

07/2018

# AGENDA SOCIAL

n°52

## À lire aussi

6

### TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

*La directive révisée*



14

### BUDGET DE L'UE

*Une proposition pour 2021-2027*



# La perspective 2027



L'emploi, les affaires sociales et l'inclusion relèvent des compétences de la commissaire européenne Marianne Thyssen.

Site de la commissaire Thyssen:  
[http://ec.europa.eu/commission/2014-2019/thyssen\\_fr](http://ec.europa.eu/commission/2014-2019/thyssen_fr)

Page d'accueil de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission:  
<http://ec.europa.eu/social>

Site internet du Fonds social européen:  
[ec.europa.eu/esf](http://ec.europa.eu/esf)

Magazine d'information sur les politiques sociales et d'emploi européennes. *Agenda social* est publié trimestriellement en allemand, en anglais et en français par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne.

Rédacteur en chef: Joost Korte, directeur général, DG Emploi, affaires sociales et inclusion, Commission européenne, B-1049 Bruxelles.

L'abonnement est gratuit sur demande. Veuillez remplir le formulaire d'abonnement à l'adresse suivante:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=740&langId=fr>

Avis: Ni la Commission européenne ni aucune autre personne agissant en son nom ne saurait être tenue responsable de l'utilisation de ces informations ni des erreurs éventuelles qui auraient pu s'y glisser malgré une préparation attentive.

© Union européenne, 2018.  
Reproduction non commerciale autorisée moyennant citation complète de la source.

Pour les photos non protégées par les droits d'auteur de l'Union européenne, il convient de demander directement l'autorisation aux détenteurs des droits d'auteur pour toute utilisation ou reproduction.  
© Couverture: Shutterstock, 2018

## Dans ce numéro...

### DROIT DU TRAVAIL

La directive sur les travailleurs détachés révisée..... 6

### AFFAIRES SOCIALES

Vers des retraites plus adéquates..... 8

### EMPLOI

Etendre le filet de sécurité..... 11

### DOSSIER SPÉCIAL

2021-2027 - Un plus pour le Fonds social européen..... 14

«Nous investissons 140 milliards d'euros dans les personnes»..... 16

### COORDINATION DE LA POLITIQUE ÉCONOMIQUE

Percée de l'investissement social..... 24

### VOIX D'ICI ET D'AILLEURS

Erwan, agent de supervision dans la construction navale ..... 26

### ENTRETIEN

De la DG Commerce à la DG Emploi: Joost Korte, directeur général de la DG Emploi, affaires sociales et inclusion, Commission européenne..... 27

# Bienvenue dans le n°52



## **Joost Korte**

Directeur général de la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne

*Au moment où nous fêtons les trente années de la politique de cohésion de l'Union européenne, la Commission a présenté ses propositions pour l'exercice budgétaire 2021-2027.*

*La nécessité d'une plus grande cohésion économique et sociale gagne de plus en plus de terrain dans les discussions sur l'avenir de l'Europe.*

*La proposition de la Commission pour le cadre financier pluriannuel (CFP) 2021-2027, telle que le budget de l'Union est officiellement dénommé, est remarquable à maints égards en termes d'emploi et d'affaires sociales.*

*Pour la première fois, elle précise le montant qui sera réellement alloué au «FSE+», un fonds social rationalisé et intégré: 101 milliards d'euros. Cela représente une part sensiblement plus élevée du budget global de la politique de cohésion par rapport à l'actuel CFP.*

*La proposition consacre également le rôle du socle européen des droits sociaux, proclamé par les dirigeants de l'Union en novembre 2017, en tant que boussole pour orienter les investissements vers les priorités de l'UE, en mettant plus particulièrement l'accent sur l'éducation et la formation des jeunes ainsi que sur l'amélioration des compétences des travailleurs de tous âges.*

*Enfin, elle vise à aligner les recommandations générées par le Semestre européen pour la coordination des politiques économiques sur l'utilisation des fonds de l'Union dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales, de manière à ce que les investissements soient adaptés aux priorités politiques pour chaque pays.*

## Convergence vers le haut

*Outre le FSE+, la Commission propose également de canaliser l'investissement social par le biais d'autres programmes tels que InvestEU, un Erasmus renforcé, Europe numérique ou Horizon Europe.*

*Les réalisations de la politique de cohésion sont parfois tenues pour acquises et sous-estimées. En particulier le fait qu'elle a permis aux pays qui ont rejoint la Communauté européenne, puis l'Union européenne, de rattraper leur retard sur les anciens États membres, notamment en ce qui concerne l'emploi, les affaires sociales et l'inclusion.*

*Aujourd'hui plus que jamais, la proposition en faveur d'un FSE+ vise à affirmer avec netteté les priorités sociales et en matière d'emploi, en mettant l'accent sur l'inclusion sociale, l'emploi des jeunes et la réalisation des priorités du Semestre européen.*

## EN BREF



Égalité de rémunération pour un même travail sur un même lieu: une directive révisée sur le détachement.

## Le détachement des travailleurs: la directive révisée

21 JUIN 2018

Le Parlement européen et le Conseil des ministres de l'Union européenne ont confirmé l'accord politique intervenu le 1er mars sur la révision de la directive relative au détachement de travailleurs. Au cœur de celle-ci se trouve le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail effectué sur un même lieu. Une révision de la directive avait été initialement proposée par la Commission européenne en mars 2016 (voir page 6).

## Budget de l'UE pour 2021-2027: un FSE+ proposé

30 MAI 2018

La Commission européenne a proposé de renforcer, mettre en commun et mieux cibler plusieurs fonds existants qui mettent l'accent sur les personnes. En particulier, elle propose d'établir un Fonds social européen remanié, le «Fonds social européen plus» (FSE+) et de renforcer le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) et de le rendre plus efficace. La Commission a également proposé de doubler le financement d'Erasmus pour le faire passer à 30 milliards d'euros pour la période 2021-2027 et le rendre plus inclusif (voir page 14).



Approche axée sur les personnes: le budget de l'UE proposé pour 2021-2027.

## Semestre européen: des recommandations

23 MAI 2018

La Commission européenne a présenté ses recommandations par pays pour 2018, dans lesquelles elle expose ses orientations de politique économique adressées à chaque État membre pour les 12 à 18 prochains mois. Ces recommandations, guidées par le socle européen des droits sociaux proclamé en novembre 2017, accordent une attention particulière aux défis sociaux. Elles visent en particulier à garantir l'acquisition de compétences adéquates, l'efficacité et l'adéquation des filets de protection sociale, ainsi que l'amélioration du dialogue social. Il est également recommandé aux pays membres de: mener des réformes qui préparent leur main-d'œuvre à l'avenir, notamment aux nouvelles formes de travail et à l'essor de la numérisation; réduire les inégalités de revenu; et créer des opportunités d'emploi, en particulier pour les jeunes (voir page 24).



Amélioration du dialogue social: l'une des priorités du Semestre européen 2018.

## Adéquation des retraites: il reste encore beaucoup à faire

**30 AVRIL 2018**

Le rapport 2018 sur l'adéquation des retraites a souligné que les États membres accordent, dans leurs réformes, une attention croissante à la pérennité et à l'adéquation des pensions. Toutefois, des mesures supplémentaires seront nécessaires. Les systèmes de retraite doivent promouvoir un allongement de la vie active en encourageant l'apprentissage tout au long de la vie, en offrant un environnement de travail sûr et sain, en adaptant l'âge de départ à la retraite, en récompensant les départs à la retraite différés et en décourageant les départs anticipés (voir page 8).



**Apprentissage tout au long de la vie:** les systèmes de retraite doivent promouvoir un allongement de la vie active.

## Compétences et qualifications: révision d'Europass

**12 AVRIL 2018**

Les États membres ont adopté la proposition de la Commission portant révision du cadre Europass en vue de simplifier et de moderniser le CV Europass ainsi que d'autres outils en matière de compétences, adaptés à l'ère numérique. Ce nouveau cadre offrira un e-portefeuille pour le stockage et le partage d'informations, des outils permettant aux personnes d'évaluer elles-mêmes leurs compétences et de décrire l'apprentissage formel et informel ainsi que les certifications. Pour la première fois, l'Europass offrira également des informations pour accompagner la gestion de carrière, dont des informations sur les tendances et les demandes observées sur le marché du travail, d'une part, et sur l'orientation et les possibilités d'apprentissage dans toute l'Europe, d'autre part.



**Un Europass modernisé:** comportant un e-portefeuille et permettant aux personnes d'évaluer elles-mêmes leurs compétences.

## Santé et sécurité: des limites à 5 agents chimiques supplémentaires

**5 AVRIL 2018**

La Commission a proposé de limiter l'exposition des travailleurs à cinq agents chimiques cancérigènes supplémentaires: le cadmium et ses composés inorganiques; le béryllium et les composés du béryllium inorganiques; l'acide arsénique et ses sels, ainsi que les composés d'arsenic inorganiques; le formaldéhyde; la 4,4'-méthylènebis(2-chloroaniline) («MOCA»). Cette proposition devrait permettre d'améliorer les conditions de travail de plus d'un million de travailleurs de l'Union et de prévenir plus de 22 000 cas de maladies liées au travail.



**Des mesures vitales:** améliorer les conditions de travail de plus d'un million de travailleurs et prévenir plus de 22 000 cas de maladies liées au travail.

## Sociétés transnationales: relance du dialogue social

**14 MAI 2018**

La Commission européenne a publié une évaluation de la directive concernant les comités d'entreprise européens, adoptée en 2009, qui confirme sa valeur ajoutée pour les travailleurs et les entreprises. La Commission propose de créer un guide pratique et met 7 millions d'euros à la disposition des partenaires sociaux afin d'appuyer la mise en œuvre de la directive et l'efficacité des comités d'entreprise européens. L'information des travailleurs s'est améliorée en termes de qualité et de portée. Toutefois, l'efficacité de la procédure de consultation peut encore être améliorée.



**Un meilleur dialogue:** l'information des travailleurs s'est améliorée en termes de qualité et d'ampleur.

## DROIT DU TRAVAIL

# La directive sur les travailleurs détachés révisée

Même salaire pour le même travail au même endroit, que les travailleurs locaux



**Du retard pour le transport routier:** tant qu'une directive sectorielle n'aura pas été adoptée, l'ancienne directive continue de s'appliquer au transport routier.

En juin 2018, le Conseil des ministres de l'Union européenne et le Parlement européen ont adopté une proposition de la Commission européenne de révision de la directive de 1996 sur le détachement des travailleurs: travailleurs qui sont employés par une entreprise établie dans un pays de l'UE et qui sont envoyés temporairement dans un autre État membre afin d'y accomplir un service.

La principale transformation a trait aux taux de rémunération auxquels ont droit les travailleurs détachés.

La directive de 1996 exigeait seulement qu'ils soient assujettis aux taux de rémunération minimale du pays d'accueil. Depuis lors, cependant, l'UE et son marché unique se sont considérablement agrandis et les écarts de salaires creusés. Il a été établi que les travailleurs détachés gagnent jusqu'à 50 % de moins que les travailleurs locaux dans certains secteurs et dans certains États membres.

La directive remaniée garantit que les travailleurs détachés bénéficient non seulement du salaire minimum, mais aussi de toutes les autres composantes de la rémunération pratiquée dans le pays d'accueil. Par exemple, des indemnités d'intempérie, primes de Noël, augmentations en fonction de l'ancienneté - pour autant que ces éléments soient prévus

par la législation du pays d'accueil (ou par des conventions collectives universellement applicables, dépassant le cadre d'une entreprise).

Désormais, les travailleurs détachés bénéficieront de la même rémunération pour le même travail au même endroit que la main-d'œuvre locale. Cela répond à une exigence exprimée par le président de la Commission, Jean-Claude Juncker, en 2014, lorsque, dans son discours de président élu au Parlement européen, il a fait part de son intention de lutter contre le dumping social.

## Du facultatif à l'obligatoire

Outre la question des rémunérations, la directive révisée de 2018 apporte des améliorations, rendant souvent obligatoires des éléments facultatifs.

Par exemple, tous les travailleurs détachés doivent bénéficier des avantages des conventions collectives. Jusqu'à présent, cela n'était obligatoire que pour les travailleurs détachés dans le secteur de la construction.

Les travailleurs détachés de longue durée (de plus de douze mois et jusqu'à dix-huit mois) doivent être couverts par toutes les conditions



**Au-delà du secteur de la construction:** tous les travailleurs détachés doivent à présent bénéficier des avantages des conventions collectives.

d'emploi figurant dans le droit du travail du pays d'accueil (pour certaines questions telles que la protection contre le licenciement abusif, c'est cependant le droit du travail de l'État membre d'origine qui s'applique).

En outre, le principe d'égalité de traitement doit également s'appliquer aux travailleurs détachés par les entreprises de travail intérimaire. Cette disposition n'était que facultative aux termes de la directive de 1996.

Les frais encourus par le détachement lui-même (déplacement et logement) doivent être payés par l'employeur, conformément aux lois et usages du pays d'origine. Et s'il arrive qu'un travailleur détaché soit amené à se déplacer durant son détachement, l'employeur doit lui octroyer une allocation ou le rembourser, si cela est prévu par la loi et les usages de l'État membre d'accueil.

### Pour tous les secteurs

À l'instar de la directive de 1996, la directive remaniée de 2018 s'applique à tous les secteurs et branches de l'économie, à l'exception de la marine marchande.

Toutefois, la révision ne s'appliquera au transport routier qu'une fois que sera adoptée par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne une proposition de la Commission en faveur d'une directive sectorielle concernant un éventail de mesures sociales s'appliquant de manière spécifique au transport routier. Jusque-là, la directive de 1996 continuera de s'appliquer au transport routier, où la mise en oeuvre s'est avérée la plus difficile à ce jour.

En fait, une directive d'exécution relative au détachement des travailleurs a été adoptée en 2014. Elle prévoit une meilleure coopération entre les administrations nationales (notamment des délais de réponse aux questions qu'elles se posent mutuellement, par exemple la question de savoir si l'employeur d'un travailleur détaché est légalement établi dans le pays d'origine), des inspections du travail plus efficaces, une meilleure protection des travailleurs détachés faisant partie d'une chaîne de sous-traitance et une application plus efficace des sanctions administratives.

La future Autorité européenne du travail, proposée par la Commission le 13 mars 2018 (voir *Agenda social* n° 51), aidera les pays de l'UE à coopérer en rendant le détachement de travailleurs plus facile et plus équitable.

**Pour en savoir plus:** <http://europa.eu/!PM76hB>

## Plus de deux millions de travailleurs détachés

En 2016, il y avait 2,3 millions de travailleurs détachés dans l'Union, un nombre qui a augmenté de 58 % entre 2011 et 2016. Cependant, le pourcentage de travailleurs détachés au sein de la main-d'œuvre est resté faible: en moyenne 0,6 % de l'emploi total, 0,4 % en équivalents temps plein.

45 % du total des détachements étaient concentrés dans le secteur de la construction. Cette concentration était particulièrement élevée au Luxembourg, en Belgique et en Autriche du point de vue des pays d'accueil, et au Luxembourg, en Slovénie, en Slovaquie, en Croatie, au Portugal et en Pologne du point de vue des pays d'origine.

Le nombre de documents A1 portables délivrés à des travailleurs détachés en 2016, attestant de leur affiliation correcte au régime de sécurité sociale de leur pays d'origine, indique que quelque 38 % des détachements avaient eu lieu depuis un État membre à hauts salaires à un autre.

Le flux depuis des États membres à bas salaires vers des États membres à hauts salaires n'a représenté qu'un tiers du total des détachements en 2016.

## AFFAIRES SOCIALES

# Vers des retraites plus adéquates

## Un rapport détecte une dynamique croissante en faveur de l'adéquation des retraites

Les retraites sont la principale source de revenus des personnes âgées. Elles sont donc essentielles pour prévenir la pauvreté monétaire. De quelle manière les pensions contribuent-elles donc à maintenir le revenu des hommes et des femmes pour la durée de leur retraite et à prévenir la pauvreté des personnes âgées?

Autrement dit, dans quelle mesure sont-elles adéquates? C'est ce qu'analyse le rapport 2018 de l'Union sur l'adéquation des retraites. Il vise à soutenir les États membres dans l'élaboration de systèmes de retraite qui soient (socialement) «adéquats» tout en restant (financièrement) «viables».

Étant donné que ce rapport est triennal, il a été le premier à paraître depuis qu'un changement important dans la dynamique de la réforme des retraites est survenu vers 2015: peu après l'adoption du rapport précédent, davantage d'États membres de l'UE ont commencé à réorienter leurs efforts de réforme vers l'adéquation des retraites plutôt que de simplement stabiliser les dépenses consacrées au paiement de pensions (voir *Agenda social* n° 43).

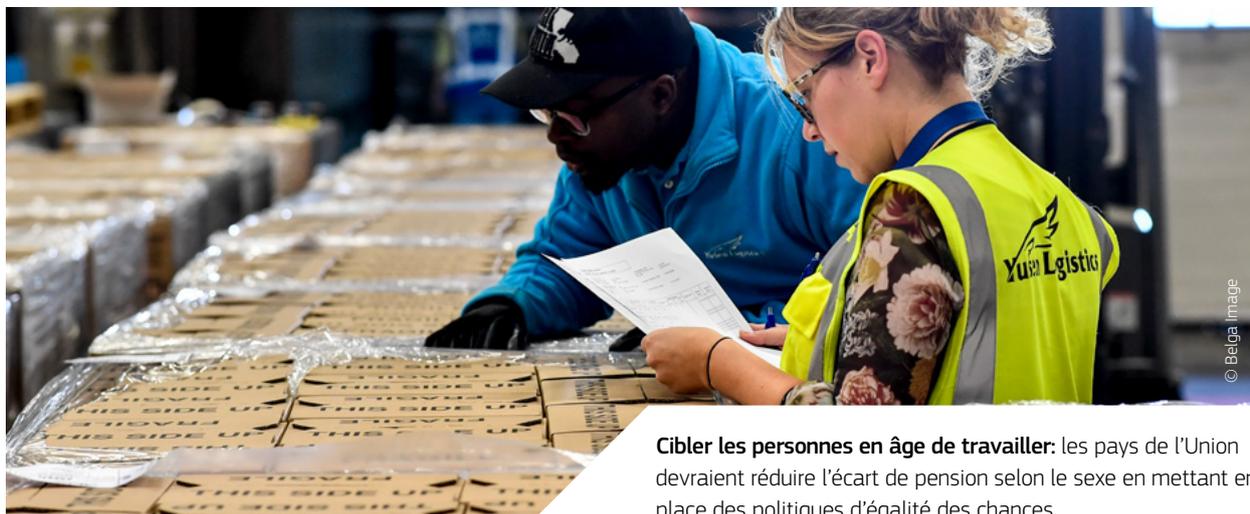
Ils l'ont notamment fait par des mesures visant à préserver l'adéquation de la tranche inférieure des revenus de pension, en introduisant ou en augmentant les pensions minimums et/ou leur indexation.

Bien que, selon toute vraisemblance, l'objectif européen de réduction, d'ici 2020, du nombre total de personnes menacées de pauvreté et d'exclusion sociale ne pourra sans doute pas être atteint pour la population dans son ensemble, le rapport 2018 sur l'adéquation des retraites montre que l'Union est en bonne voie en ce qui concerne les personnes âgées de 65 ans et plus.

### Un droit

Le rapport 2018 a également été le premier à paraître après l'adoption par la Commission européenne du socle européen des droits sociaux et sa proclamation par les dirigeants de l'Union en 2017. Le principe 15 du Socle reconnaît le droit de tous les travailleurs, y compris les indépendants et ceux dont les contrats sont atypiques, à une retraite leur garantissant un revenu adéquat, et le droit des femmes et des hommes à avoir les mêmes possibilités d'acquérir des droits à pension.

Le rapport sur l'adéquation est donc étroitement lié à deux propositions que la Commission a présentées au début de 2018 et qui sont actuellement soumises au processus de prise de décision de l'Union: la proposition de recommandation sur l'accès à la protection sociale pour les travailleurs et les indépendants (voir page 6) et la proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants (voir *Agenda social* n° 48).



**Cibler les personnes en âge de travailler:** les pays de l'Union devraient réduire l'écart de pension selon le sexe en mettant en place des politiques d'égalité des chances.



**Écart de pension selon le sexe:** les pensions de retraite des femmes sont encore inférieures de 37 % à celles des hommes.

### Écart femmes-hommes

Théoriquement, pour un même parcours professionnel, le revenu de retraite des hommes et des femmes devrait être identique dans presque tous les pays de l'Union européenne. Pourtant, dans la pratique, les retraites des femmes sont encore inférieures de 37 % à celles des hommes. Cela s'explique par des salaires inférieurs ainsi que par une vie active plus brève et davantage de travail à temps partiel, également lié à des responsabilités familiales. En conséquence, l'écart en matière de pensions entre les femmes et les hommes est beaucoup plus élevé que l'écart salarial entre hommes et femmes.

Le rapport 2018 sur l'adéquation des retraites invite les pays de l'Union à combler l'écart en matière de pensions entre les femmes et les hommes en mettant en place des politiques d'égalité des chances ciblant les femmes et les hommes en âge de travailler.

Par exemple, en promouvant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, une répartition égale des responsabilités familiales et une participation au marché du travail en général. Les politiques en matière de retraite devraient en particulier protéger de manière adéquate les interruptions de carrière motivées par des raisons sociales et des responsabilités familiales.

### Travail atypique

Bien que plus de 40 % des emplois au sein de l'UE soient déjà exercés sous une forme «non standard» (emploi indépendant, temps partiel, temporaire, travail intérimaire, etc.), les systèmes de retraite des pays de l'Union continuent d'être axés sur la forme traditionnelle de travail: durée indéterminée et temps plein. De même que les systèmes de protection sociale des États membres.

## Les pensions redistribuent également les revenus

En 2016, le taux de pauvreté monétaire était plus bas parmi les personnes âgées de l'UE (14,6 %) que parmi les personnes en âge de travailler (17 %), en dépit du fait que les personnes âgées gagnaient environ 7 % de moins que les personnes en âge de travailler.

La raison en est que les pensions, en plus de maintenir le niveau de vie après le départ à la retraite, redistribuent également les revenus sous la forme de:

- dispositions relatives aux prestations octroyant des avantages proportionnellement plus élevés aux bas salaires;
- taxes proportionnellement plus élevées sur les retraites plus élevées;
- dispositions en matière de revenu minimal garantissant un niveau de vie minimum à celles et ceux qui ne bénéficient d'aucun droit en matière de pension ou de droits insuffisants.

Toutefois, quelque 17,3 millions ou 18,2 % de personnes âgées (65 ans et plus) dans l'UE sont toujours menacés par la pauvreté ou l'exclusion sociale (20 % de femmes et 15 % d'hommes y sont confrontés), pourcentage resté pratiquement inchangé depuis 2013. Plus de la moitié d'entre eux sont âgés de 75 ans ou plus, alors que les besoins augmentent avec l'âge et que la valeur des pensions diminue progressivement.

## AFFAIRES SOCIALES



© Belga Image

Le rapport 2018 sur l'adéquation des retraites invite donc les pays de l'UE à améliorer les conditions d'accès et d'accumulation pour les emplois atypiques et non salariés. Pour ce faire, ils peuvent, par exemple, adapter les conditions d'accumulation à divers modes de travail, de manière à ce que des personnes telles que les travailleurs intérimaires ou temporaires, qui ont des parcours professionnels très fragmentés, soient en mesure de faire valoir des droits à la retraite au moins pour les périodes durant lesquelles elles ont effectivement travaillé et payé des cotisations. Actuellement, certains régimes de retraite ne prennent en compte que les périodes de travail ininterrompu d'une certaine durée.

Le rapport explore également les possibilités liées aux épargnes complémentaires (notamment les retraites professionnelles et personnelles), en tenant compte des particularités du système de retraite propre à chaque État membre lorsque les retraites complémentaires interagissent avec le régime public. Il n'existe pas de système universel, mais, dans ce domaine en particulier, des améliorations sont possibles.

### Spécificité par pays

Le volume II du rapport 2018 sur l'adéquation des retraites contient des profils par pays et souligne les principales possibilités dont dispose chaque État membre pour relever les défis auxquels est confrontée l'adéquation des pensions.

Conjointement avec le rapport 2018 sur le vieillissement démographique qui a été publié le 25 mai et qui aborde la question de la pérennité financière, le rapport sur l'adéquation des retraites alimentera le processus de coordination de la politique économique et sociale du Semestre européen (voir page 24).

Chaque année, le processus du Semestre européen produit une série de recommandations par pays. Pour le cycle 2018 du Semestre européen, la proposition de la Commission comprend quatre recommandations de plus sur l'adéquation des retraites que l'année dernière.

**Parcours professionnel fragmenté:** les conditions d'accumulation des droits à la pension doivent être adaptées aux personnes dont le parcours professionnel est fragmenté.

**Pour en savoir plus:** <http://europa.eu/!Dy84Vg> et <http://europa.eu/!fw66Qr>

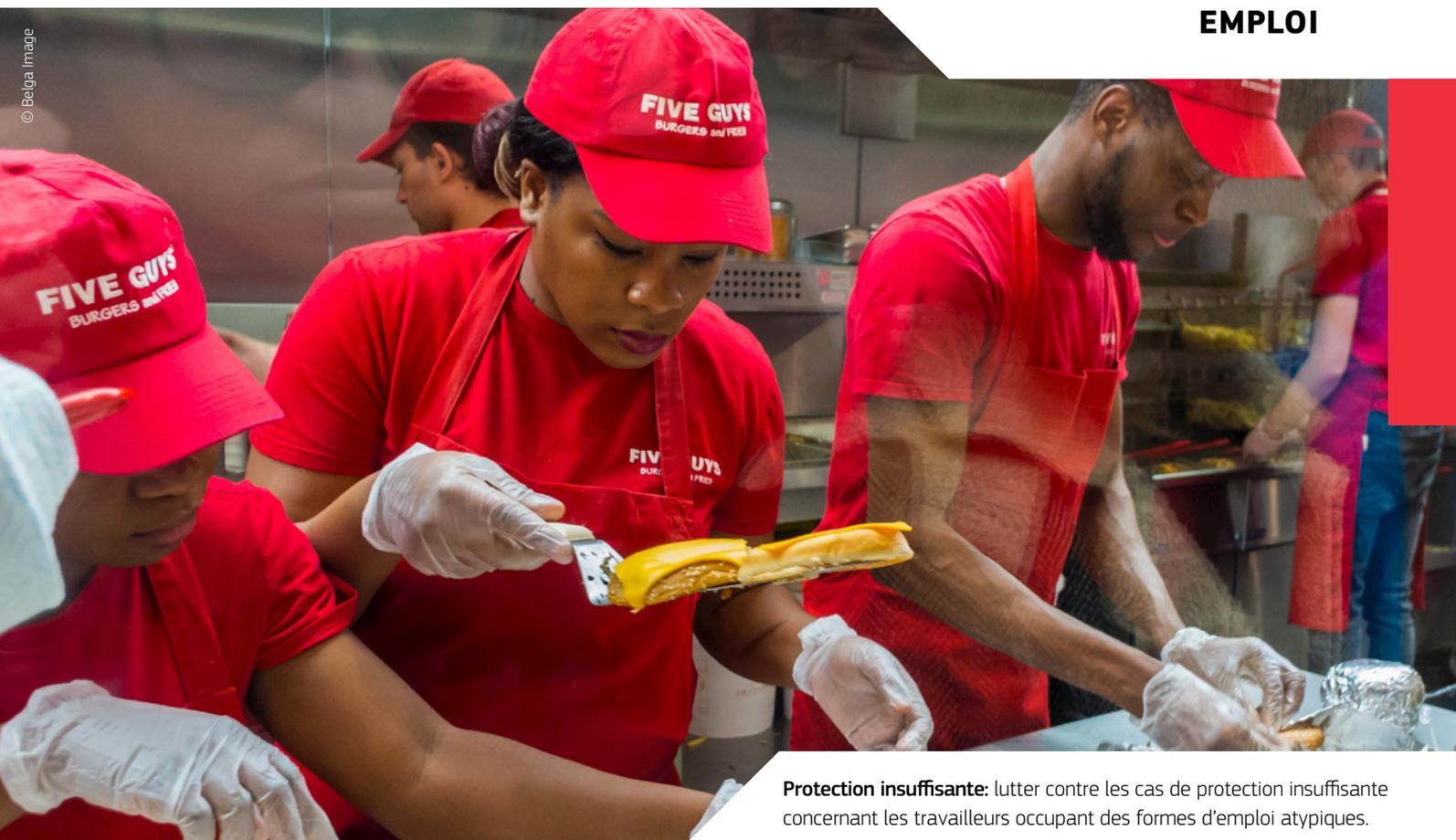
## Deux personnes en âge de travailler pour une âgée d'ici à 2070

La population totale de l'Union devrait passer de 511 millions en 2016 à 520 millions en 2070. Toutefois, la population en âge de travailler (de 15 à 64 ans) diminuera sensiblement, passant de 333 millions à 292 millions.

Le pourcentage de personnes âgées de 65 ans et plus, relativement à celles âgées de 15 à 64 ans, augmentera de 21,6 %, passant de 29,6 % en 2016 à 51,2 % en 2070. L'UE passera alors de 3,3 personnes en âge de travailler à seulement deux personnes pour une personne âgée de plus de 65 ans.

Alors que l'offre totale de travail dans l'UE parmi les personnes âgées de 20 à 64 ans devrait diminuer de 9,6 % entre 2016 et 2070, les taux de participation au marché du travail passeront de 77,5 % à 80,7 %, avec des hausses en particulier chez les femmes et les personnes âgées.

Entre 2013 et 2016, l'emploi dans la tranche d'âge des 55-64 ans a progressé de 5,1 % (4,2 millions de travailleurs), en raison du départ tardif à la retraite et de nouvelles cohortes d'âge mieux éduquées remplaçant les précédentes.



**Protection insuffisante:** lutter contre les cas de protection insuffisante concernant les travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques.

# Etendre le filet de **sécurité**

Deux propositions qui pourraient changer la vie de millions de travailleurs, indépendants ou engagés dans de nouvelles formes de travail

En 2016, un contrat de travail sur quatre dans l'UE concernait les formes d'emploi atypiques et les indépendants, alors que 39 % des personnes occupées dans l'Union se trouvaient dans les formes d'emploi suivantes: 14 % étaient des travailleurs indépendants, 8 % étaient salariés temporaires à temps plein, 4 % étaient salariés temporaires à temps partiel et 13 % étaient employés permanents à temps partiel. Seuls 60 % étaient des personnes employées sur la base d'un contrat permanent à temps plein.

Qu'il s'agisse de travailleurs «atypiques», «d'indépendants» ou de travailleurs «conventionnels», deux propositions de la Commission européenne auront des répercussions importantes sur tous, une fois adoptées par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne: une proposition visant à accroître la transparence et

la prévisibilité des conditions de travail et une proposition relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale.

## L'incidence du Socle

Ces deux propositions sont emblématiques du socle européen des droits sociaux, adopté en avril 2017 par la Commission européenne et proclamé par les dirigeants de l'Union sept mois plus tard (voir *Agenda social* n° 50).

La première proposition est une révision de la directive de 1991 sur la déclaration écrite relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur de ses conditions d'emploi, proposée le 21 décembre 2017 par la Commission européenne. Elle a commencé comme une évaluation: la directive est-elle encore apte à répondre aux objectifs du vingt-et-unième siècle ?

## EMPLOI



© Belga Image

**Comblent l'écart:** les travailleurs atypiques et les indépendants doivent faire face à des disparités en matière de couverture de protection sociale formelle.

Avec l'adoption du Socle, la proposition va bien au-delà d'une simple révision; elle fixe de nouveaux droits pour tous les travailleurs. En effet, le Socle maintient le droit d'être informé par écrit, dès le début d'une relation de travail, des droits et des obligations qui résultent de ladite relation. Il énonce également le droit à un emploi sûr et adaptable (principes 7 et 5 du Socle).

La proposition permettra notamment de lutter contre les cas de protection insuffisante des personnes occupant des formes d'emploi atypiques, telles que les travailleurs embauchés sur la base de contrats «zéro heure» ou à la demande (par exemple les travailleurs d'une chaîne de restauration rapide, de centres logistiques, les réassortisseurs dans les supermarchés), les employés de maison ou employés sur la base de chèques ainsi que les travailleurs employés via une plateforme (par exemple les chauffeurs à la demande ou les coursiers).

La seconde proposition est une recommandation soumise par la Commission le 13 mars 2018. C'est également une création du Socle, dans la mesure où elle entend mettre en œuvre son 12e principe: «Quel que soit le type et la durée de leur relation de travail, les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, les travailleurs non salariés ont droit à une protection sociale adéquate». Sans parler des principes relatifs aux emplois sûrs et adaptables, aux prestations de chômage, à l'accès aux soins de santé et aux prestations de vieillesse et pensions...

### Relation de travail

La proposition de directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles permettrait à 200 millions de travailleurs de bénéficier de droits nouveaux et renforcés. Elle définit en fait ce qu'est un travailleur: «Une personne physique qui accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre personne et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie d'une rémunération», définition qui découle de la jurisprudence de la Cour de justice européenne.

Alors que la directive de 1991 permet d'exclure de la législation les travailleurs engagés dans le cadre de contrats de moins de 8 heures par semaine ou de moins d'un mois ou les travailleurs occasionnels, la proposition de 2017 ne permet que l'exclusion des personnes travaillant moins de 8 heures par mois.

La proposition étend également le type d'informations fournies par un employeur aux informations concernant la période d'essai, la formation et les modalités concernant les heures supplémentaires. Les travailleurs ayant des horaires variables devraient avoir des informations plus détaillées sur le temps de travail et tous les travailleurs devraient connaître l'institution de sécurité sociale à laquelle sont versées les cotisations. Le document peut être écrit sous forme électronique et les États membres doivent fournir aux employeurs des modèles et des informations accessibles.

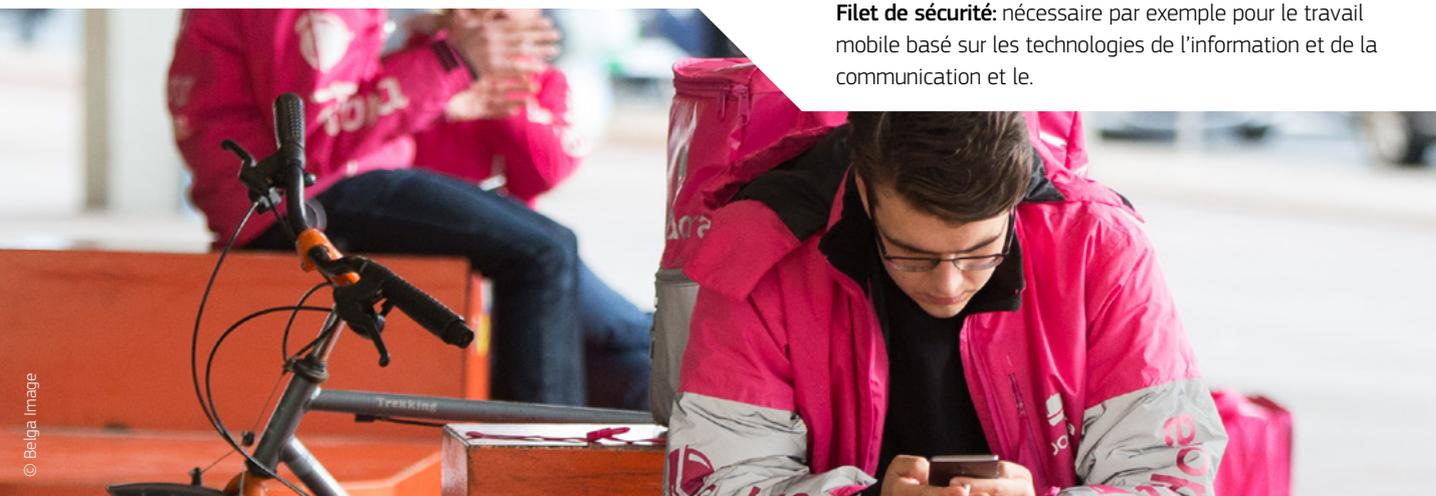
## Effets positifs et négatifs

Le partage de travailleurs, la gestion intérimaire et le partage de poste ont des effets positifs sur les conditions de travail et le marché de l'emploi, d'après un rapport de recherche sur les nouvelles formes d'emploi qui sont apparues depuis 2000, produit en 2015 par Eurofound.

Toutefois, des filets de sécurité sont nécessaires pour d'autres nouvelles formes d'emploi telles que le travail occasionnel, le travail mobile basé sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) et le travail participatif.

**Pour en savoir plus:** <http://europa.eu/!ph76HH>

**Filet de sécurité:** nécessaire par exemple pour le travail mobile basé sur les technologies de l'information et de la communication et le.



Parmi les autres nouveautés contenues dans cette proposition figure le droit de travailler pour d'autres employeurs, avec suppression des clauses d'exclusivité et limitation du recours aux clauses d'incompatibilité. En outre, les travailleurs ayant un horaire de travail variable déterminé par l'employeur (horaire de travail imprévisible) devraient savoir à l'avance quand ils sont susceptibles d'être appelés à travailler. Par ailleurs, tous les travailleurs devraient avoir droit à une formation obligatoire gratuite et à une limitation de la période d'essai.

Fondamentalement, cette proposition crée des normes uniformes et universelles minimales pour toutes les personnes qui se trouvent dans une relation de travail avec une autre personne, même quand elles sont recrutées à tort dans le cadre d'un contrat de travail indépendant.

### Comblant les lacunes

L'autre proposition, relative à l'accès à la protection sociale, va encore plus loin dans la mesure où elle touche également les personnes qui sont des travailleurs véritablement indépendants.

Elle vise essentiellement à soutenir l'accès à la protection sociale pour tous les travailleurs et toutes les personnes indépendantes travaillant dans des conditions comparables, en comblant les lacunes auxquelles les travailleurs atypiques et les indépendants doivent aujourd'hui faire face en termes de couverture de protection sociale formelle.

Ils seront couverts par une combinaison de dispositifs publics, professionnels ou privés en ce qui concerne les prestations suivantes: chômage, maladie et soins de santé, maternité, invalidité, vieillesse et santé et sécurité (accidents du travail et maladies professionnelles).

Dans ces domaines, une couverture obligatoire est recommandée (dans le cas de prestations de chômage, les indépendants pourraient s'inscrire volontairement). La transférabilité des droits en matière de sécurité sociale entre les régimes et les statuts professionnels ainsi que la transparence de l'information concernant leurs droits et leurs obligations en la matière seront encouragés.

### Pour en savoir plus:

**Conditions de travail:** <http://europa.eu/!dW89XG>

**Protection sociale:** <http://europa.eu/!jw88cg>

## Trous dans le filet de sécurité: deux exemples

Maria a un contrat à temps plein et à durée indéterminée et bénéficie d'un accès aux prestations de maladie qui permettent de compenser la perte de revenu en cas de longue maladie. Sa voisine, Jana, est indépendante et n'a pas droit à des prestations de maladie parce que, dans son pays, il n'existe pas de régime de sécurité sociale public/professionnel ou privé pour les travailleurs indépendants.

Toutes deux tombent malades et ne peuvent pas travailler pendant plusieurs semaines, mais la situation de leurs revenus évolue différemment: alors que Maria est protégée et reçoit un revenu de remplacement, Jana ne touchera rien pour se nourrir et faire vivre sa famille, en attendant son rétablissement.

Daniel, un étudiant de 23 ans, a travaillé comme livreur à moto indépendant pour une société de livraison de nourriture. Au cours d'une de ses livraisons, il a été renversé par une voiture. Cet accident lui a causé une invalidité permanente.

Daniel ne bénéficiant pas d'une assurance accidents du travail, il a dû s'en remettre à ses économies pour financer son traitement et sa rééducation. De ce fait, il ne peut pas utiliser ses économies pour payer son loyer et poursuivre ses études.

## DOSSIER SPÉCIAL

**Orienter les investissements:** la Commission européenne propose que le socle européen des droits sociaux fixe un cap pour de futurs investissements.

2021-2027

# Un plus pour le Fonds social européen

La proposition pour le futur budget de l'UE souligne et renforce l'investissement social

Le 2 mai 2018, la Commission européenne a proposé un budget à long terme (cadre financier pluriannuel, CFP) de 1 135 milliards d'euros en engagements (correspondant à 1,11 % du revenu national brut de l'UE, sans le Royaume-Uni) et de 1 105 milliards d'euros en paiements, aux prix de 2018, au cours de la période allant de 2021 à 2027. Compte tenu de l'inflation, cela est comparable à la taille du budget 2014-2020 actuel.

L'une des nouveautés de cette proposition consiste à offrir davantage de visibilité à l'investissement social. Sous l'intitulé «Cohésion et valeurs», une rubrique «Investir dans le capital humain, la cohésion sociale et les valeurs» inclut un nouvel instrument unique et complet appelé Fonds social européen plus (FSE+).

Le FSE+ regroupe le FSE, l'initiative pour l'emploi des jeunes, le Fonds européen d'aide aux plus démunis, le programme pour l'emploi et l'innovation sociale et le programme «Santé».

## 101 milliards d'euros

Pour la première fois, la proposition de CFP définit un montant pour le FSE+: 101,2 milliards aux prix courants (y compris 100 milliards dans le cadre d'une gestion partagée avec les États membres), faisant passer la part du budget total de la politique de cohésion allouée au FSE+ de 23 % dans la période en cours à 27 % de 2021 à 2027.

Le montant de 1,2 milliard d'euros géré directement par la Commission irait aux volets Emploi et innovation sociale (761 millions d'euros) et Santé (413 millions d'euros).

Au moins 25 % des 100 milliards en gestion partagée seraient alloués au renforcement de l'inclusion sociale et au moins 4 % à la lutte contre la privation matérielle. Les pays de l'UE ayant un pourcentage supérieur à la moyenne de l'Union en 2019 de jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation, seraient tenus de consacrer au moins 10 % de leurs dotations au titre du FSE+ à soutenir l'emploi des jeunes.

De manière générale, la proposition de CFP fait plus que doubler les fonds destinés à soutenir l'emploi des jeunes: elle double la taille du budget Erasmus en le portant à 30 milliards d'euros et dote le corps européen de solidarité d'un budget de 1,26 milliard.

## Orienter les investissements

Conjointement avec le Fonds européen de développement régional et le Fonds de cohésion, tous ces fonds et programmes contribueront à faire du socle européen des droits sociaux une réalité sur le terrain.

Adopté en 2017 (voir *Agenda social* n° 50), le Socle sera également déployé avec l'aide du programme Horizon Europe (recherche), du Fonds européen agricole pour le développement rural et du Fonds «Asile, migration et intégration».

Par conséquent, à travers l'intitulé «Cohésion et valeurs» et au-delà, le Socle fournira la ligne de conduite pour les investissements futurs, en particulier tout au long du cycle annuel du processus de coordination des politiques économiques du Semestre européen (voir pages 16 et 24).

Un nouveau programme d'appui aux réformes fournirait des incitations financières pour des réformes clés dans le cadre du Semestre européen, y compris dans les domaines de l'éducation et de la formation ainsi que des politiques du marché du travail.

Au-delà de l'intitulé «Cohésion et valeurs», un nouveau Fonds « InvestEU » remplacerait le plan d'investissement pour l'Europe (ex-plan Juncker). Il disposerait d'un volet «Investissement social et compétences» doté de 4 milliards d'euros qui mettrait l'accent sur les entreprises d'économie sociale et les microentreprises.

La proposition de CFP inclut également une augmentation neuf fois supérieure des investissements dans la transition numérique et les réseaux, complétée par des investissements soutenus par le Fonds InvestEU par le biais de prêts, de garanties et d'autres instruments financiers.

Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation serait réorganisé. Son champ d'application serait élargi et son plafond augmenté jusqu'à 225 millions d'euros par an (un total de 1,6 milliard d'euros aux prix courants), par rapport aux 170 millions par an de la période en cours.

### Transition harmonieuse

Le 29 mai, la Commission a adopté une proposition de règlement sur les dispositions communes qui établit un cadre d'action pour tous les fonds de la rubrique «Investir dans le capital humain, la cohésion sociale et les valeurs». Et, le 30 mai, la Commission a présenté une proposition de règlement fixant les spécificités du FSE+ (voir page 16 et suivantes).

La Commission appelle maintenant le Parlement européen et le Conseil à adopter ses propositions budgétaires avant la fin de 2019. Cela permettrait une transition sans heurt entre le cadre de 2014-2020 et le nouveau cadre, de manière à ce que les projets puissent démarrer à temps et qu'un maximum de personnes puissent en bénéficier.

**Pour en savoir plus:** <http://europa.eu/!WR94MP>

## Trente ans de politique de cohésion

C'est en 1988 que la politique de cohésion a été lancée, après une première série d'élargissements (vers la Grèce en 1981 et vers l'Espagne et le Portugal en 1986). Son objectif était de promouvoir et de soutenir le «développement harmonieux» de l'ensemble des États membres et des régions de la Communauté économique européenne, aujourd'hui Union européenne.

Toute une série de fonds ont été intégrés dans le cadre de cette politique de cohésion générale:

- le Fonds social européen (créé en 1957, voir *Agenda social* n° 47);
- le Fonds européen de développement régional (créé en 1975);
- le Fonds de cohésion (créé en 1993, pour le financement de projets en matière de transports et d'environnement dans les pays où le revenu national brut par habitant est inférieur à 90 % de la moyenne de l'UE);
- le Fonds européen agricole pour le développement rural;
- le Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche.

Depuis, ces fonds ont été programmés sur une base pluriannuelle et gérés en partenariat avec des acteurs nationaux, régionaux et locaux, y compris les partenaires sociaux et des organisations de la société civile.

Pour la période 2021-2027, la Commission européenne propose de faire de la politique de cohésion la part la plus importante du budget de l'Union européenne.



**Investir dans les personnes:** la proposition de cadre financier pluriannuel 2021-2027 offre davantage de visibilité à l'investissement social.

## DOSSIER SPÉCIAL



© Union européenne

**Andriana Sukova:** une section spécifique de la proposition budgétaire est consacrée à l'investissement dans les personnes, la cohésion sociale et les valeurs.

# «Nous investissons 140 milliards € dans les personnes»

Les aspects techniques de la nouvelle législation proposée en mai par la Commission européenne pour l'exercice budgétaire 2021-2027, expliqués par Andriana Sukova, directrice générale adjointe de la DG Emploi, affaires sociales et inclusion, chargée du Fonds social européen (FSE).

## **Les options les plus ambitieuses du Livre blanc de 2017 sur l'avenir de l'Europe, et de son annexe sur la future dimension sociale de l'Union, se reflètent-elles dans les propositions de la Commission européenne pour le cadre financier pluriannuel 2021-2027 (CFP) et pour le règlement FSE+?**

La proposition de CFP aligne le budget de l'Union sur nos priorités politiques et doit répondre à deux objectifs: être équitable envers les États membres en leur accordant une égalité d'accès au budget de l'UE et relier clairement les priorités de financement et les besoins politiques. Elle tente également de simplifier le budget: le nombre de programmes financiers a été considérablement réduit, passant de 58 à 37.

## **Mais est-elle plus sociale?**

Oui, car, pour la première fois, nous disposons d'une visibilité sur le budget destiné au Fonds social européen (FSE), inclu dans la structure même du CFP: 100 milliards d'euros pour la période 2021-2027! Depuis la création de la politique de cohésion il y a trente ans (voir page 14), il n'y avait jamais eu une part prédéfinie du budget consacrée au Fonds social européen (FSE) dans la structure même du CFP. Il n'y avait qu'un chiffre pour les «fonds structurels» (le FSE et le Fonds européen de développement régional, FEDER). Pour la période 2014-2020, nous avons réussi, pour la première fois, à intégrer un pourcentage prédéterminé dans le règlement sur les dispositions communes. Et nous disposons à présent d'un budget réel figurant dans le CFP lui-même. Tous les États membres et toutes les régions seront éligibles à un soutien des fonds structurels ou à un financement de la politique de cohésion. Et il existera une méthode d'attribution conjointe pour les financements de cohésion qui continuera d'être basée sur le PIB par habitant mais également sur des indicateurs d'ajustement supplémentaires reflétant les priorités plus globales de la politique de l'Union.

## **Qu'est-ce que cela dévoile au sujet du prochain CFP?**

Sa structure évolue par rapport au CFP 2014-2020. Sous le titre «Cohésion et valeurs» figure une catégorie intitulée «Investir dans le capital humain, la cohésion sociale et les valeurs». Cela montre clairement l'importance que le prochain budget de l'Union donnera à l'investissement dans le capital humain et ce, avec raison: Nous sommes confrontés à des transformations rapides sur les plans de la démographie et de la technologie. Il y aura moins de personnes en âge de travailler; elles devront être qualifiées et devront régulièrement améliorer leurs compétences. Nous devons considérer cet investissement dans les personnes comme une condition primordiale pour accroître la compétitivité de l'économie européenne.

## **La notion d'investissement social serait-elle désormais réellement reconnue?**

Absolument, elle est visible et, pour la première fois, le budget européen peut en témoigner: Nous investissons 140 milliards d'euros dans les personnes, si l'on additionne Erasmus, le corps européen de solidarité et le FSE+ (123,46 milliards aux prix de 2018, ce qui représente 140 milliards pour la période 2021-27). Même en disposant des meilleures technologies et chaînes de production de pointe, nous sommes perdus si nous ne possédons pas les personnes capables de les employer! Nous ne pouvons pas parler d'une nouvelle stratégie industrielle si nous n'adoptons pas une approche novatrice envers les personnes et les compétences dont elles ont besoin. Cela explique également pourquoi nous bénéficions d'une augmentation substantielle des investissements alloués au programme pour une Europe numérique: 12,9 milliards d'euros. Le programme Erasmus a été doublé. Le programme du corps européen de solidarité a également été renforcé.



**Décortiquer la main d'un robot:** Le programme Europe numérique concerne les compétences très avancées tandis que le FSE+ améliorera les compétences de base.

### La composante numérique est-elle très importante dans le nouveau CFP?

Indubitablement. L'Europe numérique met l'accent sur les aptitudes, les savoirs et les compétences numériques très avancées, tandis que le FSE+ tendra à favoriser et à améliorer les compétences numériques de base des personnes. Dans la proposition de règlement sur le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, nous introduisons l'obligation d'établir le profil de l'ensemble des personnes ayant perdu leur emploi sur la base de leurs compétences numériques, en vue de leur offrir une formation complémentaire pour les préparer à l'ère du numérique. L'appui à la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe (voir *Agenda social* n° 45) est une priorité, au même titre que le soutien à la recommandation concernant les chômeurs de longue durée (*Agenda social* n°42). Ils deviendront des objectifs spécifiques du FSE+.

### Existe-t-il désormais une relation très forte entre la politique de cohésion et le processus de coordination des politiques économiques du Semestre européen?

Effectivement. Il existera notamment un nouvel outil d'aide à la mise en place des réformes qui permettra d'appuyer les réformes qui auront un effet d'entraînement très important sur les autres États membres, en particulier sur ceux qui font partie de l'Union économique et monétaire (UEM). L'outil d'aide à la mise en place des réformes se concentrera sur les réformes plus horizontales qui s'imposent, tandis que les fonds structurels continueront de soutenir les réformes qui aident les organes, les institutions et les administrations mettant en œuvre nos financements ou nos politiques. Le Semestre européen nous permettra de cerner les défis que les États membres doivent relever. Nous établirons une bonne coordination interne entre ce que les États membres proposeront d'investir au moyen de leurs programmes relevant des fonds et ce qu'ils proposeront de réaliser par l'intermédiaire de l'outil d'aide à la mise en place des réformes. S'ils peuvent évaluer les investissements dont ils ont besoin pour

mettre en œuvre une réforme structurelle particulière dans notre domaine d'action, ils peuvent utiliser les fonds en toute sécurité. S'ils ne peuvent mesurer avec exactitude l'effort d'investissement requis, ils peuvent recourir à l'outil d'aide à la mise en place des réformes parce qu'il y aura, dans ce cas, une évaluation plus large de l'effet que pourrait avoir cette réforme sur l'économie de l'État membre en question et sur l'économie européenne en général. Cependant, il convient de garder à l'esprit que le montant proposé pour l'outil d'aide à la mise en place des réformes est de 25 milliards d'euros, alors que le budget global alloué pour la politique de cohésion s'élève à 372 milliards d'euros. Bien entendu, le financement global de la politique de cohésion n'est pas seulement consacré aux réformes structurelles; il y a beaucoup à faire pour mettre en place une Europe plus intelligente, plus verte, plus connectée et plus sociale.



**Aider les personnes âgées à gagner en autonomie:** par « infrastructures sociales » on entend par exemple la fourniture de services sociaux à des personnes ayant besoin d'une assistance à temps partiel.

### Qu'en est-il de ce que nous appelons l'«infrastructure sociale»?

Cela renvoie à des établissements qui, dans notre secteur, fournissent des soins de longue durée, des soins aux enfants, des soins de santé en général... InvestEU, le nouveau programme financier qui remplacera le plan Juncker et le Fonds européen d'investissement, va être développé afin de combiner toutes les garanties que le budget européen peut apporter pour des investissements dans de grands projets. L'un de ses quatre volets traitera des investissements dans l'infrastructure sociale. Le règlement proposé pour la gouvernance d'InvestEU permet que certains des Fonds structurels et d'investissement européens contribuent également, dans le cadre de ce volet, à augmenter la possibilité d'obtenir des prêts garantis par le budget européen afin de réaliser des investissements dans les infrastructures sociales. Si vous relevez le défi démographique, les personnes vivent plus longtemps et, par conséquent, nécessitent des soins et des services supplémentaires. Or, l'infrastructure sociale consiste également à fournir des services sociaux aux personnes qui ont besoin d'une assistance à temps partiel. Cela libérerait la population en âge de travailler qui pourrait ainsi accéder au marché de l'emploi. Une partie de cette population prendrait soin de ces personnes à titre professionnel, en tant qu'aides-soignants. Nous parlons ici autant d'infrastructure matérielle que d'investissement social. Le FSE continuera d'offrir beaucoup de formations et de requalifications de manière à ce que les personnes puissent avoir recours à de nouvelles formes de soutien et à de nouveaux moyens pour rapidement venir en aide aux personnes âgées vivant seules, lorsque celles-ci rencontrent un problème.

### Le Semestre européen devient-il plus social ou le FSE devient-il plus économique?

Le Semestre européen est déjà devenu très social au cours de la période de programmation actuelle. Après la proclamation du socle européen des droits sociaux en novembre dernier et le nouvel examen annuel de la croissance, les nouvelles lignes directrices pour l'emploi ainsi que le nouveau tableau de bord social, la politique sociale commence réellement à être le centre d'attention du Semestre européen. Cela coïncide avec le cycle économique: nous nous trouvons aujourd'hui sur une trajectoire de croissance et l'économie est stabilisée; nous connaissons des taux de chômage moins élevés; nous enregistrons une croissance manifeste dans presque tous les États membres. Il est donc temps à présent de réfléchir à ce que sont les autres principaux problèmes. Avec le règlement FSE+, nous voulons tout d'abord que, sur l'investissement global du FSE, au moins 25 % aille à des mesures d'inclusion sociale dans chaque pays. Cela comprendra également l'aide matérielle (l'ancien Fonds européen d'aide aux plus démunis), le soutien pour l'intégration à long terme des migrants, la réduction de la pauvreté et l'accès aux services sociaux. Si nous considérons les objectifs principaux de la stratégie Europe 2020, nous sommes encore bien loin d'atteindre celui qui consiste à sortir 20 millions de personnes de la pauvreté. La crise économique a entraîné une telle inégalité que l'objectif de lutte contre la pauvreté nécessite effectivement une attention urgente et soutenue.



**Formation en horticulture:** Au moins 25 % du FSE+ devrait aller à l'inclusion sociale, y compris le soutien à l'intégration des migrants sur le long terme.

### L'emploi des jeunes est-il également une priorité globale du CFP?

Sur ce point, notre objectif est précis, mais nous souhaitons le réserver aux États membres dont le chômage des jeunes (et notamment des jeunes qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ou de formation) dépasse la moyenne de l'UE, de manière à ce qu'ils puissent clairement allouer un certain pourcentage d'aides en faveur d'actions et de mesures pour l'emploi des jeunes. Dans la période actuelle, nous observons que les jeunes qui sont proactifs tirent très rapidement les bénéfices de l'initiative pour l'emploi des jeunes, tandis que ceux qui ne le sont pas sont vraiment difficiles à toucher.

### Nous passons des «priorités d'investissement» de l'actuel CFP aux «objectifs spécifiques» du prochain CFP. Que reflète ce changement de terminologie?

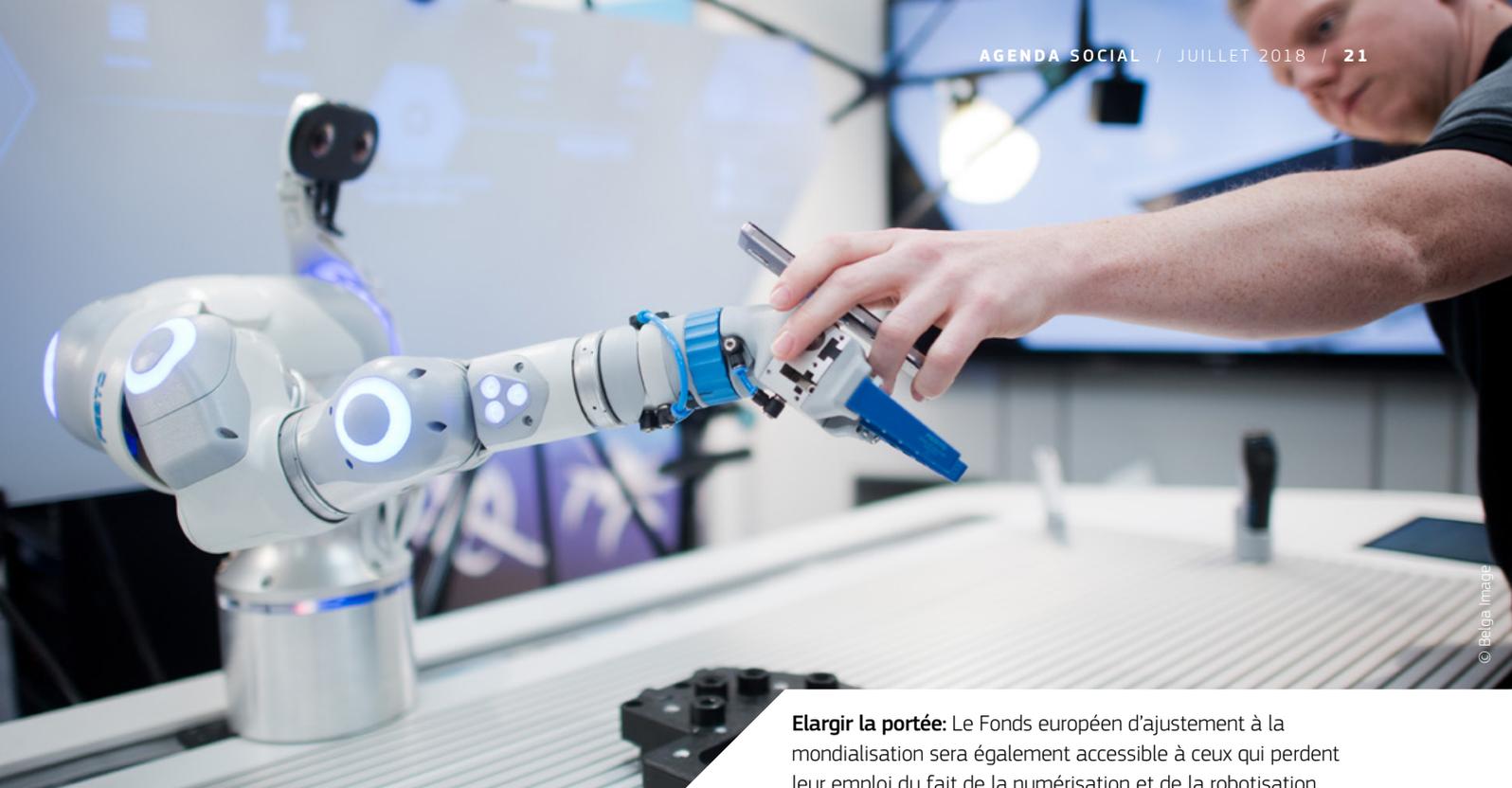
On a vraiment tenté d'harmoniser et de synchroniser les différents éléments du CFP, y compris la terminologie qui y est utilisée. Pour 2021-2027, nous disposons du règlement financier en tant que principal corpus réglementaire pour les fonds gérés directement et indirectement; nous avons également le règlement sur les dispositions communes qui couvrira désormais la totalité des fonds faisant l'objet d'une gestion partagée. Nous nous retrouvons donc avec deux recueils réglementaires: un pour la gestion directe et indirecte (par la Commission européenne) et l'autre pour la gestion partagée (avec les autorités nationales). Cela permettra au moins à tout le monde de bien comprendre les règles de base: si vous connaissez les règles pour un fonds, vous les connaîtrez pour tous les fonds. Dans les règles spécifiques à chaque fonds, nous ne développons que les spécificités du FSE+, par exemple: l'affectation de 25 % à l'inclusion sociale; l'obligation d'avoir un certain pourcentage alloué aux besoins des jeunes; ou celle de disposer de l'aide matérielle programmée dans une priorité spécifique qui sera soumise aux règles plus simples de l'actuel règlement FEAD.

### Quelle sera la structure du FSE+?

Il sera constitué de trois éléments. Le premier volet est le FSE, le soutien traditionnel aux personnes tel que nous le connaissons aujourd'hui, mis en œuvre en gestion partagée. Nous disposons ensuite de deux autres volets qui font l'objet d'une gestion directe et indirecte: L'un est le volet Emploi et innovation sociale, qui recouvre l'axe PROGRESS et l'axe EURES, et l'autre est le volet Santé, parce que le programme de santé s'ajoute au FSE+ (il concernera davantage la prévention, le contrôle des maladies dans les mesures de santé publique et les actions transfrontalières). Ces trois volets auront deux types de modes de mise en œuvre et ils resteront ouverts aux pays tiers, aux organisations internationales, etc., avec leurs propres objectifs. Le volet Emploi et innovation sociale relève davantage de notre champ d'action politique, tandis que le volet Santé sera délégué à la DG Santé.

### Il y aura une hausse des taux de cofinancement national par les États membres...

Étant donné que le budget global de l'UE sera réduit de 15 % avec la sortie de l'Union du Royaume-Uni, il faudra que les États membres investissent un peu plus afin de maintenir le même niveau d'intensité des investissements. Nous avons également de nouvelles priorités telles que la défense et la sécurité. Il existe également une proposition visant à accroître les ressources propres de l'Union, à supprimer progressivement les compensations, etc. Le budget européen étant un budget d'investissements établi pour une période de sept ans, il doit être stable et vraiment sécurisé.



© Belga Image

**Elargir la portée:** Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation sera également accessible à ceux qui perdent leur emploi du fait de la numérisation et de la robotisation.

### Qu'en est-il des programmes plurifonds?

Nous n'excluons pas les programmes plurifonds à l'avenir, ni le niveau régional des programmations: pour le FSE, il serait logique que le niveau de programmation coïncide avec le niveau de responsabilité politique. La spécificité des programmes plurifonds réside dans la capacité des autorités de gestion à les mettre en œuvre. Dans la période actuelle, nous constatons des retards importants dans la mise en œuvre de certains programmes opérationnels plurifonds. Au cours de la prochaine période, nous ajouterons donc une obligation les reliant à la mise en œuvre dans la période actuelle et prouvant qu'il y a une capacité suffisante.

### D'un CFP à l'autre, nous essayons de simplifier de plus en plus: Les options de simplification des coûts deviendront-elles la règle?

Oui, dans le règlement sur les dispositions communes, l'objectif est que les options de simplification des coûts (voir *Agenda social* n° 42) deviennent la règle. Le nouveau règlement financier a introduit la possibilité de payer non pas en fonction des coûts mais après avoir obtenu les résultats et rempli les conditions. Nous possédons déjà, dans l'actuel règlement sur les dispositions communes, un certain nombre de dispositions d'options de simplification des coûts qui peuvent être appliquées pour l'ensemble des fonds. Et dans le cadre du règlement FSE, nous avons déjà travaillé avec de nombreux États membres sur leurs options de simplification des coûts spécifiques à leur programme national, que nous souhaitons reporter à la prochaine période de programmation. Ainsi, les États membres qui ont fait l'effort d'avoir des options de simplification des coûts pour tous leurs investissements peuvent continuer de les utiliser lors de la prochaine période de programmation.

### La flexibilité est-elle aussi à l'ordre du jour?

Elle revêt plusieurs dimensions. Un premier élément de flexibilité très général est la création d'une réserve européenne d'engagements et de paiements non utilisés. Un autre élément est la possibilité de financer des projets ayant déjà fait l'objet d'un contrôle et d'une évaluation par des instruments de gestion indirecte, avec des fonds en gestion partagée. Une autre dimension nouvelle réside dans des opérations intégrées, où vous disposez du financement d'un fonds suivant les règles d'un autre fonds.

### Reste-t-il encore une certaine flexibilité pour un examen à mi-parcours?

Oui, le budget est programmé jusqu'en 2025, quand il y aura un examen à mi-parcours qui reflètera l'évolution de l'économie. Le processus du Semestre européen en 2024 permettra également de vérifier si les priorités demeurent valables ou si de nouvelles priorités doivent être proposées au cours des deux dernières années de la période. Cela coïncidera avec le cycle politique, à savoir la fin du prochain mandat de la Commission. Et c'est nouveau. Plusieurs institutions de l'Union ont demandé que la période de programmation coïncide avec le cycle politique, de manière à ce qu'un collège de la Commission et un Parlement européen s'entendent sur certaines priorités et certaines mesures et rendent compte de ce qui a été accompli à l'issue de leur mandat.



© Belga Image

**Erasmus boosté :** Certains pays ont déjà fait en sorte que des étudiants qui veulent partir en Erasmus et ne peuvent pas se le permettre puissent recevoir un soutien de la part du FSE.



### Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) fait-il partie de la réserve?

Oui, c'est déjà le cas mais il ira au-delà de la portée actuelle de la mondialisation ou des crises économiques et financières: Il contribuera également à soutenir les personnes qui ont perdu leur emploi en raison de la numérisation et de la robotisation. En effet, il est difficile d'expliquer à une personne employée dans une entreprise qu'elle a bénéficié de ce soutien personnalisé ad hoc très rapide parce que son poste a été délocalisé au Viêt Nam; et à une personne qui a perdu son emploi dans une autre entreprise qu'elle ne pourra pas bénéficier de cette aide parce que son travail a été confié à un robot. Il est nécessaire d'étendre le champ d'application du FEM, de réduire le nombre de licenciements nécessaires pour l'activer et d'écourter le processus et la procédure de mobilisation des fonds. Le FEM restera un soutien a posteriori: alors que le FSE anticipe et aide les entreprises et les travailleurs à s'adapter aux nouveaux défis, le FEM représente un réel soutien de suivi des personnes touchées par les licenciements.

### Erasmus va être considérablement renforcé. Allons-nous en profiter?

Oui, l'enseignement et la formation professionnels vont en bénéficier, ainsi que les jeunes les plus défavorisés. Actuellement, c'est déjà le cas avec le FSE. Certains États membres ont déjà décidé que si de jeunes étudiants brillants souhaitent partir dans le cadre d'Erasmus mais ne peuvent pas se le permettre, ils pourront bénéficier d'un soutien financier au titre du FSE. C'est une question de priorités nationales. L'offre de qualifications est l'élément clé. Nous créons une meilleure coopération au niveau de l'Union entre Erasmus et le FSE+ mais aussi au niveau national entre les ministères de l'éducation nationale et leurs agences Erasmus et les autorités de gestion du FSE.

### Le socle européen des droits sociaux a-t-il fait une différence quant à l'élaboration des propositions du CFP et du FSE+?

Sa proclamation par les dirigeants de l'Union en novembre 2017 (voir *Agenda social* n° 50) a réellement constitué une impulsion politique majeure qui a contribué à attirer l'attention sur la politique sociale et à reconnaître la priorité à donner à l'investissement dans les personnes dans le budget de l'Union, dans le texte et même dans la partie explicative du CFP. Avec le nouveau tableau de bord social annexé au rapport conjoint sur l'emploi, nous sommes en position d'orienter les investissements des États membres. Le Socle est le point de départ. C'est un effort général, non seulement de la Commission mais aussi des États membres, car les fonds relevant de la gestion partagée sont mis en œuvre par eux. Nous soutenons donc les efforts qu'ils entreprennent pour appliquer les principes du Socle et relever leurs défis politiques. Il était essentiel que les États membres reconnaissent le Socle en tant que priorité politique globale.

**Pour en savoir plus:** <http://europa.eu/!ny66ch>

## COORDINATION DE LA POLITIQUE ÉCONOMIQUE

# Percée de l'investissement social

Le cycle 2018 du Semestre européen entend dynamiser l'investissement, notamment dans le capital humain

L'égalité des chances est véritablement au cœur des recommandations par pays en matière d'emploi et d'affaires sociales présentées par la Commission européenne le 23 mai, dans le cadre du cycle 2018 du Semestre européen pour la coordination des politiques économiques et sociales au niveau de l'UE (voir encadré).

Égalité des chances dans l'éducation et la formation, pour commencer. Selon la commissaire européenne, Marianne Thyssen, «le rythme rapide des progrès technologiques appelle aujourd'hui plus que jamais à des réformes visant à développer les compétences et à requalifier la main-d'œuvre européenne. Les jeunes accèdent à un marché du travail de plus en plus dynamique et flexible, tandis que les personnes âgées doivent travailler plus longtemps. Cela signifie que nous devons investir dans les personnes tout au long de leur carrière afin que chacun puisse choisir le parcours professionnel qu'il/elle souhaite».

Dans le cadre de cette priorité accordée à l'éducation, la question de la qualité est importante: «Les inadéquations de qualifications sont encore trop élevées en Europe. Trop de personnes sont confrontées à une inégalité d'accès à une éducation de qualité en raison de leur statut socioéconomique ou du fait qu'elles sont issues de l'immigration. D'autres groupes vulnérables doivent également faire face à trop d'obstacles».

Les recommandations dans ce domaine seront adressées à une majorité de pays de l'UE: plus particulièrement à la Bulgarie, à la Hongrie, à la Slovaquie et à la Roumanie en ce qui concerne l'intégration de groupes défavorisés (enfants, Roms, etc.), ainsi qu'à l'Autriche, à la Belgique et la France, afin d'améliorer les perspectives d'emploi des personnes issues de l'immigration.

### Plafond de verre

L'égalité des chances renvoie également à l'égalité entre les femmes et les hommes. Les services de soins et les prestations familiales sont essentielles pour pouvoir combiner vie familiale et aspirations professionnelles. À cet égard, l'Italie, la Pologne et la Slovaquie en particulier seront appelées à briser le «plafond de verre» et à faire en sorte que davantage de femmes trouvent un emploi.

Face à l'inégalité de revenu et à la persistance de la pauvreté des travailleurs, les pays baltes, la Croatie et l'Espagne en particulier devront davantage se concentrer sur l'inclusion sociale en améliorant l'efficacité de leurs systèmes de protection sociale.

Dans l'ensemble, les pays de l'Union ont pris des mesures pour réformer leurs systèmes de retraite, de soins de santé et de soins de longue durée. Néanmoins, des efforts supplémentaires restent nécessaires



© Belga Image

**Attirer l'attention:** L'égalité des chances est au cœur des recommandations ayant trait à l'emploi et aux affaires sociales.



**Briser le plafond de verre:** L'égalité des chances est aussi affaire d'égalité hommes-femmes.

pour s'assurer que les personnes aient des retraites adéquates, leur permettant notamment de conserver leur revenu pendant la durée de leur retraite et de prévenir la pauvreté des personnes âgées (voir page 8).

Au sein de l'UE, il faudra que les acteurs nationaux s'approprient davantage les réformes souhaitées par le processus du Semestre européen. La Hongrie et la Roumanie en particulier doivent davantage impliquer les partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques. D'autres États membres, tels que l'Estonie, la Lettonie et la Lituanie, devront être attentifs à la capacité des partenaires sociaux afin de jouer pleinement leur rôle en s'engageant dans l'élaboration de politiques pour l'emploi, de politiques sociales et d'autres politiques pertinentes.

### Priorités d'investissement

Le cycle du Semestre européen de 2018 reflète à bien des égards l'accent à nouveau mis sur la nécessité d'investir, y compris dans le capital humain. Cette importance accordée à l'investissement social apparaît également dans les propositions de la Commission pour le budget 2021-2027 de l'UE (voir page 14 et suivantes).

Pour les années 2021-2027, la Commission européenne veut renforcer le lien entre le long terme du budget de l'UE et le moyen terme du Semestre européen: le Semestre permettra de mieux cerner les priorités d'investissement à long terme de l'UE et d'orienter vers elles les financements européens.

Parallèlement aux recommandations par pays, la Commission devrait donc proposer des orientations liées à l'investissement. Elle le fera, avant le processus de programmation des fonds (devant se tenir au cours de 2020) et à mi-parcours du prochain CFP (en 2024).

Au-delà de l'éducation et des compétences, bien d'autres questions liées à l'emploi et aux affaires sociales peuvent faire l'objet d'investissements prioritaires, telles que les dispositions en matière de garde d'enfants, l'amélioration de la qualité des services publics de l'emploi et le renforcement de l'efficacité de la protection sociale au sens large, y compris l'accès aux soins et les niveaux de retraite.

## Réparer le toit

Depuis la création du Semestre européen en 2011, plus de deux tiers des recommandations par pays formulées chaque année grâce à ce processus de coordination économique de l'UE ont été pleinement ou en grande partie mises en œuvre.

Afin de contrôler la façon dont les pays de l'Union appliquent les recommandations relatives à l'emploi et aux affaires sociales, la Commission européenne utilise à présent une nouvelle série d'indicateurs de performance en matière sociale (le nouveau «tableau de bord social») qui a été introduite en 2017 dans le cadre du socle européen des droits sociaux (voir *Agenda social* n° 50).

Dans ce domaine d'action, certaines réformes enregistrent un taux élevé de mise en œuvre, telles que celles qui favorisent la création d'emploi sur la base de contrats à durée indéterminée et celles qui concernent la segmentation du marché du travail entre les contrats à temps plein à durée indéterminée et les autres formes d'emploi.

En revanche, les recommandations concernant les soins de santé et les soins de longue durée, ainsi que l'inclusion sociale et la qualité de l'enseignement n'ont pas encore été suffisamment prises en compte.

En outre, les taux de mise en œuvre annuelle diminuent en raison de l'évolution économique positive actuelle. C'est un sujet de préoccupation important pour la Commission, qui appelle les États membres à «réparer le toit tant que le soleil brille».

**Pour en savoir plus:** <http://europa.eu/!cN44Nu>

## VOIX D'ICI ET D'AILLEURS

# Etre un ouvrier qualifié aujourd'hui



**Erwan:** Il a tout connu, entre être un travailleur temporaire en agence et avoir un contrat à durée indéterminée.

Agent de supervision dans la construction navale, Erwan travaille sur les Chantiers de l'Atlantique, à Saint-Nazaire, France. En mars 2018, les Chantiers de l'Atlantique ont livré à la compagnie américaine, Royal Caribbean, l'un des plus grands navires de croisières au monde, *Symphony of the Seas*. Muriel Guin, chef d'un service du Fonds social européen à la DG Emploi, affaires sociales et inclusion, s'est entretenue avec lui l'été dernier.

Elle a estimé que le parcours professionnel d'Erwan était assez significatif de ce que signifie être un travailleur qualifié aujourd'hui: enseignement professionnel; travail intérimaire comme tremplin vers un contrat de travail direct; restructuration; apprentissage tout au long de la vie et requalification; emploi indépendant et entrepreneuriat; sous-traitance, contrat à durée indéterminée et détachement des travailleurs... Erwan a connu tout cela.

## **Vous travaillez depuis 2000 environ sur les chantiers de Saint-Nazaire. Pouvez-vous nous raconter comment vous en êtes arrivé là et quel a été votre premier emploi?**

J'ai un BTS construction navale et j'ai été contacté par les Chantiers de l'Atlantique directement après avoir obtenu mon diplôme.

## **Avez-vous signé un contrat de travail direct?**

J'ai travaillé quelques mois comme intérimaire, puis j'ai obtenu un contrat à durée indéterminée.

## **Que faisiez-vous?**

J'ai commencé dans le service à la clientèle et de maintenance. Nous gérons les garanties des navires.

## **Vous avez ensuite travaillé à la supervision de la livraison des bateaux, n'est-ce pas?**

Oui et j'ai passé cinq ans sur le site même des chantiers où je m'occupais des systèmes de tuyauteries et de l'installation à bord.

## **Vous êtes resté jusqu'en 2010 puis, la même année, la situation des chantiers est devenue plus compliquée en termes de commandes. Qu'avez-vous fait?**

J'ai recherché une nouvelle formation pour essayer autre chose.

## **Vous avez donc pensé qu'il était temps de quitter les chantiers navals?**

Oui, en effet, parce qu'il y a toujours des hauts et des bas dans la construction navale. J'ai donc suivi une formation pendant neuf mois pour devenir spécialiste en chauffage et en plomberie, grâce à un congé spécial au titre de la formation.

## **Il y a eu un plan de licenciement, n'est-ce pas?**

Oui et il y a eu une aide financière à la reconversion. Et j'en ai profité.

## **Et après cette reconversion, qu'avez-vous fait?**

J'ai créé ma propre entreprise de plomberie et de chauffage. Elle a duré quatre ans, jusqu'en 2015. À ce moment-là, l'activité des chantiers navals a repris. J'ai donc pensé qu'il était peut-être temps d'y retourner.

## **Quelles ont été vos démarches?**

J'ai vérifié si les sociétés qui sous-traitent les Chantiers de l'Atlantique recherchaient des agents de supervision, ce qui correspond à mon profil. Et c'était effectivement le cas. J'ai alors commencé à travailler dans une société de sous-traitance dans ce secteur. Ils m'ont choisi afin de superviser certains domaines techniques.

## **Et qu'avez-vous supervisé exactement?**

J'ai supervisé des tuyauteurs d'entreprises étrangères; c'était des travailleurs détachés.

## **De quelles nationalités?**

Ils venaient de Lituanie et d'Ukraine.

## **Vous étiez donc un prestataire externe jusqu'en 2017 et, en janvier 2017, vous avez de nouveau évolué. Que s'est-il passé?**

J'ai été à nouveau recruté directement par les chantiers navals avec un contrat à durée indéterminée.

## **Et quel est votre emploi à présent?**

Je continue de superviser les travailleurs détachés.

## **De quelles nationalités sont-ils cette fois?**

Ils viennent de Roumanie et de Bulgarie.

## **Quel est le nom du bateau que vous construisez maintenant?**

*Symphony of the Seas*.

## **Et quand sera-t-il livré?**

En mars 2018.

# De la DG Commerce à la DG Emploi

Joost Korte est le directeur général de la DG Emploi, affaires sociales et inclusion depuis le 16 mars 2018



**Ordre du jour ambitieux:** "Nous avons un ordre du jour très ambitieux à réaliser d'ici aux élections européennes de 2019".

**Vous avez occupé vos nouvelles fonctions peu après que les dirigeants de l'Union ont proclamé le socle européen des droits sociaux et juste avant que la Commission européenne ne présente ses propositions budgétaires pour 2021-2027...**

Effectivement, j'ai dû commencer sur les chapeaux de roues! De manière générale, la Commission a proposé un budget stable, malgré le fait que l'Union perd un État membre. Pour la première fois, il existe un volet spécifique axé sur le développement social et humain, au titre de la cohésion, et un montant précis alloué au Fonds social européen (FSE+). En fait, la part du FSE dans le cadre du paquet «cohésion» va augmenter. Le socle européen des droits sociaux joue un rôle d'orientation dans le processus du Semestre européen pour la coordination des politiques économiques, dans les priorités futures du FSE+ et même dans le volet «compétences et investissement social» d'InvestEU. Nous lui donnons également du poids en légiférant. Nous avons un programme très ambitieux à faire passer par le processus de prise de décision de l'UE avant les élections européennes de 2019: il couvre l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; les conditions de travail prévisibles; l'accès à la protection sociale pour tous; la coordination des systèmes de sécurité sociale; l'acte législatif sur l'accessibilité des personnes handicapées, sans oublier la future Autorité européenne du travail...

**Auparavant, vous étiez directeur général adjoint de la DG Commerce. La dernière génération d'accords commerciaux internationaux signés par l'Union ne comporte-t-elle pas un chapitre sur le développement durable?**

Il s'agit en effet de chapitres substantiels et dont le travail constitue une part très importante. Il s'agit de trouver un terrain d'entente et de convenir de normes minimales que nous sommes tous tenus de respecter, raison pour laquelle l'Organisation internationale du travail est si importante. La libéralisation des échanges est une bonne chose et la mondialisation présente de nombreux avantages pour beaucoup de gens. Il y a toutefois des groupes de personnes, des régions et certains secteurs de l'industrie qui sont perdants, et ce problème doit également être traité. Nous avons nos propres valeurs à défendre parmi lesquelles les droits sociaux et le droit du travail jouent un rôle fondamental. C'est la raison pour laquelle le socle européen des droits sociaux est si important: il illustre le type de société qui nous est cher. Il sert donc de cadre de référence indiquant, comme une boussole, la direction que nous voulons prendre. C'est un bon texte qui invite à l'action. Adhérer au Socle est une chose, mais le mettre en œuvre en est une autre, comme on peut le constater avec nos propositions législatives que le Parlement européen et le Conseil sont en train d'analyser. Nous sommes résolu à mener bien ces propositions: elles sont susceptibles d'améliorer la vie de millions de travailleurs et de leurs familles, qu'ils soient indépendants ou employés dans de nouvelles formes de travail, et de faciliter l'accès des personnes handicapées aux produits et services disponibles sur notre marché intérieur.



## Retraites adéquates - Du changement depuis 2015

Peu après l'adoption en 2015 de la version précédente de ce rapport triennal, plusieurs pays de l'Union ont commencé à recentrer leurs efforts de réforme sur l'adéquation des retraites: une évolution par rapport à la simple stabilisation des dépenses consacrées aux paiements de pensions (voir page 8).

L'édition 2018 du rapport sur l'adéquation analyse la manière dont les pensions actuelles et futures contribuent à prévenir la pauvreté chez les personnes âgées et à maintenir le revenu des hommes et des femmes pendant la durée de leur retraite. Elle met notamment l'accent sur les différences entre les sexes en matière de droits à pension, l'adéquation des retraites des personnes dont l'emploi était atypique ou indépendant et le rôle des retraites complémentaires.

C'est également la première version de ce rapport à être publiée depuis l'adoption en 2017 du socle européen des droits sociaux. Le principe 15 du Socle reconnaît le droit de tous les travailleurs, y compris les indépendants et ceux dont les contrats sont atypiques, à une pension de retraite leur garantissant un revenu adéquat, et le droit des femmes et des hommes à avoir les mêmes possibilités d'acquérir des droits à pension.

Le volume I est consacré à des analyses comparatives de l'adéquation des retraites dans l'UE. Le volume II, quant à lui, fournit une description plus détaillée du système de retraite et de l'adéquation des retraites dans chacun des 28 États membres.

Volume I catalogue n°: KE-01-18-457-EN-N

Volume II catalogue n°: KE-01-18-458-EN-N

Lien vers la publication: <http://europa.eu/Dy84Vg>

### Robots au travail: parts d'emploi en Europe

Vous voulez savoir quelle est la part des emplois automatisés et non automatisés dans 24 pays européens au cours des trois dernières décennies? Ce rapport révèle dans quels pays l'emploi risque le plus de disparaître du fait de l'automatisation, de même qu'il fait état de ceux qui, au cours des deux dernières décennies, ont eu tendance à plus rapidement remplacer le travail par l'automatisation. Il montre également les emplois qui devraient être maintenus à l'avenir dans la mesure où ils ne seront pas automatisés.

Catalogue n°: KE-02-18-805-EN-N

Lien vers la publication: <http://europa.eu/IVK38fj>

### Le socle européen des droits sociaux: un guide de poche

Partant d'expériences quotidiennes tirées du marché du travail, de la vie de tous les jours et de la retraite, ce guide de poche présente comment les citoyens peuvent tirer profit du socle européen des droits sociaux. Il présente également les vingt principes du Socle pour une Union européenne plus équitable et plus inclusive, condition préalable pour parvenir à une croissance économique durable et relever des défis tels que l'avenir du travail, l'inégalité et l'évolution démographique. #SocialRights

Catalogue n°: KE-01-18-212-FR-N

Lien vers la publication: <http://europa.eu/IVB89fp>

### Lutter contre la pauvreté des enfants: comment les fonds européens peuvent y contribuer

La pauvreté des enfants demeure un défi dans de nombreux pays de l'Union. En 2016, 26,4 % des enfants vivant dans l'UE étaient menacés de/en situation de pauvreté ou d'exclusion sociale. Ce document, préparé pour la plateforme européenne pour l'investissement dans l'enfance (EPIC), expose les divers programmes et fonds européens disponibles pour lutter contre la pauvreté des enfants dans l'Union et favoriser leur inclusion sociale et leur bien-être général.

Catalogue n°: KE-04-18-430-EN-N

Lien vers la publication: <http://europa.eu/qH38rN>

Pour télécharger ou commander ces publications, veuillez cliquer sur: <http://europa.eu/lqC66Hd>

Pour s'abonner au magazine 'Agenda social' ou à d'autres publications de la DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, veuillez remplir le formulaire disponible ici: <http://europa.eu/lgh34bH>

### SONDAGE AUPRÈS DES LECTEURS

Près de six ans après le sondage précédent, nous aimerions avoir votre opinion sur divers aspects d'«Agenda social». Nous vous invitons à répondre avant le 1 octobre au sondage en ligne que vous trouverez à l'adresse suivante: <http://europa.eu/!yn78JB>

