**Suite donnée à la résolution non législative du Parlement européen sur la création d’emplois – transition juste et investissements d’impact**

1. **Rapporteur[e]:** Sara MATTHIEU (Verts/ALE/BE)
2. **Numéros de référence:** 2022/2170 (INI) / A9-0342/2023 / P9\_TA(2023)0438
3. **Date d’adoption de la résolution:** 23 novembre 2023
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:**

Le Parlement européen invite la Commission à encourager davantage la transition juste et les investissements d’impact liés à la création d’emplois, notamment à proposer des orientations théoriques pour une définition des «emplois verts» fondée sur des aspects relatifs à l’emploi de qualité et à mettre en place une taxonomie des compétences en vue de la transition écologique ainsi qu’un écosystème des microcertifications. Il demande également la Commission de veiller à ce que les financements de l’UE, y compris les aides d’État, soient compatibles avec les exigences sociales et environnementales et de réviser la directive sur les marchés publics. La Commission est invitée à moderniser les règles de l’UE en matière de sécurité et de santé au travail en concertation avec les partenaires sociaux; à prendre des mesures pour garantir l’intégration de la dimension de genre dans la transition et à mettre l’accent sur les emplois, les compétences et les conditions de travail dans les analyses d’impact de tout acte législatif pertinent. Dans sa résolution, le Parlement invite également la Commission à améliorer la compétitivité en simplifiant les exigences en matière de communication d’informations pour la transition écologique, à actualiser plans nationaux intégrés en matière d’énergie et de climat en y intégrant des objectifs ayant trait à la transition juste, à introduire une nouvelle directive-cadre relative à l’anticipation et à la gestion de la transition et à mettre à jour la directive 2002/14/CE afin d’inclure les droits à l’information et à la consultation des travailleurs et des syndicats dans les plans de transition, à renforcer l’instrument européen de soutien temporaire à l’atténuation des risques de chômage en situation d’urgence (SURE) afin de soutenir les travailleurs affectés par la transition écologique, à créer un fonds européen de souveraineté afin de mobiliser des investissements à grande échelle dans l’écotechnologie, à renforcer le Fonds pour une transition juste, à travailler à la mise en place d’un cadre précis et harmonisé applicable à l’investissement d’impact et à continuer à suivre et à encourager les investissements et les dépenses dans la création d’emplois de qualité dans le cadre des fonds de l’UE.

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

**Paragraphe 3**

La recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique (2022/C 243/04) encourage les États membres à mettre en œuvre des mesures visant à stimuler la création d’emplois de qualité, notamment en facilitant l’accès au financement et aux marchés pour les micro, petites et moyennes entreprises, en particulier celles qui contribuent à la réalisation des objectifs climatiques et environnementaux, en vue de promouvoir la compétitivité, l’innovation et l’emploi de qualité dans l’ensemble du marché unique. Les États membres sont également encouragés à promouvoir l’entrepreneuriat, en particulier dans les régions confrontées à des défis de transition et, le cas échéant, dans des secteurs promouvant des objectifs climatiques et environnementaux, tels que l’économie circulaire, en veillant tout particulièrement à l’entrepreneuriat féminin. Au cours du premier examen de la mise en œuvre de la recommandation du Conseil, réalisé au sein du Comité de l’emploi (EMCO) et du Comité de la protection sociale (CPS) fin octobre 2023 et débattu au Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» les 28 et 29 novembre 2023, un nombre important d’États membres ont fait état de mesures axées sur soutien à l’entrepreneuriat lequel, combiné à un accès au financement pour les entreprises vertes innovantes, devient clairement une priorité dans plusieurs États membres afin d’orienter l’entrepreneuriat et l’innovation dans le sens de la transition écologique, notamment en ce qui concerne les petites et moyennes entreprises (PME).

**Paragraphe 9**

La Commission considère l’innovation sociale comme essentielle pour réaliser la transition vers la neutralité climatique, car elle permet de relever les défis et d’exploiter les possibilités offertes par la double transition. Les initiatives locales ont une incidence significative sur les personnes et contribuent à la création d’emplois durables et décents. Par conséquent, tous les innovateurs locaux doivent être associés à la transition pour qu’elle devienne une réalité. C’est pourquoi la Commission a lancé, en mai 2022, un appel à propositions sur l’innovation sociale pour une transition écologique et numérique équitable afin de développer et de tester des approches en matière d’innovation sociale destinées à favoriser l’inclusion et l’équité de la double transition écologique et numérique. Les 17 projets retenus visent à relever des défis majeurs tels que le besoin de reconversion et de perfectionnement professionnels, le développement de nouveaux modèles de production, y compris dans l’économie sociale, la promotion de comportements durables ou encore la lutte contre la précarité en matière d’énergie et de transport, les obstacles à la mobilité ou les fractures numériques.

**Paragraphe 10**

La stratégie européenne en matière de compétences de 2020 vise à renforcer la compétitivité durable, à garantir l’équité sociale et à renforcer la résilience. Son action nº 6 souligne que la transition écologique exige d’investir dans les compétences et présente un ensemble d’actions concrètes pour soutenir l’acquisition des compétences nécessaires à cette transition, y compris la définition d’une taxonomie des compétences pour la transition écologique. En janvier 2022, la Commission a publié une classification des compétences pour la transition écologique dans le cadre de la taxonomie européenne des aptitudes, des compétences, des certifications et des professions (ESCO), qui contribue à une compréhension commune des compétences nécessaires à une transition écologique réussie et équitable sur le marché du travail et fournit des informations sur les compétences et les concepts de connaissances qui sont essentiels ou facultatifs pour des emplois spécifiques.

Dans le prolongement de la recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique (2022/C 243/04), la Commission a lancé un nouveau projet visant à étudier et à mettre au point des méthodes permettant de mesurer les emplois verts et l’économie verte dans l’UE. La coopération se poursuit avec Eurostat en vue de renforcer la mesure des emplois verts et la taxonomie verte dans les statistiques officielles, notamment dans l’enquête sur les forces de travail (EFT). Un module ad hoc sur les emplois verts pourrait être envisagé pour l’EFT 2030. Ces volets d’action sont mis en œuvre en étroite coopération avec les États membres, les échanges ayant lieu au sein du Comité de l’emploi et de son groupe «Indicateurs».

**Paragraphe 13**

La Commission dispose depuis longtemps d’un système complet d’amélioration de la réglementation, qui remonte à 2002. Même si l’Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) considère le système d’amélioration de la réglementation de l’UE comme le système le plus performant pour les évaluations et les consultations des parties prenantes et comme l’un des meilleurs systèmes d’analyse d’impact, la Commission a continué de l’améliorer. Plus précisément, elle a amélioré l’analyse d’impact (principe du «numérique par défaut» et principe consistant à «ne pas causer de préjudice important», réalisation systématique du test PME et vérification de la cohérence climatique), intégré la prospective et établi des liens avec les objectifs de développement durable des Nations unies. En outre, les consultations des parties prenantes sont devenues plus simples et plus accessibles et les «appels à contributions» sont désormais traduits dans toutes les langues de l’UE.

La Commission a encore renforcé le programme de réduction des charges et la dimension «compétitivité» de son système d’amélioration de la réglementation. En 2022, après un projet pilote mené en 2021, la Commission a commencé à appliquer pleinement le principe «un ajout, un retrait», qui a permis d’économiser 7,3 milliards d’euros nets en coûts administratifs. La stratégie en faveur de la compétitivité à long terme adoptée en mars 2023 a introduit le contrôle de compétitivité et l’engagement de rationaliser les obligations de déclaration dans le but de réduire de 25 % la charge qui y est associée, sans compromettre les objectifs stratégiques de la législation de l’UE. La réalisation systématique du contrôle de compétitivité permet une analyse plus approfondie de l’incidence des politiques de l’UE sur la compétitivité ainsi qu’une présentation intégrée. Le comité d’examen de la réglementation, l’organe indépendant de surveillance de la Commission, a été renforcé afin de mettre davantage l’accent sur la compétitivité. En ce qui concerne la réduction de 25 % des charges liées aux obligations de déclaration, la Commission a déjà présenté 41 propositions depuis mars 2023 et elle continuera à tendre vers cet objectif selon une approche systématique, en mettant en place, dans l’ensemble de ses services, des moyens normalisés de cartographie des obligations de déclaration dans la législation ou les arrangements administratifs existants et dans les nouvelles propositions et en recensant les domaines prioritaires et en faisant élaborer, par chaque service de la Commission, des plans de rationalisation ciblés pour 2024 et les années suivantes. Enfin, la stratégie a mis en évidence l’importance de l’application systématique et proportionnée d’un «test PME» spécifique dans chaque analyse d’impact. Ce test garantit l’évaluation de l’incidence sur les PME et la réduction au minimum des charges éventuellement imposées à ces dernières. En plus de travaux plus larges de sensibilisation et de coordination au sein de la Commission, avec le réseau des représentants des PME et à l’extérieur, le représentant des PME de l’UE sera en mesure de participer, avec les directions générales, aux auditions du comité d’examen de la réglementation sur les initiatives qui ont une forte incidence sur les PME.

Compte tenu de ce qui précède, le programme de la Commission en matière d’amélioration de la réglementation et de réduction des charges est déjà très ambitieux. Une telle ambition ne peut toutefois se concrétiser que si elle est partagée par les colégislateurs et les autorités nationales, locales et régionales. Alors que le Parlement européen et le Conseil se sont engagés, dans l’accord interinstitutionnel «Mieux légiférer», à évaluer les incidences des amendements importants, le Parlement européen a rarement procédé à cette analyse et le Conseil ne l’a jamais fait. En l’absence d’évaluation des effets potentiels de ces modifications, les incidences de la législation ne sont pas toutes pleinement estimées, ce qui entrave la réalisation de l’objectif commun d’une législation efficiente, ciblée et efficace.

**Paragraphe 15**

Les directives sur les marchés publics établissent un équilibre entre la protection des droits des travailleurs et la garantie que les marchés publics sont attribués sans fausser la concurrence. Elles exigent des États membres de l’UE et des acheteurs publics qu’ils veillent, pendant l’exécution du marché, au respect de toutes les obligations applicables en matière de travail, qu’elles découlent du droit, des dispositions administratives ou des conventions collectives, conformément au droit de l’Union. Lorsque les obligations applicables en matière de travail découlent de conventions collectives conformes à l’acquis de l’UE, les opérateurs économiques doivent s’y conformer lors de l’exécution d’un marché public ou d’une concession. Les pouvoirs publics disposent d’une certaine marge d’appréciation pour garantir le respect de ces obligations et des autres exigences sociales et en matière de travail. Le [guide «Acheter social»](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cb70c481-0e29-4040-9be2-c408cddf081f) de la Commission, publié en mai 2021, fournit aux acheteurs publics des orientations concrètes sur la manière de rendre leurs marchés publics plus responsables sur le plan social et de respecter le droit du travail. La Commission a également mené plusieurs initiatives visant à encourager le recours aux marchés publics socialement responsables et à réduire l’utilisation du prix comme seul critère d’attribution. La mise en œuvre de nouveaux formulaires électroniques pour rendre compte des appels d’offres est en cours et permettra à la Commission d’extraire davantage de données sur le recours aux marchés publics socialement responsables, l’utilisation de la clause sociale et le respect d’autres exigences sociales dans le cadre des marchés publics. À l’heure actuelle, la Commission n’envisage pas de réviser les directives sur les marchés publics.

**Paragraphe 17**

Au niveau de l’UE, un vaste corpus législatif est en place pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs au travail, y compris en ce qui concerne la température ambiante, le stress thermique et d’autres conditions météorologiques extrêmes au travail, notamment la [directive-cadre 89/391/CEE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A01989L0391-20081211) et ses directives connexes[[1]](#footnote-2). L’article 5 de la directive-cadre dispose que l’employeur assure la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail et a l’obligation d’évaluer tous les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de mettre en place les mesures de prévention et de protection qui en résultent. La directive 89/654/CEE concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail (directive sur les lieux de travail) contient des dispositions plus spécifiques. La [directive 92/57/CEE relative aux chantiers](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A01992L0057-20190726&qid=1694423109683) et la [directive 93/103/CE relative aux navires de pêche](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A01992L0057-20190726&qid=1694423109683) prévoient des prescriptions minimales de sécurité et de santé applicables respectivement aux chantiers temporaires ou mobiles et au travail à bord des navires de pêche. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des mesures de protection plus strictes, notamment en fixant des températures maximales autorisées sur le lieu de travail. Comme annoncé dans le cadre stratégique de l’Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 [COM(2021) 323], un réexamen de la directive 89/654/CEE sur les lieux de travail est en cours de préparation. Ce réexamen portera sur différents aspects de la directive, notamment la température. La mesure non législative la plus récente de l’UE est le nouveau guide intitulé «Températures élevées au travail — Lignes directrices pour les lieux de travail» de l’Agence de l’UE pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Ce guide fournit des orientations pratiques sur la manière de gérer et de prévenir les risques liés au travail dans des conditions de chaleur. En outre, l’EU-OSHA met à disposition divers documents et outils pratiques concernant les questions liées à la transition vers la neutralité climatique et à la santé et à la sécurité au travail, notamment [la santé et sécurité des travailleurs dans les emplois verts](https://osha.europa.eu/fr/emerging-risks/green-jobs) et [l’économie circulaire et ses effets sur la SST](https://osha.europa.eu/fr/emerging-risks/circular-economy) (santé et sécurité au travail).

Les travailleurs saisonniers et autres travailleurs mobiles bénéficient du droit à l’égalité de traitement par rapport aux ressortissants de l’UE, y compris en ce qui concerne les conditions de travail et leur santé et sécurité au travail. Entre autres, la directive 2014/54/UE détaille des mesures destinées à faciliter l’exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs, y compris la santé et la sécurité au travail. La directive 91/383/CEE du Conseil prévoit des mesures complémentaires visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire. En outre, les [lignes directrices concernant les travailleurs saisonniers dans l’Union européenne dans le contexte de la pandémie de COVID-19](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52020XC0717%2804%29), adoptées par la Commission le 16 juillet 2020, fournissent des informations qui restent pertinentes après la fin de la pandémie. L’application du droit national et du droit de l’Union dans ce domaine est une compétence des États membres.

Comme indiqué dans le cadre du premier examen de suivi de la recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique, la plupart des États membres mettent en œuvre des mesures et des actions de recherche en vue de tenir compte des effets de la transition et du changement climatique, dans le but, principalement, de remédier aux problèmes liés au travail dans des conditions météorologiques extrêmes et d’établir des règles spécifiques en matière de stress et d’exposition à la chaleur. Dans ce contexte, certains États membres s’emploient également à améliorer le fonctionnement et à renforcer les activités des inspections du travail.

**Paragraphe 18**

En ce qui concerne l’appel en faveur d’un cadre de l’UE relatif aux températures maximales de travail, veuillez vous reporter à la réponse au paragraphe 17. Par ailleurs, le 28 novembre 2023, le comité consultatif tripartite pour la sécurité et la santé au travail a mis sur pied un groupe de travail sur le changement climatique et la SST, chargé d’établir une liste des problèmes potentiels qu’entraîne le changement climatique pour la santé et la sécurité des travailleurs, de dresser un aperçu de la législation de l’UE et nationale existante et des initiatives des partenaires sociaux visant à protéger les travailleurs face aux facteurs de risques identifiés et d’élaborer des projets d’avis recommandant les actions nécessaires et appropriés, ainsi que toute mesure nécessaire pour améliorer le cadre juridique de l’UE. Un premier avis devrait être adopté en novembre 2024.

**Paragraphe 20**

La [stratégie de l’Union européenne en faveur de l’égalité entre les hommes et les femmes](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_fr) répond à l’engagement pris par la Commission de parvenir à une Union de l’égalité en fixant des objectifs concrets et en prévoyant des actions stratégiques pour réaliser des progrès d’ici à 2025. Ses principaux objectifs consistent notamment à combler les écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, à parvenir à une participation égale dans les différents secteurs de l’économie, à remédier aux écarts en matière de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes, à combler l’écart hommes-femmes en matière de prise en charge des responsabilités familiales et à parvenir à un équilibre hommes-femmes dans la prise de décision et en politique. L’un des principes sous-jacents fondamentaux de la stratégie est l’intégration de la dimension de genre, c’est-à-dire l’intégration d’une perspective hommes-femmes dans toutes les politiques de l’UE. Un autre principe sous-jacent est l’adoption d’une approche intersectionnelle, lorsqu’il y a lieu. L’égalité entre les hommes et les femmes et l’égalité des chances figurent parmi les principes directeurs du socle européen des droits sociaux et sont prises en compte dans l’ensemble des travaux de la Commission en matière d’emploi, de compétences et de politiques sociales.  Dans la recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique (2022/C 243/04), les États membres sont encouragés à mettre en œuvre des mesures visant à garantir l’égalité d’accès à une éducation, à une formation et à un apprentissage tout au long de la vie inclusifs, abordables et de qualité, ainsi que l’égalité des chances, dans une perspective également de renforcement de l’égalité entre les femmes et les hommes.

**Paragraphe 23**

En 2022, le Conseil a adopté la [recommandation du Conseil relative aux comptes de formation individuels](https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8944-2022-INIT/fr/pdf) (2022/C 243/03) en vue de renforcer la formation des adultes en âge de travailler. Le Conseil demande aux États membres d’envisager de créer des comptes de formation individuels qui donneront à leurs titulaires la possibilité et les moyens de participer à des formations adaptées au marché du travail et faciliteront leur accès à l’emploi ou leur maintien sur le marché du travail. Les États membres devraient également mettre en place un cadre propice à ces comptes de formation individuels.

**Paragraphe 30**

En janvier 2022, la Commission a publié une classification des compétences pour la transition écologique dans le cadre de la taxonomie européenne des aptitudes, des compétences, des certifications et des professions (ESCO), qui recense 381 compétences, 185 concepts de connaissances et 5 compétences transversales considérés comme les plus pertinents pour un marché du travail plus écologique. Cette taxonomie contribue à une compréhension commune des compétences nécessaires à une transition écologique réussie et équitable sur le marché du travail. L’ESCO fournit des informations sur les compétences et les concepts de connaissances qui sont essentiels ou facultatifs pour des emplois spécifiques et peut contribuer à identifier les éléments écologiques qui devraient être intégrés dans les programmes d’enseignement et de formation professionnels (EFP). Les compétences et les concepts de connaissances sont librement accessibles sur le site web de l’ESCO.

En 2022, la Commission, en concertation avec des partenaires internationaux tels que l’OCDE, l’Organisation internationale du travail (OIT) et l’Organisation des Nations unies pour l’éducation, la science et la culture (Unesco), a défini les compétences pour la transition écologique comme étant les compétences et savoir-faire, mais aussi les connaissances, aptitudes, valeurs et attitudes nécessaires pour vivre, travailler et agir dans des économies et des sociétés durables et efficaces dans l’utilisation des ressources. Ces compétences comprennent des compétences techniques transsectorielles ou propres à certains emplois, ainsi que des compétences transversales liées à la pensée et à l’action durables.

Dans la recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique, les États membres sont encouragés à intégrer les aspects sociaux et liés à l’emploi de la transition écologique dans l’élaboration et la mise en œuvre des stratégies nationales pertinentes portant sur les enjeux en matière de compétences. Dans le cadre du premier examen de suivi de la recommandation, la plupart des États membres ont fait état d’initiatives en matière de compétences visant à soutenir la transition écologique et ont conclu que des mesures supplémentaires étaient nécessaires dans la plupart d’entre eux, ainsi qu’au niveau de l’UE, pour renforcer les capacités d’analyse, afin de pouvoir procéder à des évaluations plus détaillées des besoins en compétences, ainsi que la veille stratégique sur les compétences en vue de la transition écologique.

**Paragraphe 31**

La Commission aide les États membres, par l’échange de bonnes pratiques, des activités d’apprentissage par les pairs et des projets Erasmus+, à mettre en œuvre la recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l’apprentissage tout au long de la vie et l’employabilité (2022/C 243/02). Le [projet de recherche sur les microcertifications pour l’éducation et la formation sur le marché du travail](https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/microcredentials-labour-market-education-and-training) du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) fournit des données probantes importantes pour aider les pays à développer des écosystèmes de microcertifications.

**Paragraphe 34**

En septembre 2022, la Commission a adopté une communication intitulée «Mieux évaluer les effets distributifs des politiques des États membre» [COM(2022) 494] et soutenu une série d’activités d’apprentissage mutuel et d’échanges de bonnes pratiques entre les États membres. En outre, deux projets sont actuellement mis en œuvre par la direction générale de l’emploi, des affaires sociales et de l’inclusion (DG EMPL) et le Centre commun de recherche (JRC) de la Commission européenne, dans le cadre de leur coopération stratégique à plus long terme, portant précisément sur *l’évaluation et le suivi des répercussions sur l’emploi et des effets distributifs du pacte vert* (AMEDI/AMEDI + couvrant respectivement les périodes 2020-2023 et 2023-2026). Ces projets ont pour principal objectif de renforcer les capacités de modélisation et d’analyse pour l’évaluation et le suivi des incidences sociales, distributives et sur l’emploi des politiques en matière de climat, d’énergie et d’environnement, ainsi que des répercussions de la guerre d’agression menée par la Russie contre l’Ukraine sur le marché de l’énergie et l’évolution des prix. Tous deux fournissent des informations détaillées, par exemple sur les effets sur l’emploi, dans l’ensemble des secteurs et des groupes de compétences dans l’UE et ses États membres, ou encore sur les conséquences pour le bien-être des ménages, y compris les ménages vulnérables, et pour le bien-être dans l’ensemble des régions, y compris les zones rurales et urbaines.

Dans la recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique, les États membres sont encouragés à améliorer la disponibilité et la qualité des données et des informations probantes nécessaires pour mettre en place des politiques sociales et du marché du travail saines en vue d’une transition équitable. La Commission s’est également engagée à consolider la base de données et les méthodes permettant d’évaluer les répercussions sur l’emploi, les incidences sociales et les effets distributifs de la transition équitable et des politiques en matière de climat, d’énergie et d’environnement.

**Paragraphe 35**

Dans l’évaluation à l’échelle de l’UE des projets mis à jour de plans nationaux en matière d’énergie et de climat (PNEC) ainsi que dans les recommandations par pays à ce sujet, publiées le 18 décembre 2023, la Commission invite les États membres à fournir, dans la version définitive de leurs PNEC respectifs attendue pour le 30 juin 2024, un aperçu clair et plus détaillé de la façon dont le processus de consultation sur la mise à jour des PNEC a permis la participation de l’ensemble des autorités compétentes, des citoyens et des parties prenantes, y compris les partenaires sociaux. Cela est conforme aux orientations de la Commission à l’intention des États membres pour la mise à jour des PNEC ([2022/C 495/02](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52022XC1229%2802%29&amp%3Bfrom=EN)) et au principe de partenariat des programmes de l’UE ainsi qu’à l’approche englobant l’ensemble de la société prévue dans la recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique. Dans cette dernière, les États membres sont encouragés à associer activement les partenaires sociaux au niveau national, régional et local, tout en respectant leur autonomie, à toutes les étapes de l’élaboration et de la mise en œuvre des politiques prévues par cette recommandation, y compris par le dialogue social et la négociation collective s’il y a lieu et à promouvoir la pleine participation des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des trajectoires de transition pour les écosystèmes industriels dans le cadre de la nouvelle stratégie industrielle mise à jour de l’UE. À cet égard, le premier examen de suivi de la mise en œuvre de la recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique a conclu qu’il était possible d’adopter une approche plus coordonnée, tant au sein des gouvernements qu’en coopération avec les partenaires sociaux, les parties prenantes concernées et les citoyens, afin de garantir un processus efficace d’élaboration des politiques dans différents domaines. Dans ce contexte, la Commission organisera des échanges sur l’état d’avancement de la mise en œuvre de la recommandation du Conseil avec les partenaires sociaux, les parties prenantes et les organisations de la société civile dans le courant du premier semestre de 2024 et rendra compte des conclusions générales de l’exercice de suivi.

**Paragraphe 36**

Dans sa recommandation visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique, le Conseil se félicite de l’intention de la Commission de renforcer encore les échanges avec les partenaires sociaux, les parties prenantes, les autorités régionales et locales, les personnes et les communautés concernées, ainsi que les échanges de bonnes pratiques, dans le cadre d’une approche de la mise en œuvre et du suivi des politiques de transition équitable dans l’UE et ses États membres qui englobe l’ensemble de la société. Dans ce contexte, et en réponse à la demande du Parlement européen, la Commission lancera un observatoire européen pour une transition équitable en 2024.

**Paragraphe 37**

Dans le domaine du droit du travail, plusieurs directives de l’UE fixent des prescriptions minimales en matière de participation des travailleurs aux aspects liés à l’information et à la consultation au niveau national, à savoir: la [directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l’information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0014&qid=1702393966332), la [directive 2001/23/CE relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32001L0023&qid=1702394005293) et la [directive 98/59/CE relative aux licenciements collectifs](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A31998L0059&qid=1702394043100), ainsi qu’au niveau transnational, à savoir, principalement, la [directive 2009/38/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen (CEE)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32009L0038&qid=1702394078050). Cette législation vise principalement à garantir la participation des travailleurs en amont de la prise de décision par la direction, y compris en cas de restructurations dans le contexte des transitions numérique et écologique. La directive 2002/14/CE établit un cadre minimum relatif à l’information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises. Elle vise à garantir la participation des travailleurs en amont de la prise de décision par la direction. De ce fait, elle a une portée suffisamment vaste et est assez souple pour couvrir l’information et la consultation des représentants des travailleurs sur les questions qui se posent dans le contexte d’une transition juste. La directive 2009/38/CE prévoit des processus d’information et de consultation dans les entreprises de dimension européenne passant par la création de comités d’entreprise européens chargés de traiter les questions transnationales susceptibles d’affecter les travailleurs. Vu le caractère transnational du changement climatique et de nombreuses questions environnementales, il est probable que les comités d’entreprise européens joueront un rôle de plus en plus important en tant que plateforme de dialogue social sur les questions liées à la transition écologique et à l’adaptation à l’environnement et au changement climatique. La Commission prépare actuellement une initiative visant à réviser la directive sur les comités d’entreprise européens, qui doit être adoptée en janvier 2024.

**Paragraphe 38**

La recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique fournit des orientations aux États membres sur la consultation et la participation pleines et significatives des travailleurs et de leurs représentants à tous les niveaux et à tous les stades de l’élaboration des politiques, notamment en ce qui concerne l’anticipation du changement et la gestion des processus de restructuration, y compris ceux liés à la transition écologique, conformément à la communication de la Commission du 13 décembre 2013 intitulée «Cadre de qualité de l’Union européenne pour l’anticipation des changements et des restructurations». Le premier examen de suivi de la mise en œuvre de la recommandation du Conseil a conclu que, bien que la plupart des États membres reconnaissent l’importance d’une participation active des partenaires sociaux et s’efforcent de tirer parti des mécanismes de dialogue social existants pour relever les défis sociaux et les défis du marché du travail découlant de la transition, il est possible d’adopter une approche plus coordonnée, tant au sein des gouvernements qu’en coopération avec les partenaires sociaux, les parties prenantes concernées et les citoyens. Dans ce contexte, la Commission organisera des échanges avec les partenaires sociaux, les parties prenantes et les organisations de la société civile dans le courant du premier semestre de 2024 et rendra compte des conclusions générales de l’exercice de suivi.

**Paragraphe 39**

L’un des principaux objectifs des propositions de la Commission en vue d’une réforme des règles budgétaires de l’UE, publiées le 26 avril 2023, est, en plus de renforcer la soutenabilité de la dette publique, de promouvoir une croissance durable et inclusive au moyen de réformes et d’investissements. L’autre objectif principal de la réforme est de faire face aux risques budgétaires découlant de la spirale de la dette. Dans le cadre de ces propositions, les États membres bénéficieraient d’une trajectoire d’ajustement budgétaire plus progressive s’ils présentent un ensemble de réformes et d’investissements conformes à certains critères, notamment le respect des priorités communes de l’UE, parmi lesquelles figurent explicitement le pacte vert pour l’Europe et le socle européen des droits sociaux. Cela signifie que les États membres seront encouragés à accorder la priorité aux investissements qui visent à atténuer le changement climatique ou à s’y adapter et à atteindre les objectifs en matière de compétences professionnelles et de réduction de la pauvreté. Dans le même temps, la politique budgétaire est une prérogative nationale et les propositions de la Commission visent à ce que les États membres s’approprient leurs plans à moyen terme, ce qui devrait conduire à un degré plus élevé d’adhésion politique ainsi qu’à l’appropriation du programme de réforme et d’ajustement.

La proposition de réforme de la gouvernance économique présentée par la Commission renforce également les dimensions sociale et environnementale de la gestion des finances publiques dans le but d’adapter les politiques budgétaires aux défis actuels. Les modifications qu’il est proposé d’apporter à la directive sur les cadres budgétaires (2011/85/CE) incluent la croissance durable et inclusive dans la planification budgétaire nationale à moyen terme et exigent des États membres qu’ils évaluent les politiques à moyen et long terme (y compris les investissements et les réformes) au regard de leur incidence sur les finances publiques et sur la croissance durable et inclusive. En outre, plusieurs exigences nouvelles ont été introduites en ce qui concerne l’évaluation et la divulgation des risques macrobudgétaires liés au changement climatique, notamment les éventuels engagements conditionnels, ainsi que la divulgation des pertes économiques subies par le passé en raison de catastrophes liées au changement climatique et des coûts budgétaires de ces pertes. Les modifications proposées encouragent également les États membres à recourir aux outils de budgétisation verte dans le cadre de leurs procédures budgétaires nationales. Plus précisément, elles encouragent la publication de données et d’informations descriptives pour les postes de dépenses, de dépenses fiscales et de recettes en détaillant la manière dont elles contribuent au respect des engagements en matière de climat et d’environnement.

Dans l’examen annuel 2024 de la croissance durable, la Commission a souligné que les mesures prises aux niveaux appropriés devraient viser à accroître la participation au marché du travail afin d’améliorer les résultats en matière sociale et d’emploi, notamment en renforçant les politiques actives du marché du travail et en déplaçant la charge fiscale pesant sur le travail vers des objectifs environnements et climatiques. Depuis 2022, les rapports par pays du Semestre européen comportent une annexe spécifique sur les aspects de la transition écologique liés à la transition équitable comprenant notamment des indicateurs sur le volume des émissions rapporté au produit intérieur brut (PIB) et sur l’emploi, ainsi que sur la précarité énergétique et d’autres effets sociaux et distributifs. Les rapports par pays de 2024 comprendront une évaluation des progrès accomplis dans la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, y compris dans la réalisation des objectifs à l’horizon 2030 en matière d’emploi, de compétences, d’éducation et de réduction de la pauvreté, tandis que les recommandations par pays de 2024 se concentreront sur une sélection limitée de défis. La proposition de rapport conjoint sur l’emploi 2024 présentée par la Commission met davantage l’accent sur la situation de chaque pays, conformément aux principes du cadre de convergence sociale.

En outre, le Fonds social pour le climat apportera un soutien aux ménages vulnérables, aux usagers des transports et aux microentreprises. La Commission réalise actuellement une série d’études portant notamment sur les notions et les définitions de la précarité en matière de transport, et elle fournira, en 2024, des orientations aux États membres sur la façon d’identifier les groupes vulnérables et de les aider.

**Paragraphe 40**

La recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique invite les États membres à garantir le maintien de l’équité des systèmes de prélèvements et de prestations et des systèmes de protection sociale dans le contexte de la transition écologique, en évaluant et, si nécessaire, en adaptant les systèmes fiscaux au regard des défis découlant de la transition vers la neutralité climatique, notamment en opérant un déplacement de la charge fiscale pesant sur le travail et en réduisant la pression fiscale exercée sur les groupes à revenu faible et moyen pour l’orienter vers d’autres sources contribuant à la réalisation des objectifs climatiques et environnementaux. Le premier examen de suivi a conclu que la plupart des États membres en sont encore à un stade précoce de mise en œuvre et s’appuient essentiellement sur les mécanismes et systèmes existants pour faire face aux défis de la transition écologique, et qu’il est notamment possible d’alléger la fiscalité sur le travail et de privilégier d’autres sources plus favorables aux objectifs environnementaux, ainsi que de clarifier la manière d’utiliser les recettes publiques provenant des taxes sur l’énergie et l’environnement et de la tarification du carbone pour compenser efficacement les incidences négatives sur le plan social et distributif. En outre, seuls quelques pays mettent en œuvre des mesures visant à réduire plus efficacement les risques et à améliorer les solutions de transfert des risques pour protéger les ménages et les entreprises, et des efforts supplémentaires seraient nécessaires pour réduire de façon plus efficace le déficit de protection contre les aléas climatiques. La Commission organisera des échanges complets et structurés de bonnes pratiques sur ces questions.

**Paragraphe 41**

La recommandation du Conseil relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active (2023/C 41/01) fournit aux États membres des orientations sur la manière de faire en sorte que leurs régimes de revenu minimum permettent efficacement de lutter contre la pauvreté et favorisent l’inclusion active dans la société et les marchés du travail. Il est recommandé aux États membres d’améliorer l’adéquation de l’aide au revenu d’ici à 2030, la couverture du revenu minimum et son utilisation, l’accès à des marchés du travail inclusifs et l’accès aux services de soutien et aux services essentiels, ainsi que de soutenir le soutien individualisé. En ce qui concerne SURE, la Commission fait observer que cet instrument a été mis en place sur une base temporaire pour faire face exclusivement aux conséquences de la pandémie de COVID-19. Il a expiré le 31 décembre 2022 et la quasi-totalité du montant d’aide financière a été décaissée. De ce fait, SURE ne peut pas être renforcé. Il faudrait mettre en place un nouvel instrument pour soutenir l’emploi dans le contexte de la transition écologique.

**Paragraphe 43**

Dans son plan d’action pour l’économie sociale [COM(2021) 778 final], la Commission a annoncé plusieurs actions destinées à promouvoir un environnement propice à l’économie sociale, y compris les coopératives, et à maximiser la contribution de l’économie sociale aux transitions écologique et numérique. La recommandation du Conseil relative à la mise en place des conditions-cadres de l’économie sociale (C/2023/1344), adoptée en novembre 2023, contient des recommandations visant à soutenir la formation et le développement des compétences utiles pour l’économie sociale, y compris les compétences nécessaires aux transitions écologique et numérique, ainsi que la mise en œuvre conjointe du parcours de transition pour l’écosystème industriel «Économie sociale et de proximité», lancé par la Commission en novembre 2022. En outre, un partenariat à grande échelle en matière de compétences pour l’écosystème industriel «Économie sociale et de proximité» a été lancé en mai 2022. Il a pour objectif principal de mobiliser des capitaux publics et privés en vue de permettre la reconversion et le perfectionnement professionnels de 5 % de la main-d’œuvre chaque année.

**Paragraphe 44**

La Commission a déjà défini, en concertation avec des experts internationaux et des parties prenantes, les principales caractéristiques d’un investissement à impact social, à savoir l’intentionnalité, la mesurabilité et l’additionnalité. Sur cette base, un appel à propositions sur l’innovation sociale sera lancé en 2024 afin de soutenir la croissance du marché des investissements à impact social en favorisant de meilleures décisions, prises en connaissance de cause, en matière d’investissement, une plus grande confiance et transparence du marché et une analyse comparative des performances. Sur la base de ces résultats, la Commission déterminera la meilleure façon de procéder.

**Paragraphe 47**

La proposition relative à la plateforme «Technologies stratégiques pour l’Europe» (STEP), qui s’inscrit dans la révision à mi-parcours du CFP, renforcera et mobilisera les instruments existants de l’Union et permettra ainsi un déploiement rapide du soutien financier au bénéfice des investissements des entreprises dans les technologies critiques (technologies de rupture, technologies numériques, technologies propres et biotechnologies). La plateforme STEP aidera aussi à préserver et à renforcer les chaînes de valeur concernées, à rediriger les investissements vers certaines matières premières critiques et à parer aux pénuries de main-d’œuvre et de compétences dans ces secteurs. Grâce au financement existant et au montant supplémentaire de 10 milliards d’euros que la Commission a proposé d’injecter dans certains programmes, la plateforme STEP a la capacité d’atteindre jusqu’à 160 milliards d’euros d’investissements dans les années à venir. Si la plateforme STEP s’appuie sur la reprogrammation et le renforcement des programmes existants pour soutenir les investissements stratégiques, elle constitue également un terrain d’essai important sur la voie de la mise en place d’un Fonds européen de souveraineté. En outre, la plateforme STEP s’inscrit dans le prolongement du soutien massif apporté à nos entreprises par l’intermédiaire du budget de l’UE et de NextGenerationEU, ce dernier ayant permis l’injection de quelque 800 milliards d’euros d’argent frais. Quelque 32 % du budget total de l’UE en vertu du CFP actuel, soit 578 milliards d’euros, devraient contribuer aux dépenses en faveur du climat. Cela inclut le soutien de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR) aux investissements dans des projets verts, ainsi qu’aux réformes qui fournissent un cadre efficace favorable au déploiement des technologies vertes (voir la réponse au paragraphe 50 ci-dessous). Parmi les autres fonds et programmes pertinents figurent les fonds de la politique de cohésion, InvestEU et Horizon Europe. Financé par les recettes du système d’échange de quotas d’émission de l’UE, le Fonds pour la modernisation cofinance des investissements visant à accélérer la transition énergétique dans les États membres dont le PIB par habitant est plus faible. Également financé par le système d’échange de quotas d’émission de l’UE, le Fonds pour l’innovation est l’un des plus grands programmes de financement au monde ciblant spécifiquement la décarbonation industrielle et l’extension de la production de technologies propres.

**Paragraphe 48**

Les États membres et les régions peuvent recourir à l’assistance technique pour améliorer la mise en œuvre du Fonds pour une transition juste (FTJ), notamment la participation des PME. L’un des outils disponibles à cet effet est le «JTP Groundwork» qui relève de la plateforme pour une transition juste et aide déjà plusieurs régions couvertes par le FTJ. La recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique encourage les États membres à adopter une approche efficace englobant l’ensemble de la société à l’égard des politiques de transition équitable et les autorités régionales et locales à jouer un rôle actif, compte tenu de leur proximité avec les citoyens et les entreprises locales.

**Paragraphe 50**

La mise en œuvre en cours de la FRR, y compris l’introduction de chapitres REPowerEU spécifiques dans les plans nationaux pour la reprise et la résilience (PRR) des États membres, l’instrument d’appui technique et les fonds de la politique de cohésion continuent de jouer un rôle capital dans la définition des programmes de réforme et d’investissement dans tous les États membres. Les fonds de la politique de cohésion et la FRR aident les États membres à progresser dans la réalisation de leurs objectifs nationaux à l’horizon 2030 en matière d’emploi, de compétences et de réduction de la pauvreté. À travers les réformes et les investissements importants prévus à l’échelle nationale dans les PRR dans les domaines du marché du travail et des politiques sociales, ce sont 140 milliards d’euros (environ 28 %) des coûts estimés des PRR qui contribuent aux politiques sociales, dont environ 73 milliards d’euros pour l’éducation et les compétences. Au titre du Fonds social européen plus pour la période 2021-2027, la contribution des dépenses à l’intégration des questions climatiques est fixée à 9,6 milliards d’euros, programmés par 24 États membres, qui seront spécifiquement consacrés aux compétences et emplois verts ainsi qu’à l’économie verte. Dans le cadre du Semestre européen, la Commission continuera de suivre la mise en œuvre des PRR, y compris les progrès accomplis à l’égard des recommandations par pays. La participation du Parlement européen, du Conseil, des partenaires sociaux et d’autres parties prenantes clés restera une caractéristique essentielle.

1. Notamment la directive 2009/148/CE sur l’amiante au travail, la directive 2004/37/CE sur les agents cancérigènes ou mutagènes et les substances reprotoxiques, la directive 98/24/CE du 7 avril 1998 concernant les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail et les directives connexes relatives aux valeurs limites indicatives d’exposition professionnelle. [↑](#footnote-ref-2)