l'égalité professionnelle est plus fréquemment abordé : 149 textes (données provisoires) contre 121 en 2009 (chiffre définitif). Il demeure cependant insuffisant au regard des objectifs fixés par le législateur : si plus de 100 accords font référence à l'égalité professionnelle et salariale (contre 75 en 2009, 34 en 2008, 24 en 2007 et 18 en 2006), notamment à propos de l'égalité salariale, seuls 37 accords dédiés ont été signés (contre 35 en 2009, 19 en 2008, 9 en 2007 et 1 en 2006).

LA FORMATION PROFESSIONNELLE : 166 TEXTES

Ces textes s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES : 144 ACCORDS

Devenu un thème central de la négociation collective, avec 144 accords signés en 2010, l'activité de négociation en matière de protection sociale complémentaire est assez dynamique puisque, depuis 2006, de nouveaux dispositifs sont créés chaque année et que plus d'une centaine d'accords de branche ou avenants sont soumis chaque année à l'extension.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Au niveau des branches professionnelles, la question des conditions de travail, comme en 2009, a été essentiellement abordée par les partenaires sociaux sous l'angle de la négociation sur les seniors parfois sous celui des risques psychosociaux et de la pénibilité.

Les thèmes classiques de négociation restent néanmoins présents : suivi médical, formation des salariés, évaluation des risques professionnels ou renforcement du dialogue social.

LES COMMISSIONS PARITAIRES DE VALIDATION

L'année 2010 est marquée par l'application des nouvelles règles de négociation issues de la loi du 20 août 2008 entrées en vigueur dans les entreprises dépourvues de délégué syndical. Dans ces entreprises, un accord conclu entre l'employeur et des représentants élus doit être validé par une commission paritaire de branche. La loi prévoit la saisine d'une commission qui se prononce sur la validité des accords dans les quatre mois. C'est pour définir les conditions de la mise en œuvre du dispositif et apporter une aide aux entreprises que 35 accords de branche ont été conclus sur ce thème entre la fin de l'année 2009 et la fin de l'année 2010. Ils portent sur les modalités de saisine des commissions paritaires de branche, sur la nature et l'étendue des contrôles qu'elles exercent.

L'EMPLOI DES SENIORS

Parmi les 88 accords de branche, validés au 31 décembre 2010, l'objectif de maintien en emploi des seniors a été plus souvent retenu que celui du recrutement.

Les accords privilégient trois domaines d'action : il s'agit de l'anticipation de l'évolution des carrières d'une part, du développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation d'autre part, et enfin de la transmission des savoirs et des compétences ainsi que le développement du tutorat. ■

Principaux thèmes abordés par les accords et avenants interprofessionnels et de branche signés en 2010 (chiffres provisoires)

Salaires	421
Système et relèvement de primes	205
Formation professionnelle / apprentissage	166
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	149
Retraite complémentaire et prévoyance	144
Conditions de conclusion des accords	108
Contrat de travail	85
Temps de travail	60
Classifications	49
Conditions de travail	47

Ce tableau présente la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC).

PRÈS DE 34 000 TEXTES SIGNÉS DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE : + 18 %

Sur la base des données collectées au 31 décembre 2010, auprès des unités territoriales (UT) des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), 33 826 accords ou textes assimilés ont été conclus entre employeurs et représentants du personnel élus ou désignés (+ 18 % par rapport à 2009).

72 % d'entre eux (soit 24 355 textes) ont été signés par des délégués syndicaux. Le nombre de ces textes est en hausse de 9 % par rapport aux données provisoires de 2009. Cette hausse s'explique à la fois par un artefact lié au caractère provisoire des données et par la signature d'accords sur la participation et le droit syndical. Outre ces deux thèmes en croissance, les accords signés en 2010 sont également plus nombreux à évoquer les rémunérations et l'égalité professionnelle.

Comme les années précédentes, les rémunérations restent en effet le principal thème sur lequel portent les accords d'entreprise en 2010 (7 999 textes soit 32,8 %).

Le nombre de textes relatifs aux thèmes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes augmente mais la thématique est rarement abordée à titre exclusif et

beaucoup plus souvent négociée avec d'autres thèmes ou dans le cadre de négociations annuelles obligatoires. Le thème du droit syndical enregistre également une nette progression dans les accords d'entreprise (+ 19 % sur données provisoires).

S'agissant des textes portant sur l'emploi, on constate un retour à un niveau plus conforme à celui des années antérieures à 2009, après la forte augmentation induite par le dispositif en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Le thème du temps de travail apparaît dans près de 6 000 textes, soit un quart de l'ensemble des accords signés par des délégués syndicaux.

L'augmentation du nombre d'accords collectifs et autres textes relatifs à l'épargne salariale observée en 2009 semble se poursuivre en 2010 (+ 6,2 %). Ces dispositifs concernent toutefois en 2010 davantage la participation que l'intéressement et les plans d'épargne d'entreprise (PEE). Les textes sur l'épargne salariale sont le plus souvent des plans d'action (signés par l'employeur seul), voire des ratifications à la majorité des deux tiers du personnel, procédures qui ne requièrent pas la signature des délégués syndicaux et ne reposent pas sur une négociation aussi formalisée dans les entreprises. ■

RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE : LA MESURE D'AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES SERA ÉTENDUE AUX TRÈS PETITES ENTREPRISES

Élaborée à partir de la Position commune du 10 avril 2008, la loi du 20 août 2008 transforme les conditions de l'implantation syndicale dans l'entreprise, et les critères de représentativité des organisations syndicales en leur donnant une assise électorale fondée sur les suffrages exprimés lors des élections des représentants du personnel, régulièrement mesurés à chaque cycle électoral. Elle renforce ainsi, également, la légitimité des accords collectifs.

Si les règles de création de la section syndicale, sont entrées en vigueur dès la publication de la loi, les règles de représentativité et de désignation du délégué syndical sont quant à elles progressivement mises en œuvre à l'occasion du déroulement des élections professionnelles dans les entreprises. Des précisions importantes ont été apportées au cours de ces deux premières années d'application de la loi. Ainsi, la Cour de cassation a confirmé la conformité de la loi du 20 août 2008 avec les normes européennes et internationales (Cass. Soc., 14 avril 2010 n° 889), et la jurisprudence administrative et judiciaire s'est enrichie. Elle permet de préciser et clarifier les conditions d'application de la loi.

Pour mener à bien la mesure d'audience, encadrée par la loi, le ministère chargé du Travail s'appuie sur un système d'information centralisé (Mesure d'audience de la représentativité syndicale - MARS) dans lequel sont saisis, traités, archivés et agrégés par branches professionnelles les procès-verbaux d'élections des représentants au comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Ce n'est qu'à l'issue de la collecte des résultats de ces élections, intervenues au cours du cycle électoral de quatre ans, compris entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2012, que le Haut Conseil du dialogue social rendra un avis au ministre chargé du Travail sur la liste des organisations syndicales représentatives dans les branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel. Parallèlement au système d'information, un site Internet dédié aux élections professionnelles et à la mesure d'audience syndicale a été ouvert en juin 2010 (www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr).

Le Haut Conseil du dialogue social (HCDS), créé par la loi du 20 août 2008, est composé de représentants d'organisations syndicales représentatives (CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC) et à parité de représentants d'organisations d'employeurs (MEDEF, CGPME, UPA, UNAPL, FNSEA), de trois personnalités qualifiées et de trois représentants du ministre chargé du Travail. Il joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale. Rapidement, le rôle du HCDS s'est étoffé afin

de l'associer étroitement aux étapes de mise en œuvre de la mesure de l'audience syndicale aux différents niveaux et assurer ainsi la transparence du processus.

La loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complète les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi du 20 août 2008 et organise la mesure d'audience des organisations syndicales dans les très petites entreprises, non soumises à l'obligation d'organiser des élections pour les institutions représentatives du personnel. Elle prévoit l'organisation tous les quatre ans d'une mesure d'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés. Cette mesure s'appuie sur les résultats d'une élection régionale spécifique qui permettra ainsi à plus de quatre millions de salariés de se prononcer.

Les résultats de l'élection dans les TPE seront agrégés à ceux des élections professionnelles pour déterminer la représentativité des organisations syndicales dans les branches, puis à ceux de l'élection aux chambres d'agriculture, pour le collège de la production agricole, pour déterminer la représentativité au niveau national et interprofessionnel.

L'ACTIVITÉ DE LA CNNC ET DE L'ÉTAT DANS LE DIALOGUE SOCIAL EN 2010

En 2010, la sous-commission des Conventions et Accords de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) s'est réunie à dix reprises pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement ainsi que pour recueillir l'avis des partenaires sociaux sur des textes législatifs et/ou réglementaires. Elle a été consultée seize fois dans le cadre de la procédure accélérée prévue pour l'examen des accords ne portant que sur les salaires.

En 2010, 972 demandes d'extension ont été enregistrées par la Direction générale du travail (DGT). Ce chiffre traduit une inflexion des demandes d'extension (- 10 %) par

rapport à 2009. Cette évolution ramène le volume de textes déposés en vue de leur extension aux chiffres constatés en 2008 et situe l'année 2009 comme une année, assez atypique, particulièrement riche en termes de production de normes conventionnelles.

Au cours de l'année 2010, 880 textes ont été étendus contre 837 en 2009, soit une augmentation de 5 %.

367 accords de salaires ont été étendus en 2010, contre 371 en 2009 et 476 en 2008. Ils représentent 42 % de l'ensemble des accords étendus (44 % en 2009, et plus de 50 % en 2008 et en 2007). Les 58 % des accords étendus restant ont notamment porté sur les thèmes de l'emploi des seniors, de la protection sociale complémentaire, du contrat de travail ou de l'égalité professionnelle.

En moyenne, en 2010, l'instruction d'une demande d'extension, quelle que soit la procédure d'examen, a demandé 111 jours, soit huit jours de plus qu'en 2009, ce qui reste inférieur au délai légal de six mois.

89 COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

En 2010, 89 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre en charge du Travail, soit sensiblement le même nombre qu'en 2009. Les secteurs des services (45 branches) et du commerce (34 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une faible part (10 branches).

En 2010, 584 réunions se sont déroulées, 185 textes ont été signés dans 64 commissions mixtes paritaires (CMP). La prévoyance-santé, la formation professionnelle et le thème des salaires, primes et classifications figurent parmi les thèmes les plus fréquemment abordés dans les accords signés.

Les mises en place et les renouvellements de commissions ont nécessité la nomination de 22 nouveaux présidents de commissions mixtes, dont trois pour de nouvelles CMP. ■

La Négociation collective en 2010 retrace l'actualité de la négociation, en dégage les principales tendances et s'ouvre sur les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs. L'ouvrage contient également des dossiers spécifiques qui permettent d'élargir le propos sur des thématiques connexes à celles de la négociation collective et dépassant la temporalité de 2010 (partie 4).

La partie 5 (annexes) présente la liste des nouvelles conventions collectives, des accords interprofessionnels et la liste générale des accords conclus en 2010 par branche (données provisoires). Un glossaire est disponible en fin d'ouvrage.

DOSSIERS

- L'action publique négociée en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse des accords collectifs et plans d'action d'entreprise issus de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009.
- Les risques psychosociaux.
- Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2009.
- Les conflits collectifs du travail ayant marqué l'actualité en 2010.
- Les négociations dans les champs du spectacle vivant et du spectacle enregistré.

LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL EN FRANCE

Le dialogue social territorial connaît encore cette année une légère augmentation du nombre de textes conclus au niveau infranational (348 textes contre 331 en 2009). Très majoritairement, il se déroule au niveau de la branche (346 textes) et plus marginalement au niveau interprofessionnel (2 textes).

La majorité des textes sont conclus au niveau local, dans le cadre de conventions collectives infranationales, et portent très

largement, comme les années précédentes, sur les rémunérations.

Par ailleurs, le dialogue social territorial se matérialise dans l'action des commissions paritaires locales (CPL), mais également à partir de projets multipartenariaux s'inscrivant dans des aires géographiques diverses et sur des thématiques de négociations variées.

Les sujets abordés sont très divers et peuvent concerner des thèmes propres au

travail et à l'emploi (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation professionnelle, conditions de travail, prévoyance, etc.) ou être davantage sociétaux (transports, conditions d'octroi des chèques-restaurants et des chèques-vacances, à titre d'exemples). Les services de l'État sont souvent associés aux travaux conduits dans le cadre de ces échanges. ■

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

Le dialogue social dans l'Union européenne (UE) revêt principalement deux formes : le dialogue bipartite, entre organisations syndicales et patronales européennes, et le dialogue tripartite, entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

Il complète le dialogue social national et les relations du travail qui existent dans chacun des États membres, en permettant aux partenaires sociaux d'intervenir dans la définition des normes sociales européennes et de jouer un rôle majeur dans la gouvernance de l'Union. Il s'agit donc d'un important outil de la politique communautaire de l'emploi et des affaires sociales, aux côtés de la législation, de la méthode ouverte de coordination (MOC) et des instruments financiers.

LES INITIATIVES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE SOCIAL

Les initiatives de la Commission européenne en 2010 se sont inscrites dans un contexte marqué par l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, le 1^{er} décembre 2009, et par la définition de la nouvelle stratégie pour l'Union européenne pour les dix prochaines années en remplacement de la stratégie de

Lisbonne : la stratégie UE 2020.

Dans ce cadre, la Commission a proposé dès le 3 mars 2010 trois priorités :

- une croissance intelligente, qui développe une économie fondée sur la connaissance et l'innovation ;
- une croissance durable, qui promeut une économie plus efficace dans l'utilisation des ressources, plus verte et plus compétitive ;
- une croissance inclusive, qui encourage une économie à fort taux d'emploi favorisant la cohésion sociale et territoriale.

Dans les domaines du social, de l'emploi et du travail, le Conseil emploi et affaires sociales a adopté le 21 octobre 2010 les nouvelles lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres. Ces lignes directrices devront rester en vigueur jusqu'en 2014.

La Commission européenne a publié, le 25 novembre 2010, son rapport annuel sur la situation de l'emploi en Europe. Une attention particulière est portée sur les jeunes et sur la nécessité de réduire la segmentation du marché du travail entre travailleurs "intégrés" et travailleurs "exclus".

L'année 2010 a également été consacrée à la lutte contre la pauvreté et contre l'exclusion sociale.

LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Les partenaires sociaux européens ont été à l'initiative d'un projet d'accord-cadre autonome qui porte sur l'identification des "facteurs qui peuvent encourager ou décourager la participation au marché du travail" et définit les actions pouvant être menées par les partenaires sociaux pour "renforcer l'accès, le maintien, le retour et le développement des personnes en situation précaire en termes d'emploi". Il s'agit du quatrième "accord volontaire" conclu par les partenaires sociaux européens, après ceux relatifs au télétravail (2002), au stress lié au travail (2004) et au harcèlement et à la violence au travail (2007).

Les partenaires sociaux de plusieurs secteurs (sécurité privée, santé, éducation, etc.) ont adopté des "directives" pour prévenir la violence de tiers (clients, patients, utilisateurs, etc.), de manière complémentaire à l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007. Ces "directives" recensent des bonnes pratiques qui permettent de définir une politique appropriée de prévention (information sur le risque, évaluation, formation, soutien, procédures de surveillance et d'enquêtes, etc.).

LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

Il existe actuellement 38 comités de dialogue social sectoriel, où siègent plus de 60 organisations. Plusieurs d'entre eux ont été le lieu de négociations en 2010.

LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE

La législation européenne promeut de plus en plus une implication active des salariés, tant dans la création de certaines sociétés au niveau européen, qu'au niveau de leur information, consultation et participation. La mise en place d'un comité d'entreprise européen, la création de la société européenne, de la société coopérative européenne, la facilitation des fusions transnationales, et le projet de constitution du statut de société privée européenne en sont l'illustration. ■

LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE (ARTICLE 138)

- Consultation des partenaires sociaux européens sur la révision de la directive n° 003/88 sur l'aménagement du temps de travail. La première phase de consultation, lancée au premier trimestre 2010, invitait les partenaires sociaux à s'exprimer sur la limite hebdomadaire de 48 heures et le temps de garde, et la flexibilité du temps de travail.
- Consultation sur le bilan de l'application du règlement créant la société européenne.
- Seconde phase de consultation des partenaires sociaux sur la protection des travailleurs contre les risques résultant de l'exposition à des champs électromagnétiques sur le lieu de travail.
- Consultation sur l'avenir des retraites : les partenaires sociaux sont particulièrement invités à se prononcer sur la garantie des revenus adéquats aux retraités et sur la viabilité des systèmes de retraite, sur le juste équilibre entre le travail et la retraite et sur la levée des obstacles qui perturbent le marché intérieur des produits de retraite pour les personnes qui travaillent dans différents États membres. Des questions sur le caractère certain et la transparence des retraites ont également été posées.