**Suite donnée à la résolution non législative du Parlement européen** **surl’emploi et les politiques sociales dans la zone euro en 2020**

1. **Rapporteure:** Klára DOBREV (S&D / HU)
2. **Numéros de référence:** 2020/2079 (INI) / A9-0183/2020 / P9\_TA-PROV(2020)0284
3. **Date d’adoption de la résolution:** 22 octobre 2020
4. **Commission parlementaire compétente:** commission de l’emploi et des affaires sociales (EMPL)
5. **Analyse/évaluation succincte de la résolution et des demandes qu’elle contient:**

La résolution définit un programme complet et ambitieux pour renforcer la dimension sociale de la reprise, fortement ancré dans le socle européen des droits sociaux.

Dans l’ensemble, conformément à l’approche de la Commission, la résolution soutient des initiatives majeures telles que NextGenerationEU, SURE, la mise à jour de la stratégie en matière de compétences et la garantie pour la jeunesse renforcée, et anticipe la proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l’Union européenne (publiée le 28 octobre 2020).

Parmi les appels spécifiques formulés dans la résolution et examinés dans les réponses ci-dessous, figurent notamment:

* une stratégie pour remplacer Europe 2020; le renforcement du tableau de bord social; une meilleure prise en considération des inégalités dans le Semestre européen; et des plans de progrès social;
* faire de SURE un instrument permanent pour les futures crises; et au-delà, le rappel de l’introduction d’un régime européen permanent de réassurance chômage;
* une garantie de compétences de façon à ce que tous les Européens bénéficient d’offres de perfectionnement et de requalification de qualité;
* un cadre réglementaire européen pour garantir des conditions de travail décentes pour les travailleurs précaires; un programme de l’Union européenne sur le télétravail; un nouveau cadre stratégique pour la santé et la sécurité;
* une garantie européenne pour l’enfance; une stratégie européenne en faveur des personnes handicapées pour l’après-2020, un cadre de l’Union pour les stratégies nationales d’intégration des Roms après 2020, et l’intégration du sans-abrisme dans toutes les politiques concernées;
* l’accès à la protection sociale pour tous; la concrétisation d’un numéro de sécurité sociale numérique de l’Union européenne; et l’élaboration de normes minimales pour des soins de santé de qualité;
* l’application de limites aux pratiques de sous-traitance et l’imposition d’une responsabilité aux sous-traitants au niveau européen dans certains secteurs tels que le secteur agricole et le secteur de la viande.

1. **Réponse à ces demandes et aperçu des mesures que la Commission a prises ou envisage de prendre:**

Paragraphe 1: **appelle la Commission à mettre au point une stratégie politique, en vue du remplacement de la stratégie Europe 2020, qui vise à éradiquer la pauvreté en unissant des instruments clés tels que le pacte vert pour l’Europe, le socle européen des droits sociaux et le Semestre européen à une vision à plus long terme d’une économie du bien-être et de la durabilité de notre environnement et de nos modèles sociaux, en accord avec les ODD des Nations unies;**

La nouvelle stratégie de croissance européenne est le pacte vert pour l’Europe, dont l’objectif principal est de permettre à l’Europe de parvenir à la neutralité climatique d’ici à 2050. La double transition de la transformation verte et numérique doit se faire de manière juste et inclusive. La Commission a placé cette question au cœur de ses actions, notamment au travers de la communication intitulée «Une Europe sociale forte pour des transitions justes» et du mécanisme pour une transition juste; tous deux présentés le 14 janvier 2020. Les plans nationaux intégrés en matière d’énergie et de climat accélèrent non seulement la modernisation de notre économie et stimulent l’innovation, mais contribuent également à une transition juste et à la création d’emplois verts qualifiés à long terme. Grâce à la facilité pour la reprise et la résilience (FRR), les États membres ont la possibilité de concentrer en début de période les réformes et les investissements pour créer des emplois, renforcer les compétences et promouvoir la résilience économique et sociale, en jetant ainsi les bases d’une reprise durable et à l’épreuve du temps. Ces éléments ont été mis en évidence dans la stratégie annuelle 2021 pour une croissance durable. L’initiative phare en matière de reconversion et de perfectionnement professionnels («up-skill and re-skill») proposée par la Commission dans le cadre de la facilité offre aux États membres une occasion unique d’investir dans les ressources humaines et de les doter des compétences nécessaires à la transition verte et numérique.

Dans le domaine social, la Commission présentera un plan d’action pour la mise en œuvre du socle européen de droits sociaux au début de 2021. Le socle ainsi que les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies sont pleinement intégrés dans le Semestre européen.

Paragraphe 5: **appelle les États membres et la Commission à renforcer les investissements en réponse à la crise sanitaire, en particulier dans le système éducatif, le système social et le système des soins de santé;** **[…] invite donc instamment la Commission à mieux évaluer les effets distributifs des politiques publiques, et les déséquilibres en matière de répartition des revenus et des richesses, également par l’intermédiaire de rapports individuels d’examen approfondi, en cas de détection de tels déséquilibres, de manière à établir un lien entre, d’une part, la coordination économique, et d’autre part, l’emploi et les performances sociales; demande à la Commission d’étudier quels devraient être les indicateurs les plus précis de l’inégalité économique, et de suivre l’évolution des inégalités;**

**L’atténuation des répercussions sociales de la crise et la création d’emplois** figurent parmi les objectifs de la facilité pour la reprise et la résilience, et les plans nationaux pour la reprise et la résilience des États membres devraient viser à renforcer la résilience sociale ainsi que la cohésion et la convergence sociales. Dans cette optique, il est important que les États membres aient recours à la FRR pour investir dans le capital humain et adoptent une approche inclusive en vue de mettre à profit tous les talents et compétences. En outre, la facilité énonce la nécessité de poursuivre les réformes qui permettront au système éducatif, au système social et au système de soins de santé d’améliorer leurs performances, d’accroître leur résilience aux futurs chocs économiques et de s’adapter aux défis de demain, notamment les transitions verte et numérique et les besoins des secteurs économiques en expansion.

Les lignes directrices pour l’emploi et la proposition de rapport conjoint sur l’emploi pour 2021 définissent les priorités d’investissement, accompagnées de réformes, dans le domaine de l’emploi et de la politique sociale.

Enfin, la stratégie en matière de compétences pour l'Europe prévoit une série d’actions qui contribueront à orienter les investissements dans les personnes et leurs compétences en vue d’une reprise durable, et à faire en sorte que le droit à la formation et à l’apprentissage tout au long de la vie, consacré dans le socle européen des droits sociaux, devienne une réalité à travers toute l’Europe. La communication de la Commission relative à la réalisation d’un espace européen de l’éducation d’ici à 2025 propose d’intensifier les travaux sur la question de l’investissement dans l’éducation.

La Commission est déterminée à réaliser des **évaluations complètes** des politiques publiques, en examinant de près leur effet économique, social et environnemental, tant en ce qui concerne les effets globaux que les effets distributifs.

Ces évaluations s’inscrivent dans le cadre de la surveillance intégrée effectuée au cours du Semestre européen. Dans ce contexte, des évaluations approfondies peuvent être effectuées lorsque cela se justifie sur des thèmes particuliers, notamment dans le cadre des rapports de la Commission sur l’évolution de l’emploi et de la situation sociale en Europe.

La stratégie annuelle 2021 pour une croissance durable place la durabilité et le bien-être au cœur de ses ambitions, en définissant une stratégie de croissance qui repose sur les quatre dimensions complémentaires que sont la prospérité, l’équité, la stabilité et la durabilité. Celles-ci constituent les principes directeurs des plans nationaux pour la reprise et la résilience actuellement en cours d’élaboration par les États membres.

Le tableau de bord social, qui accompagne le socle européen des droits sociaux, contient déjà un indicateur (clé) sur l’inégalité de revenus. La Commission étudiera les éventuels aménagements à apporter au tableau de bord social dans le cadre du Semestre européen et du plan d’action pour la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux.

Paragraphe 6: **demande une approche équilibrée entre, d’une part, les transitions verte et numérique, et d’autre part, les infrastructures éducatives, sociales et sanitaires; insiste sur le fait que le plan de relance doit être pleinement compatible avec le socle européen des droits sociaux, et contribuer à la réalisation des ODD des Nations unies et du pacte vert pour l’Europe; […] appelle de ses vœux des plans de progrès social pour rendre les systèmes de protection sociale plus efficaces, plus justes et plus robustes;**

Les États membres rendent déjà compte de l’évolution de l’emploi et de la politique sociale dans leurs plans nationaux de réforme dans le cadre du processus du Semestre européen. Les orientations fournies aux États membres concernant les plans pour la reprise et la résilience, publiées le 17 septembre 2020, invitent les États membres à expliquer en termes généraux en quoi les plans sont cohérents avec la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux et y contribuent de manière effective.

Dans le cadre de ses réflexions sur l’avenir du Semestre européen ainsi que du plan d’action pour la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, la Commission examinera plus avant la manière dont les États membres devraient rendre compte de façon adéquate des progrès réalisés.

Paragraphe 8: **invite dès lors la Commission à examiner la possibilité d’instaurer un instrument spécial permanent qui serait activé, à la demande des États membres, en cas de crise inattendue entraînant une augmentation constante des dépenses consacrées aux régimes de chômage partiel et à d’autres mesures similaires; rappelle l’annonce par la présidente de la Commission d’un régime européen de réassurance chômage;**

L’instrument SURE est temporaire et limité à la crise de la COVID-19 qui sévit actuellement. Il fournira jusqu’à 100 milliards EUR de prêts aux États membres touchés par la pandémie de COVID-19. L’objectif est de financer des programmes de chômage partiel, d’autres mesures similaires, notamment pour les travailleurs indépendants, et, dans une mesure plus limitée, les dépenses de santé connexes. Le Conseil a déjà approuvé un soutien financier d'un montant total de 87,9 milliards EUR en faveur de 17 États membres, sur la base de propositions de la Commission. L’instrument d’urgence SURE a été mis en place sans préjudice de l’éventuelle création ultérieure d’un instrument permanent, conformément aux orientations politiques de la présidente de la Commission. Toute décision relative à un régime permanent devrait tenir compte des enseignements tirés de la mise en œuvre de SURE. Le règlement SURE prévoit que la Commission présente, tous les six mois, au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et financier et au Comité de l’emploi, un rapport sur l’utilisation de l’assistance financière et sur la persistance des événements exceptionnels qui justifient l’application du règlement SURE.

Paragraphe 10: **demande à la Commission et aux États membres de veiller à ce qu’un appui financier ne soit apporté qu’aux entreprises qui ne sont pas immatriculées dans les pays énumérés à l’annexe 1 des conclusions du Conseil sur la liste révisée de l’UE des pays et territoires non coopératifs à des fins fiscales; invite la Commission et les États membres à veiller à ce que les bénéficiaires respectent les valeurs fondamentales inscrites dans les traités et à ce que les entreprises bénéficiant d’une aide financière publique protègent les travailleurs, garantissent des conditions de travail décentes, respectent les syndicats et les conventions collectives applicables, paient leur part d’impôts et s’abstiennent de racheter des actions ou de verser des primes aux dirigeants ou des dividendes aux actionnaires;**

Ces dernières années, la Commission a adopté une position claire contre l’évasion et la fraude fiscales internationales au travers de sa stratégie extérieure pour une fiscalité efficace ainsi que de sa récente communication au Parlement européen et au Conseil relative à la bonne gouvernance fiscale dans l’UE et au-delà[[1]](#footnote-1). En outre, la Commission a récemment adopté une recommandation[[2]](#footnote-2) visant à subordonner l’octroi d’un soutien financier d’État à des entreprises de l’Union à l’absence de liens avec des pays et territoires non coopératifs à des fins fiscales.

En vertu de l’article 155 du règlement financier, la liste de l’UE des pays et territoires non coopératifs est liée à l’exécution des fonds de l’Union dans le cadre des instruments financiers et des garanties budgétaires. Des dispositions similaires figurent dans les règlements et décisions relatifs au Fonds européen pour le développement durable (FEDD), au Fonds européen pour les investissements stratégiques (EFSI) et au mandat de prêt extérieur. Les fonds de l’Union exécutés au moyen d’instruments financiers et de garanties budgétaires ne peuvent pas être utilisés par des entités situées dans des pays figurant sur la liste, ni transiter par celles-ci. Les investissements directs dans ces pays (c’est-à-dire le financement de projets sur le terrain) sont autorisés, de manière à préserver les objectifs en matière de développement et de durabilité.

Paragraphe 13: **invite les États membres et la Commission à prendre les mesures appropriées pour s’attaquer au chômage des jeunes, en tirant pleinement parti des instruments financiers existants et nouveaux tels que la garantie pour la jeunesse et Erasmus+; demande une garantie pour la jeunesse qui soit plus efficace et inclusive, en accordant une attention particulière à des emplois de qualité assortis d’une rémunération décente, ciblant en particulier les personnes les plus éloignées du marché du travail;**

La Commission a adopté le train de mesures visant à soutenir l’emploi des jeunes le 1er juillet 2020. Celui-ci contenait deux propositions de recommandations du Conseil: l’une sur une garantie renforcée pour la jeunesse et l’autre sur une modernisation de l’enseignement et de la formation professionnels – un nouvel élan pour l’apprentissage et des mesures supplémentaires destinées à soutenir l’emploi des jeunes. La communication de la Commission qui l’accompagne, intitulée «Soutenir l’emploi des jeunes: un pont vers l’emploi pour la prochaine génération», établit des liens concrets avec le budget de l’Union disponible et exhorte les États membres à utiliser pleinement et de manière optimale tous les instruments de financement.

La recommandation du Conseil sur la garantie renforcée pour la jeunesse a été adoptée le 30 octobre 2020. Elle met fortement l’accent sur l’amélioration de la qualité. Les approches personnalisées et sur mesure (pierre angulaire de la garantie renforcée pour la jeunesse) visent à améliorer la qualité des résultats de la garantie pour la jeunesse (une offre adaptée) et son incidence (une intégration stable sur le marché du travail).

La Commission a abordé la question de la rémunération décente dans sa réponse à la résolution du Parlement européen du 8 octobre 2020 sur le renforcement de la garantie pour la jeunesse. La récente proposition de directive de la Commission relative à des salaires minimaux adéquats dans l’Union européenne peut également se révéler particulièrement bénéfique pour les jeunes et les femmes, qui sont plus susceptibles de percevoir un salaire minimal que les travailleurs moyens.

Paragraphe 14: **invite la Commission et les États membres à veiller à ce que la pandémie de COVID-19 n’aggrave pas la situation des groupes les plus éloignés du marché du travail, tels que les prestataires de soins informels, les personnes souffrant de maladies de longue durée, de handicaps, de problèmes de santé ou de maladies chroniques complexes, les migrants et les réfugiés ainsi que les personnes appartenant à des minorités ethniques et religieuses;**

Les groupes défavorisés doivent faire l’objet d’une attention particulière. Les personnes handicapées, entre autres, ont été touchées de manière disproportionnée par la pandémie de COVID-19. La nouvelle future stratégie sur les droits des personnes handicapées en tiendra compte dans les mesures prises pour promouvoir l’intégration économique et sociale des personnes handicapées, ainsi que pour faire progresser la mise en œuvre de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. (Voir également les observations formulées au sujet du paragraphe 37).

L’amélioration de l’accès aux services se reflétera dans un certain nombre de futurs axes de travail et initiatives de la Commission, tels que la stratégie susmentionnée et le nouveau plan d’action sur l’intégration et l’inclusion des personnes issues de l’immigration[[3]](#footnote-3).

Paragraphe 15: **invite la Commission et les États membres à renforcer leur soutien aux PME et à leurs travailleurs dans la reprise de l’activité économique ainsi que dans la transition vers une économie plus numérique et plus verte;**

La stratégie en faveur des PME publiée en mars 2020 consacre l’un de ses trois piliers au renforcement des capacités et au soutien de la transition vers la durabilité et la numérisation. Elle a pour objectif ultime de libérer le potentiel des PME européennes de tous types, de mener la double transition et d’augmenter considérablement le nombre de PME qui adoptent des pratiques commerciales durables, ainsi que le nombre de PME qui utilisent les technologies numériques.

Les actions menées au titre de ce pilier vont de la mise à disposition, par le réseau Enterprise Europe, de conseillers spécialisés en matière de durabilité et d’autres services liés à la durabilité, au soutien à la numérisation par un réseau de 240 pôles d’innovation numérique. Les mesures ciblent également les employés des PME – dans le cadre, notamment, de formations accélérées concernant les questions numériques destinées aux employés des PME, du programme basé sur des «volontaires du numérique», qui doit permettre aux jeunes qualifiés et aux seniors expérimentés de partager leurs compétences numériques avec les entreprises traditionnelles, ou de la mise en réseau des intermédiaires des PME (tels que des pôles comme le réseau Entreprise Europe et le Centre européen de connaissances sur l’utilisation efficace des ressources) afin de contribuer à la mise à niveau des compétences du personnel des PME en matière de durabilité.

La politique de cohésion demeurera une source importante de financement et de soutien à l’innovation en faveur des PME dans toute l’Europe, permettant ainsi aux États membres d’encourager la numérisation, l’écologisation et la modernisation au travers de la prochaine génération de fonds de développement régional pour la période 2021-2027.

Paragraphe 18: **invite la Commission et les États membres à soutenir le renforcement des capacités des partenaires sociaux, notamment par l’intermédiaire du FSE +, afin de renforcer la densité syndicale, le dialogue social, la négociation collective et la participation des travailleurs à la vie de l’entreprise et de respecter les conventions collectives dans les marchés publics; invite la Commission et les États membres à veiller à ce que les partenaires sociaux soient pleinement associés à l’élaboration des politiques, y compris dans le Semestre européen;**

Dans sa proposition de règlement FSE+, la Commission a introduit l’obligation pour tous les États membres d’affecter une part appropriée de leurs ressources du FSE+ relevant de la gestion partagée de chaque programme au renforcement des capacités des partenaires sociaux et des organisations de la société civile.

La proposition de la Commission concernant une directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l’Union européenne exige que, lors de l’exécution des marchés publics et des contrats de concession, les opérateurs économiques (y compris la chaîne de sous-traitance par la suite) respectent les salaires fixés collectivement et les salaires minimaux légaux applicables lorsqu’ils existent.

La Commission consulte les partenaires sociaux sur les nouvelles initiatives politiques dans le cadre de consultations formelles fondées sur l’article 154 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne (TFUE) (par exemple, le salaire minimal) et d’auditions spécifiques (par exemple, en 2020, sur la stratégie en matière de compétences, la nouvelle stratégie en faveur de la jeunesse, les mesures contraignantes en matière de transparence des rémunérations, une stratégie de mobilité durable, la garantie pour l’enfance). Depuis 2015, conformément aux lignes directrices pour l’emploi, les partenaires sociaux européens et nationaux sont consultés lors des étapes clés du Semestre européen. En outre, dans sa stratégie annuelle 2021 pour une croissance durable, la Commission a invité les États membres à engager un vaste dialogue politique qui associe les partenaires sociaux et toutes les autres parties prenantes dans l’élaboration de leurs plans pour la reprise et la résilience.

Paragraphe 19: **se félicite de la deuxième phase de la consultation des partenaires sociaux par la Commission sur un cadre européen pour les salaires minimaux;** […]; **demande à la Commission de mesurer les obstacles au dialogue social au sein de l’Union et de présenter un cadre européen pour les salaires minimaux afin d’éliminer la pauvreté des travailleurs, dans le respect des traditions nationales et de l’autonomie des partenaires sociaux nationaux ainsi que du bon fonctionnement des modèles de négociation collective; souligne que les initiatives ne doivent porter atteinte ni à l’autonomie des partenaires sociaux ni à la fixation des salaires dans les systèmes de négociation collective; appelle de ses vœux une approche coordonnée au niveau de l’Union afin d’éviter la concurrence malsaine en matière de coût de la main-d’œuvre et d’accroître la convergence sociale ascendante pour tous; souligne également que les salaires devraient permettre aux travailleurs de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille et que chaque travailleur dans l’Union devrait obtenir un revenu décent; demande à la Commission, à   
  
  
cet égard, d’étudier la façon de déterminer les caractéristiques d’un revenu décent et comment mesurer ce dernier, cette étude étant susceptible de servir d’outil de référence aux partenaires sociaux;**

Le 28 octobre 2020, la Commission a adopté une proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l’Union européenne, afin de garantir que les travailleurs puissent vivre dignement quel que soit l’endroit où ils travaillent, dans le respect plein et entier des compétences et des traditions nationales, ainsi que de l’autonomie et de la liberté des partenaires sociaux en matière de négociation collective. La proposition reconnaît le rôle d’un dialogue social et de négociations collectives opérationnels pour garantir la protection par des salaires minimaux adéquats, tant dans les pays où des salaires minimaux légaux existent et sont fixés par la loi, que dans ceux où la protection offerte par des salaires minimaux est assurée par des conventions collectives.

La proposition de la Commission vise à promouvoir les négociations collectives en matière de salaires dans tous les États membres. Les pays où il existe un salaire minimal légal sont tenus de mettre en place les conditions permettant de fixer des salaires minimaux légaux adéquats, y compris au moyen de critères stables et clairs et d’actualisations en temps utile, mais aussi d’une participation effective des partenaires sociaux à la fixation des salaires minimaux. Afin de suivre l’évolution de la situation dans les États membres, la directive prévoit la mise en place de systèmes efficaces de collecte de données et de suivi, notamment en ce qui concerne la couverture des négociations collectives.

Pour guider l’évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux, la proposition invite les États membres à utiliser des indicateurs tels que ceux communément utilisés au niveau international. Le concept de salaire minimal est difficile à élaborer et à mettre en œuvre à l’échelle internationale; il n’existe pas de définition de celui-ci au niveau de l’Union.

Paragraphe 21: **invite la Commission à procéder à une évaluation complète des conditions de travail des travailleurs qui se trouvent en première ligne ou qui exercent des professions essentielles, des travailleurs des plateformes, des travailleurs atypiques et des travailleurs précaires, en déterminant les causes de leur situation précaire, à présenter un cadre réglementaire européen avec des lignes directrices claires et simples pour garantir des horaires de travail adéquats, des conditions de travail décentes pour tous les travailleurs, des droits et l’accès à la protection sociale pour tous, à renforcer la couverture de la négociation collective et à lutter contre les contrats précaires, le problème des faux indépendants, les contrats «zéro heure» et l’usage abusif des contrats atypiques; invite la Commission à fixer des limites strictes aux pratiques de sous-traitance et à améliorer les normes de protection sociale ainsi qu’à fournir des lignes directrices pour tester le statut professionnel des contractants indépendants afin de lutter contre le faux travail indépendant; souligne que les travailleurs dont l’emploi répond à des modalités temporaires ou flexibles devraient bénéficier de la même protection que tous les autres travailleurs;**

Comme annoncé dans son programme de travail 2021, la Commission élabore actuellement une initiative visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes, afin de garantir des conditions de travail décentes, transparentes et prévisibles et une protection sociale adéquate pour ces derniers. Cette initiative fera l’objet d’une consultation formelle des partenaires sociaux européens sur l’orientation d’une éventuelle action de l’Union. En mars 2020, la Commission a publié [une étude sur les conditions de travail des travailleurs de plateformes](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=8280)[[4]](#footnote-4).

De plus, la Commission a récemment publié une analyse d’impact initiale concernant une initiative sur la [négociation collective pour les travailleurs indépendants](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Collective-bargaining-agreements-for-self-employed-scope-of-application-EU-competition-rules). L’objectif de l’initiative est de veiller à ce que le droit européen de la concurrence ne fasse pas obstacle à l’amélioration des conditions de travail par l’intermédiaire de conventions collectives pour les travailleurs indépendants sans employées dans l’économie des plateformes, ou éventuellement, au-delà, lorsqu’ils choisissent de conclure de telles conventions, tout en garantissant que les consommateurs et les PME continuent à bénéficier de prix compétitifs et de modèles d’entreprise innovants.

La directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l’Union européenne, qui sera mise en œuvre d’ici août 2022, crée de nouveaux droits de protection pour les travailleurs atypiques et les travailleurs précaires. Il s’agit non seulement de droits à l’information sur leur relation de travail, mais aussi de nouveaux droits matériels, tels que le droit à une compensation, en cas de tâche annulée à la dernière minute. L’analyse d’impact[[5]](#footnote-5) qui sous-tend la proposition de la Commission comporte une évaluation détaillée des conditions de travail et des vulnérabilités des travailleurs. La Commission continue d’assurer le suivi de la mise en œuvre de la directive 2003/88/CE sur le temps de travail, dans le cadre d’un dialogue régulier avec les autorités des États membres, et publiera un rapport sur la mise en œuvre de la directive par les États membres en 2022.

La recommandation du Conseil relative à l’accès à la protection sociale pour tous fournit des orientations aux États membres sur la manière d’assurer une protection sociale adéquate pour les travailleurs salariés et non salariés. La Commission soutient les États membres dans cette entreprise en facilitant l’apprentissage mutuel et en renforçant la base statistique et analytique.

Paragraphe 23: **invite dès lors la Commission à proposer un programme de l’Union européenne sur le télétravail, comprenant un cadre législatif pour garantir des conditions de travail décentes, y compris le respect des horaires de travail, des congés, de l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée et du droit à la déconnexion; souligne qu’une attention particulière doit être accordée à la situation des parents ayant des enfants en bas âge, des parents isolés ainsi que des aidants informels prodiguant des soins en continu à des parents dépendants car, comme l’a montré la pandémie de COVID-19, ces groupes sont ceux qui ont le plus de difficultés à concilier vie professionnelle et vie de famille en cas de télétravail; souligne, par conséquent, l’importance de solutions appropriées en matière de garde d’enfants;**

Les réflexions futures sur l’adaptation de la réglementation du travail à l’ère numérique devront tenir compte du rôle des partenaires sociaux et de la nécessité de mettre en œuvre des mesures au niveau des entreprises et des secteurs. Les partenaires sociaux ont déjà conclu un accord-cadre sur le télétravail en 2002 et un nouvel accord-cadre sur la numérisation en juin 2020.

La numérisation peut permettre aux femmes et aux hommes de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, si elle est associée à des infrastructures d’accueil et de soins dans une perspective de parcours de vie. Les travaux menés actuellement par la Commission sur le plan d’action pour la mise en œuvre des principes du socle européen des droits sociaux devraient contribuer à la mise en place et au développement des infrastructures d’accueil et de soins dans l’Union européenne. La Commission continuera à soutenir les travaux des États membres visant à améliorer la disponibilité et l’accessibilité financière de services d’accueil de qualité pour les enfants et les autres personnes dépendantes grâce aux investissements du Fonds social européen plus (FSE+), du Fonds européen de développement régional (FEDER), du programme InvestEU, du Fonds européen agricole pour le développement rural ainsi que de la facilité pour la reprise et la résilience, conformément aux recommandations par pays publiées en 2019 et 2020. Comme annoncé dans la stratégie en matière d'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, la Commission proposera de revoir les objectifs de Barcelone afin d’assurer une plus grande convergence vers le haut entre les États membres en ce qui concerne l’offre de services d’éducation et d’accueil de la petite enfance, et de contrôler la mise en œuvre de la directive concernant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Paragraphe 24: **invite la Commission et les États membres à renforcer la portabilité des droits et à garantir des conditions de travail justes et équitables aux travailleurs mobiles, frontaliers et saisonniers dans l’Union;** **demande par conséquent à la Commission de présenter, à la suite d’une analyse d’impact appropriée, une proposition relative à un numéro de sécurité sociale numérique de l’Union européenne qui pourrait également mettre en place un mécanisme de contrôle pour les personnes et les autorités compétentes afin de garantir que la sécurité sociale est payée conformément aux obligations; estime par ailleurs que chaque travailleur doit pouvoir obtenir un aperçu complet du profil de son employeur et de ses droits en matière de rémunération et d’emploi, conformément à la convention collective ou à la législation nationale, le cas échéant; demande, en outre, qu’une responsabilité soit imposée aux sous-traitants au niveau européen dans certains secteurs tels que le secteur agricole et le secteur de la viande, en particulier dans le cas des contrats de travail sur site, ainsi que des règles claires concernant les pratiques de sous-traitance en général;**

La Commission examine actuellement les différentes options techniques et politiques envisageables pour une éventuelle initiative visant à numériser la vérification transfrontière de la couverture de sécurité sociale et à relever les défis en matière d’identification des citoyens à des fins de coordination de la sécurité sociale. L’objectif serait d’améliorer la portabilité des droits de sécurité sociale et de simplifier les interactions des citoyens mobiles avec les administrations, les prestataires de soins de santé et les inspections du travail tout en contribuant à réduire le risque d’erreurs et de fraude. En vertu du droit de l’Union, les travailleurs mobiles et saisonniers ont le droit d’être traités sur un pied d’égalité avec les travailleurs nationaux en ce qui concerne les conditions de travail et d’emploi. Cela inclut la législation sur la santé et la sécurité au travail et s’applique à tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité. Les employeurs doivent évaluer tous les risques possibles sur le lieu de travail – y compris les nouveaux risques – et mettre en place des mesures de prévention et de protection adéquates.

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, la Commission a publié plusieurs lignes directrices, notamment celles concernant l’exercice de la libre circulation des travailleurs et celles couvrant les travailleurs saisonniers dans l’Union. Les initiatives sont axées sur la circulation libre et équitable des travailleurs, mais visent également à garantir l’égalité de traitement, les droits sociaux, la santé et la sécurité, l’accès aux services publics et un logement décent aux catégories de travailleurs mobiles les plus vulnérables. L’Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a publié des orientations concernant la COVID‑19 sur le lieu de travail ainsi que le retour au travail.

Pour ce qui est des travailleurs détachés dans le cadre de la prestation de services transfrontaliers, la responsabilité du sous-traitant a dû être introduite conformément à l’article 12 de la directive d’exécution concernant le détachement de travailleurs (2014/67/UE). En ce qui concerne les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers, l’article 17, paragraphe 3, de la directive sur les travailleurs saisonniers (2014/36/UE) dispose que les États membres peuvent tenir les contractants principaux et les sous-traitants intermédiaires responsables du versement d’indemnités ou du paiement d'arriérés, ou les soumettre à des sanctions en cas de violation de la directive. En 2021, la Commission lancera une étude qui examinera la situation des travailleurs détachés dans les chaînes de sous-traitance.

Paragraphe 25: **demande à la Commission de présenter dès que possible un nouveau cadre stratégique pour la santé et la sécurité, une directive sur le stress lié au travail et les troubles musculo-squelettiques, une directive sur le bien-être mental sur le lieu de travail et une stratégie de l’Union pour la santé mentale, afin de protéger tous les travailleurs sur le lieu de travail; appelle au renforcement du rôle de l’EU-OSHA pour promouvoir des lieux de travail sains et sûrs dans toute l’Union; souligne que les investissements dans la santé et la sécurité au travail améliorent la qualité des emplois et le bien-être des travailleurs et contribuent à la productivité et à la compétitivité de l’économie européenne;**

L’Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, en étroite coordination avec la Commission, joue un rôle essentiel dans l’amélioration de la santé et de la sécurité au travail dans l’Union européenne.

Conformément à son programme de travail 2021, la Commission présentera un nouveau cadre stratégique de l’UE en matière de santé et de sécurité au travail. La feuille de route de cette initiative comprend une consultation publique (lancée le 7 décembre 2020), ainsi qu’une adoption par la Commission d’ici le deuxième trimestre 2021. Des thèmes importants tels que le stress lié au travail, les troubles musculo-squelettiques, le bien-être mental et la santé sur le lieu de travail seront soigneusement examinés lors de l’élaboration du cadre stratégique.

Les investissements dans la santé et la sécurité au travail améliorent la qualité des emplois et le bien-être des travailleurs et contribuent à la productivité et à la compétitivité de l’économie européenne. Ce principe ressort clairement du cadre stratégique de l’Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2014-2020[[6]](#footnote-6) et de la communication de la Commission intitulée «Des conditions de travail plus sûres et plus saines pour tous - Moderniser la législation et la politique de l’Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail»[[7]](#footnote-7).

Paragraphe 26: **invite la Commission et les États membres à lutter contre les inégalités et les discriminations;** **souligne que les États membres devraient concevoir leurs systèmes nationaux d’imposition et de prestations sociales de manière à réduire les inégalités, à promouvoir l’équité, à protéger les ménages et les familles et à inciter à l’éducation et à la participation au marché du travail, tout en garantissant l’alignement complet sur les ODD des Nations unies et les objectifs climatiques et environnementaux définis dans le pacte vert pour l’Europe; souligne que l’investissement dans l’éducation et les compétences ainsi que des systèmes d’imposition et de prestations sociales mieux conçus constituent des outils politiques essentiels pour réduire les inégalités et promouvoir l’égalité des chances;**

Les cibles définies par les objectifs de développement durable (ODD) en matière d’emploi, d’éducation et de compétences, de conditions de travail, de lutte contre la pauvreté et les inégalités et de promotion de l’égalité des chances et de l’inclusion sociale sans laisser personne de côté sont abordées dans le cadre du socle européen des droits sociaux. Comme indiqué dans d’autres paragraphes, la Commission présentera un plan d’action pour la mise en œuvre du socle au début de 2021.

Les politiques de l’Union en matière d’éducation et de compétences renforcent le droit à l’éducation, à la formation et à l’apprentissage tout au long de la vie consacré par le premier principe du socle. Les communications de la Commission relatives à la réalisation d’un espace européen de l’éducation[[8]](#footnote-8) et à une stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l’équité sociale et de la résilience[[9]](#footnote-9) fournissent le cadre nécessaire pour créer une culture de l’apprentissage tout au long de la vie en Europe et promouvoir une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie innovants et inclusifs pour tous.

Le financement au titre de NextGenerationEU devra garantir la résilience sociale conformément aux principes du socle, en traitant les défis propres à chaque pays. Le Fonds social européen plus (FSE+) continuera de soutenir l’emploi, l’éducation et l’inclusion sociale, en particulier des groupes défavorisés.

La récente recommandation du Conseil en matière d’enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l’équité sociale et de la résilience[[10]](#footnote-10) conseille aux États membres de veiller à ce que les programmes d’EFP soient inclusifs et accessibles aux groupes vulnérables, notamment par l’intermédiaire de plateformes d’apprentissage numériques.

Paragraphe 27: **demande à la Commission de respecter les obligations juridiques internationales en matière de droits des enfants que les États membres (ainsi que l’Union dans son ensemble pour certains d’entre eux) se sont engagés à respecter; demande à la Commission de présenter une garantie européenne pour l’enfance en 2020; invite à saisir les occasions offertes par le CFP 2021-2027 pour investir en faveur de l’enfance et à utiliser les fonds pour développer la valeur ajoutée potentielle de la garantie européenne pour l’enfance dans le cadre de la lutte contre la pauvreté et contre les tendances démographiques négatives et dommageables en Europe;**

Tous les États membres de l’Union européenne ont ratifié la Déclaration des droits de l’enfant. L’article 3, paragraphe 3, du traité sur l’Union européenne et la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne garantissent la protection des droits de l’enfant. Une législation spécifique visant à protéger les droits des jeunes travailleurs[[11]](#footnote-11) et à lutter contre les abus sexuels et l’exploitation sexuelle des enfants[[12]](#footnote-12) existe déjà. En outre, les droits des enfants sont pris en considération dans d’autres instruments, tels que dans le cadre de la libre circulation des travailleurs[[13]](#footnote-13), de la lutte contre la traite[[14]](#footnote-14) et, plus récemment, dans le nouveau pacte sur la migration. Dans son programme de travail 2021, la Commission envisage l’adoption d’autres propositions dans ce domaine, notamment une recommandation relative à une garantie européenne pour l’enfance, une législation visant à combattre efficacement les abus sexuels commis contre des enfants en ligne et une stratégie européenne sur les droits de l’enfant. En outre, conformément aux orientations politiques de la présidente von der Leyen, l’Union européenne et ses États membres encouragent l’éradication du travail des enfants au niveau mondial.

La proposition FSE+ révisée de la Commission comprend une nouvelle exigence en matière de concentration thématique selon laquelle tous les États membres devraient affecter au moins 5 % de leurs ressources FSE+ relevant de la gestion partagée pour lutter contre la pauvreté des enfants et garantir que tous les enfants jouissent d’un départ adéquat dans la vie; les négociations entre les colégislateurs sont en cours.

Paragraphe 28: **demande à la Commission de présenter aussi rapidement que possible une garantie européenne pour l’enfance qui s’appuie sur les trois grands piliers de l’approche adoptée par le Conseil dans sa recommandation de 2013 intitulée «Investir dans l’enfance pour briser le cercle vicieux de l’inégalité» ainsi qu’une stratégie anti-pauvreté qui soit complète, intégrée et fondée sur les droits, avec un objectif précis de réduction de la pauvreté, et un cadre de l’Union européenne en matière de stratégies nationales sur le sans-abrisme, en adoptant le principe du logement avant tout, ainsi qu’un cadre de l’Union pour les stratégies nationales d’intégration des Roms après 2020, avec des objectifs concrets et un financement national; demande à la Commission de réaliser également une étude comparative des différents régimes de revenu minimum dans les États membres, qui constituent un socle de protection sociale et un filet de sécurité pour les personnes dans le besoin, et de mettre en avant les meilleures pratiques en vue de présenter un cadre sur le sujet;**

Paragraphe 30: **invite instamment la Commission et les États membres à collecter des données de meilleure qualité et plus harmonisées sur le sans-abrisme et à intégrer cette problématique dans toutes les politiques concernées;**

Paragraphe 33: **demande à la Commission et aux États membres de renforcer la mise en œuvre de la législation, de la politique et des pratiques antidiscriminatoires, et de mettre fin à la discrimination structurelle exercée à l’encontre des minorités en ce qui concerne l’accès à l’emploi et sur le lieu de travail;** **invite la Commission à présenter une communication sur des lignes directrices visant à empêcher la ségrégation des minorités sur le marché du travail, y compris des minorités ethniques, ainsi que sur des normes en faveur de politiques de recrutement exemptes de toute discrimination, à l’intention des États membres et des employeurs, comprenant des recommandations en vue de l’adoption de plans d’égalité en entreprise et dans les conventions collectives sectorielles et de la mise en place de groupes de travail sur la diversité au travail, notamment pour lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les attitudes négatives, et prévenir la discrimination en matière de recrutement, de promotion, de rémunération et d’accès à la formation; souligne que ces plans d’action en faveur de l’égalité devraient également être utilisés pour promouvoir la diversité ethnique et culturelle sur le lieu de travail, élaborer des règlements internes contre le racisme, la discrimination qui y est associée et le harcèlement au travail, pour surveiller et revoir le processus de recrutement, la progression et le maintien de l’effectif du personnel au regard de l’égalité afin de recenser les pratiques discriminatoires directes ou indirectes et d’adopter des mesures correctives visant à réduire l’inégalité dans chacun de ces domaines; demande que ces plans d’action en faveur de l’égalité comprennent la collecte de données relatives à l’égalité dans le respect de la vie privée et des normes relatives aux droits fondamentaux à ces fins;**

La Commission progresse en ce qui concerne un certain nombre d’initiatives stratégiques dans les domaines de la pauvreté, de l’exclusion sociale et de l’égalité.

En septembre 2020, elle a adopté le plan d’action de l’UE contre le racisme 2020-2025 [COM(2020) 565 final]. Il comporte une série de mesures visant à intensifier l’action en cours, à aider les personnes issues d’un groupe racial ou ethnique minoritaire à faire entendre leur voix et à réunir les acteurs de tout niveau dans un effort commun pour édifier, à l’intention de tous, une vie exempte de racisme et de discrimination.

En octobre 2020, la Commission a adopté un nouveau cadre stratégique de l’UE pour l’égalité, l’inclusion et la participation des Roms, suivi par l’adoption, au mois de novembre, d’une stratégie en faveur de l’égalité de traitement à l’égard des personnes LGBTIQ pour la période 2020-2025.

Le plan d’action pour la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux ainsi que la garantie européenne pour l’enfance devraient être adoptés au début de 2021.

En ce qui concerne le revenu minimum, en octobre, le Conseil a invité la Commission à lancer une mise à jour du cadre politique en vigueur au niveau de l’Union. La Commission étudie actuellement la manière la plus appropriée de donner suite à cette demande, en tenant compte également des avis exprimés par d’autres parties prenantes.

L’année prochaine, elle lancera une plateforme européenne de lutte contre le sans-abrisme, dans le but d’aider les États membres, les villes et les prestataires de services à adopter de bonnes pratiques et à valoriser les approches efficaces et innovantes. Celle-ci sera complétée par une boîte à outils stratégique sur l’exclusion en matière de logement, qui analysera les défis, les mesures et les moyens de suivre les progrès.

En 2021, la Commission publiera un rapport sur l’application des directives relatives à l’égalité de traitement sans distinction de race et à l’égalité de traitement en matière d’emploi (2000/43/CE et 2000/78/CE). Celui-ci portera, entre autres, sur les défis liés à la sensibilisation, à l’exécution et à la jouissance effective des droits découlant de ces directives.

Paragraphe 31: **invite la Commission et les États membres à présenter des propositions spécifiques pour assurer une transition juste en ce qui concerne l’amélioration de l’efficacité énergétique des logements et à s’attaquer comme il convient au problème de la précarité énergétique en lien avec les objectifs et principes du pacte vert**;

La recommandation de la Commission sur la précarité énergétique, récemment adoptée, fournit des orientations pour améliorer la mesure et la compréhension de la précarité énergétique dans l’Union européenne. Elle est complétée par les plans nationaux des États membres en matière d’énergie et de climat.

Dans la recommandation, les États membres sont en outre invités à prendre les mesures suivantes: i) développer une approche systématique de la politique énergétique, en vue d’en partager les bénéfices avec toutes les couches de la société, en particulier celles qui en ont le plus besoin; ii) de définir des solutions intégrées dans le cadre des politiques énergétique et sociale, en particulier dans le domaine du logement, et d’évaluer les effets distributifs de la transition énergétique dans le contexte national; et iii) de définir et mettre en œuvre des politiques qui répondent aux préoccupations connexes et luttent contre la précarité énergétique. Enfin, elle encourage le partage des bonnes pratiques et invite les États membres à tirer pleinement parti du potentiel de mobilisation des programmes de financement de l’Union, y compris dans le cadre de la politique de cohésion, pour lutter contre la précarité énergétique. La stratégie de la vague de rénovations[[15]](#footnote-15) est conçue pour garantir que les interventions nationales, régionales et locales de l’Union utilisent la rénovation comme levier pour lutter contre la précarité énergétique et favoriser l’accès à un logement sain pour tous.

Parmi les autres initiatives qui visent à aider les États membres à dresser un bilan et à déterminer les catégories qui ont besoin d’assistance, citons l’Observatoire européen du patrimoine bâti, l’Observatoire européen de la précarité énergétique, la mission Horizon Europe pour les villes et le bureau de la Convention des maires de l’UE (qui fait lui-même partie du réseau mondial de la Convention des maires). En outre, la Commission a publié une recommandation à l’attention des États membres sur la lutte contre la précarité énergétique, qui comprend des mesures directement liées à l’efficacité énergétique.

«Rénover» est l’une des sept «initiatives phares européennes» mises en avant dans la stratégie annuelle 2021 pour une croissance durable de la Commission en vue d’un financement au titre de la facilité pour la reprise et la résilience. Elle vise à améliorer l’efficacité énergétique et l’utilisation efficace des ressources des bâtiments publics et privés, avec l’objectif de doubler le taux de rénovation et de promouvoir la rénovation en profondeur d’ici à 2025. Dans ce contexte, le financement peut contribuer à améliorer l’efficacité énergétique dans les logements sociaux et à lutter contre la précarité énergétique.

La Commission lancera une initiative en faveur du logement abordable qui portera sur 100 projets phares et examinera si et comment les ressources budgétaires de l’UE et les recettes du système d’échange de quotas d’émission de l’UE (SEQE-UE) peuvent être utilisées en parallèle pour financer des programmes nationaux d’efficacité énergétique et d’économies d’énergie ciblant la population à faibles revenus.

Afin de répondre aux défis spécifiques des zones rurales et isolées, la Commission présentera en 2021, dans une communication, sa vision à long terme pour les zones rurales.

Paragraphe 32: **souligne que la transparence des salaires est essentielle pour lutter contre les écarts de salaire et les discriminations salariales abusives; salue dès lors l’intention de la Commission de mettre en place des mesures contraignantes de transparence des rémunérations, qui devraient comprendre un index de l’égalité salariale entre les femmes et les hommes et respecter pleinement l’autonomie des partenaires sociaux nationaux; demande instamment que ces mesures soient adoptées rapidement afin de s’attaquer aux écarts de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes et d’éviter de creuser encore les inégalités fondées sur le sexe et les discriminations sur le marché du travail; réaffirme la nécessité d’intégrer la dimension de genre dans tous les domaines budgétaires et tous les domaines d’action;** **invite les États membres et la Commission à encourager l’esprit d’entreprise chez les femmes et à leur faciliter l’accès au financement;**

Comme l’indiquent les orientations politiques, la Commission présentera une proposition visant à introduire des mesures contraignantes en matière de transparence des rémunérations. La proposition respectera pleinement l’autonomie des partenaires sociaux nationaux.

La stratégie en matière d'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 fournit un cadre global pour renforcer l’égalité entre les femmes et les hommes dans l’Union européenne, notamment au travers du budget de l’Union et de tous ses programmes de dépenses pertinents. Le financement au titre du cadre financier pluriannuel 2021-2027 et de NextGenerationEU devrait soutenir des actions destinées à promouvoir la participation des femmes au marché du travail et l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à investir dans les infrastructures d’accueil et de soins, à soutenir l’entrepreneuriat féminin, à lutter contre la ségrégation entre les hommes et les femmes dans certaines professions et à remédier à la représentation déséquilibrée des filles et des garçons dans certains secteurs de l’éducation et de la formation. Il est envisagé de prévoir un financement spécifique pour les projets réalisés par les organisations de la société civile et les institutions publiques.

Sur la base des besoins exprimés par les femmes entrepreneures, la Commission a encouragé la mise en réseau et les échanges de bonnes pratiques par l’intermédiaire de la plateforme en ligne WEgate, qui a continué à soutenir les femmes entrepreneures dans le contexte de la COVID-19.

La stratégie axée sur les PME pour une Europe durable et numérique vise à soutenir les PME et donc les femmes et les hommes entrepreneurs dans la transition vers la durabilité et la numérisation, en réduisant la charge réglementaire et en améliorant leurs possibilités d’accès aux marchés et au financement. Conformément à la stratégie de la Commission en matière d'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, la stratégie axée sur les PME fait valoir que les activités de formation et de perfectionnement sont essentielles pour tous les cadres et salariés des PME, l’accent étant mis en particulier sur l’autonomisation des femmes et des filles au regard de la création d’entreprises et sur l’amélioration de l’équilibre entre les hommes et les femmes parmi ceux qui créent et gèrent des entreprises.

Paragraphe 36: **reconnaît le rôle crucial joué par les aidants européens durant la pandémie; demande l’adoption d’une stratégie européenne en faveur des aidants pour garantir une mobilité équitable de la main-d’œuvre dans ce secteur et améliorer les conditions de travail des aidants;**

La pandémie a mis en lumière combien certains secteurs, certaines professions et certains groupes de travailleurs, tels que le personnel chargé des soins de santé et de la prise en charge de longue durée, sont indispensables au bon fonctionnement de l’ensemble de la société. La Commission accordera une attention particulière à ces questions lors de l’élaboration du prochain cadre stratégique de l’Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail. La Commission (Eurostat) met en place un groupe de travail sur les soins de longue durée afin d’approfondir les recherches dans ce domaine d’importance stratégique, notamment en améliorant les statistiques en la matière.

Paragraphe 37: **demande à la Commission de présenter une stratégie européenne globale et à long terme en faveur des personnes handicapées pour l’après-2020, sur la base d’une consultation des personnes handicapées et des membres de leur famille ou des organisations qui les représentent; demande à la Commission et aux États membres de prendre des mesures visant à atténuer les répercussions de la crise, dans le droit fil de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, afin de garantir la protection de ces droits ainsi que la participation et l’inclusion pleines et effectives des personnes handicapées dans la société, l’égalité des chances et un accès non discriminatoire aux biens et aux services ainsi qu’aux activités de loisirs; invite la Commission et les États membres à intensifier également les efforts visant à intégrer davantage les personnes handicapées sur le marché du travail en supprimant les obstacles à leur inclusion, en tirant parti des possibilités offertes par le travail numérique et en créant des mesures incitatives en vue de leur recrutement;**

La Commission est en train d'élaborer une ambitieuse stratégie européenne sur les droits des personnes handicapées pour la période 2021-2030. Les préparatifs ont été marqués par plusieurs cycles de consultations intensives avec les parties prenantes concernées, notamment les personnes handicapées et les organisations qui les représentent. Leur contribution, ainsi que les conclusions de l’évaluation indépendante de l’actuelle stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées, seront dûment prises en considération dans la future stratégie.

La stratégie à venir portera sur des actions destinées à renforcer l’intégration des personnes handicapées sur le marché du travail et dans toutes les sphères de la société et à faire progresser la mise en œuvre de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées à laquelle l’Union européenne est partie.

Paragraphe 38: **invite la Commission et les États membres à redoubler d’efforts pour investir dans une éducation, un enseignement et une formation professionnels de haute qualité, assortis d’un soutien sur mesure, tout en renforçant les mesures de requalification et de reconversion, particulièrement l’acquisition de compétences numériques, et à promouvoir l’apprentissage tout au long de la vie, afin de permettre aux travailleurs de s’adapter à l’évolution des besoins du marché du travail; […] demande à la Commission d’effectuer une analyse complète des facteurs à l’origine du décrochage scolaire, y compris ses aspects sociaux, et de présenter sur cette base une proposition pour s’attaquer au problème;**

Paragraphe 41: **souligne l’urgence d’établir une garantie de compétences qui respecte les principes de la garantie pour la jeunesse, de façon à ce que tous les Européens bénéficient d’offres de perfectionnement et de requalification de qualité;**

La stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l’équité sociale et de la résilience, adoptée le 1er juillet 2020, propose 12 actions concrètes pour soutenir les États membres dans leurs efforts. Les compétences sont également au cœur de la réponse européenne à la crise de la COVID-19, au travers du budget «NextGenerationEU» et du cadre financier pluriannuel 2021-2027. La stratégie annuelle 2021 pour une croissance durable encourage les États membres à envisager des réformes et des investissements dans l’éducation, la formation et les compétences dans leurs plans pour la reprise et la résilience, notamment dans le cadre de l’initiative phare «Reskill and Upskill» (Promouvoir la reconversion et la mise à niveau des compétences), conformément aux recommandations par pays qu’ils ont reçues en 2019 et 2020.

La récente recommandation du Conseil en matière d’enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l’équité sociale et de la résilience définit le cadre général de modernisation d’un enseignement et d’une formation professionnels à l’épreuve du temps, excellents et inclusifs, qui soutiennent la reprise et font avancer efficacement les transitions numérique et verte.

En février 2019, la Commission a publié un [rapport faisant le point sur l’état d’avancement de la mise en œuvre](https://ec.europa.eu/info/publications/implementation-report-upskilling-pathways_en) de la recommandation du Conseil [relative à des parcours de renforcement des compétences](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=OJ:JOC_2016_484_R_0001): de nouvelles perspectives pour les adultes[[16]](#footnote-16). Sur la base de ce rapport, en juin 2019, le Conseil a donné un nouvel élan politique aux parcours de renforcement des compétences en adoptant des [conclusions](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52019XG0605(01))[[17]](#footnote-17) spécifiques, dans lesquelles il invitait les États membres à mettre en place des mesures viables à long terme en vue du renforcement des compétences et de la reconversion professionnelle des adultes.

Parmi les 12 actions de la communication relative à une stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l’équité sociale et de la résilience[[18]](#footnote-18), il est proposé d’explorer le potentiel d’une initiative européenne sur les comptes de formation individuels et d’évaluer quels services d’aide et quels autres facteurs, tels que des dispositions en matière d’orientation et de congé, pourraient permettre à chacun de participer au développement des compétences tout au long de la vie.

Les lignes directrices pour l’emploi 2020 invitent les États membres à réduire le nombre de jeunes qui quittent prématurément l’école, et les «jeunes ayant quitté prématurément l’éducation et la formation» constituent d’ailleurs l’un des principaux indicateurs du tableau de bord social. La Commission rappelle les nombreuses activités menées sur cette question spécifique dans le cadre de la coopération «Éducation et formation 2020», qui font suite à la recommandation du Conseil de 2011 concernant les politiques de réduction de l’abandon scolaire. Plusieurs études et activités de recherche ont été financées, notamment dans le cadre du programme Horizon 2020. La [communication de la Commission relative à la réalisation d’un espace européen de l’éducation d’ici à 2025](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_20_1743)[[19]](#footnote-19) prévoit une initiative intitulée «Passeport pour la réussite scolaire». Celle-ci mettra particulièrement l’accent sur les groupes issus de milieux défavorisés et qui risquent le plus d’être touchés par l’échec et le décrochage scolaires.

Paragraphe 42: **invite la Commission à intensifier son action de lutte contre les inégalités en matière de santé entre et au sein des États membres de l’Union, à élaborer des indicateurs et des méthodes communs pour surveiller la santé et les performances des systèmes de soins de santé en vue de réduire les inégalités, de recenser les domaines à améliorer et les lacunes de financement et de les classer par ordre de priorité; est d’avis que la Commission devrait évaluer l’efficacité des mesures en vue de réduire les inégalités de santé découlant de politiques couvrant des facteurs de risque environnementaux, économiques et sociaux;**

Dans le cadre du Semestre européen, la Commission invite les États membres à entreprendre des réformes nationales de leurs systèmes de soins de santé, et elle fournit des fonds pour soutenir la mise en œuvre de ces réformes. De plus, la facilité pour la reprise et la résilience offre aux États membres un soutien financier et une occasion sans précédent de mener des réformes structurelles soutenues par des investissements, visant notamment à améliorer l’état de préparation et la résilience de leurs systèmes de santé nationaux et à assurer l’égalité d’accès à des soins de santé abordables et de qualité.

Le cycle sur l’état de la santé dans l’UE est une initiative de deux ans entreprise par la Commission européenne qui fournit aux décideurs politiques, aux groupes d’intérêt et aux praticiens de la santé des données factuelles et comparatives, ainsi qu’un aperçu de la santé et des systèmes de santé dans les pays de l’Union européenne. Il propose un cadre composé d’indicateurs qui servent de base aux politiques au niveau européen et national. En outre, l’action commune actuellement menée sur les inégalités en matière de santé aide les États membres à élaborer des stratégies pour lutter contre ce phénomène et à améliorer les indicateurs, afin de mieux cerner les inégalités en matière de santé.

Au début de 2021, la Commission publiera un rapport établi avec le groupe d’experts sur l’évaluation de l’efficacité des systèmes de santé, qui proposera de meilleurs outils pour mesurer l’efficacité de la couverture santé en tenant compte des caractéristiques personnelles des patients.

Enfin, le socle européen des droits sociaux et le plan d’action à venir continueront également à jouer un rôle déterminant pour favoriser l’accès aux soins de santé dans l’Union européenne.

1. COM(2020) 313 final. [↑](#footnote-ref-1)
2. C(2020) 4885 du 14.7.2020. [↑](#footnote-ref-2)
3. Voir également les réponses aux paragraphes 26 et 28 concernant la lutte contre les inégalités, la non-discrimination et le soutien aux différents groupes vulnérables [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=8280> [↑](#footnote-ref-4)
5. SWD(2017)478. [↑](#footnote-ref-5)
6. COM(2014) 332 final. [↑](#footnote-ref-6)
7. COM(2017) 12 final. [↑](#footnote-ref-7)
8. COM(2020) 625. [↑](#footnote-ref-8)
9. COM(2020) 274. [↑](#footnote-ref-9)
10. COM(2020) 275. [↑](#footnote-ref-10)
11. Directive 94/33/CE du Conseil. [↑](#footnote-ref-11)
12. Directive 2011/93/UE. [↑](#footnote-ref-12)
13. Notamment la directive 2004/38/CE, le règlement (CE) nº 883/2004, le règlement (CE) nº 987/2007. [↑](#footnote-ref-13)
14. Directive 2011/36/UE. [↑](#footnote-ref-14)
15. COM(2020) 662 final. [↑](#footnote-ref-15)
16. <https://ec.europa.eu/info/publications/implementation-report-upskilling-pathways_en> [↑](#footnote-ref-16)
17. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52019XG0605(01)> [↑](#footnote-ref-17)
18. COM(2020) 274 final. [↑](#footnote-ref-18)
19. <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_20_1743> [↑](#footnote-ref-19)