



Lettre Sociale Europe N°18 de juin 2021

Dans la **Déclaration de Porto du 8 mai 2021** les 27 chefs d'Etats et de gouvernements membres de l'Union Européenne affirment que « **l'Europe doit être le continent de la cohésion sociale et de la prospérité** ». Pour cela le socle européen des droits sociaux est un élément fondamental de la relance dont la mise en œuvre permettra de réaliser une convergence sociale et économique en vue d'une transition numérique, écologique et équitable. La dimension sociale dont le dialogue social avec la participation active des partenaires sociaux est un fondement de l'économie sociale DE marché permettant d'assurer l'égalité des chances pour tous et de veiller à ce que nul ne soit laissé de côté.

Dans le respect des principes de subsidiarité et de proportionnalité le plan d'action de la Commission Européenne avec les objectifs d'ici 2030 (au moins **78% des personnes âgées de 20 à 64 ans** devraient avoir un emploi dans l'Union européenne, **60% des adultes** doivent participer chaque année à **des activités de formation** et diminuer de **15 millions** le nombre de **personnes menacées de pauvreté** ou d'exclusion sociale) fournit des orientations utiles pour la mise en œuvre du socle européens des droits sociaux en tenant compte des différents situations nationales mais dans le cadre de la coordination des politiques lors des Semestres européens pour réduire les inégalités, défendre des salaires équitables et combattre l'exclusion sociale et la pauvreté. Le Conseil Européen salue la proposition conjointe des partenaires sociaux européens pour un ensemble d'indicateurs permettant de **mesurer les progrès économiques, sociaux et environnementaux** comme bien-être au service d'une croissance inclusive et durable.

Le 7 mai 2021, les partenaires sociaux européens (Confédération Européenne des Syndicats, Bussiness Europe, SGI Europe, SME Eunited, Social Platform) avec la Présidents de la Commission Européenne et le Président du Parlement européen sous les auspices du Premier Ministre Portugais adoptaient **l'engagement social de Porto** pour « maintenir les mesures d'urgence aussi longtemps que nécessaire tout en favorisant une approche stratégique pour faciliter la création de nouveaux emplois de qualité et les transitions d'un emploi à l'autre » et ils ont également convenu de « promouvoir le dialogue social autonome en tant qu'élément structurant du modèle social européen et le renforcer aux niveaux européen, national, sectoriel et de l'entreprise, en veillant tout particulièrement à garantir un cadre propices à la négociation collective dans les différents modèles existant dans les Etats membres » et Nicolas SCHMIT le Commissaire européen à l'Emploi et aux Droits sociaux a tenu à rappeler que l'Union européenne entend **renforcer le dialogue social et encourager la négociation collective**.

Source IR Notes 164 – 19 mai 2021

APPLICATION DES PRINCIPES DU SOCLE DES DROITS SOCIAUX

Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité par la création d'emplois dans l'économie réelle qui est aujourd'hui une priorité pour l'UE. En vue de promouvoir une reprise génératrice d'emplois dans les Etats membres, la commission présente des orientations sur la combinaison de mesures stratégiques et les financements disponibles pour la création d'emploi et les transitions professionnelles vers les secteurs en expansion comme le numérique et les emplois verts. Dans ce processus de changement, la coopération avec les services de l'emploi et le dialogue entre partenaires sociaux sont déterminants pour favoriser les restructurations socialement responsables avec une attention particulière aux jeunes et aux personnes peu qualifiées plus vulnérables aux fluctuations du marché du travail. Le dynamisme de l'industrie est capital pour la prospérité future de l'Europe et le rôle des petites et moyennes entreprises est déterminant. De même de nouvelles perspectives apparaissent pour l'économie sociale et solidaire.

La Commission réexaminera le cadre de qualité pour les stages et mettra à jour une nouvelle stratégie industrielle pour l'Europe. Elle adoptera un plan d'action sur l'économie sociale et évaluera l'expérience de l'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situations d'urgence (SURE). Elle encourage les Etats membres à un soutien actif et efficace à l'emploi (EASE) avec des garanties renforcées pour la jeunesse et une information consultation des travailleurs pendant les processus de restructuration et la participation des travailleurs au niveau de l'entreprise.

Adapter les normes de travail à l'avenir du travail même si les conditions de travail dans l'UE sont parmi les meilleurs au monde, la pauvreté et les inégalités au travail sont un défi à relever. Il importe de veiller à ce que les emplois soient assortis d'une rémunération décente pour garantir des conditions de vie et de travail adéquate. La croissance de la main d'œuvre indépendante constitue une tendance émergente avec l'accélération de la numérisation des lieux de travail et le télétravail devenu une norme pour de nombreux travailleurs. Ces évolutions justifient un grand débat avec toutes les parties prenantes dont les partenaires sociaux.

La Commission présentera dès 2021 une proposition législative sur les conditions de travail des travailleurs des plateformes et un règlement de l'UE sur l'Intelligence Artificielle (IA). En 2022 elle présentera un rapport sur la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail et les recommandations du Parlement Européen sur le droit à la déconnexion. Dans le même temps les partenaires sociaux européens doivent négocier un accord-cadre autonome sur la numérisation.

Des normes de sécurité et de santé au travail pour un nouveau monde du travail. Elles doivent être mis à jour en raison de l'évolution rapide des technologies et de la société pour garantir des environnements professionnels sains et sûrs pour protéger les travailleurs, soutenir la productivité et permettre une reprise économique durable.

La Commission présentera un nouveau cadre stratégique 2021-2027 en matière de sécurité et de santé au travail.

Mobilité de la main d'œuvre qui est au cœur du projet européen avec un programme ambitieux pour une mobilité équitable de la main d'œuvre, mais la pandémie de COVID-19 a mis en lumière les conditions de travail précaires de nombreux travailleurs mobiles, y compris les travailleurs saisonniers.

La Commission évaluera en 2024 les performances de l'Autorité Européenne du Travail (AET) sur la mise en œuvre et l'application correctes des règles de l'UE en matière de mobilité de la main d'œuvre et le renforcement des capacités de protection des travailleurs mobiles y compris les

travailleurs saisonniers. Elle encourage le Parlement Européen et le Conseil à conclure les négociations sur la révision des règles de coordination de la sécurité sociale.

Compétences et égalité pour ouvrir à tous de nouvelles perspectives en investissant dans les compétences et l'éducation du fait des transitions écologique et numérique. Les systèmes d'enseignement et de formation professionnelle doivent veiller à ce que la main d'œuvre dispose des compétences appropriées et soit à même de contribuer à la reprise. Afin d'atteindre en 2030 l'objectif de 60% d'adultes participant chaque année à des activités d'apprentissage, le FSE est doté d'un budget de 88 milliards d'€ et Erasmus + de plus de 26 milliards d'€. Pour donner aux personnes les moyens de participer à l'apprentissage tout au long de leur vie suppose de repenser les politiques de formation professionnelle et la reprise en Europe exige d'attirer de nouveaux talents.

La Commission proposera en 2021 un programme de transformation de l'enseignement supérieur et une initiative sur les comptes de formation individuels, ainsi qu'une approche européenne des micro-qualifications et un train de mesures sur les talents et les compétences. Elle encourage la conclusion de pactes pour les compétences au plan territorial ou dans les entreprises et recommande aux Etats membres la mise en œuvre d'une politique en matière d'Education et de Formation professionnelles (EFP) pour donner à tous l'accès à un enseignement de qualité.

Construire une Union de l'égalité dans notre société et notre économie où la diversité est un atout, il est urgent de s'attaquer aux stéréotypes et à la discrimination fondée sur le sexe pour que le taux d'emploi et les niveaux de rémunérations des femmes ne restent pas à la traîne par rapport à ceux des hommes. Des politiques favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée permettront de concilier l'une et l'autre. Les personnes handicapées se heurtent à de sérieux obstacles dans les domaines de l'enseignement, de la formation, de l'emploi, de la protection sociale, du logement et de la santé.

La Commission publiera en 2021 un rapport commun sur l'application de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de la directive relative à l'égalité raciale et envisagera tout acte législatif nécessaire. Elle proposera une révision des objectifs de Barcelone pour les services d'éducation et d'accueil de la petite enfance, ainsi qu'une législation visant à lutter contre les violences à caractère sexiste à l'égard des femmes.

Protection et inclusion sociales pour vivre dignement avec l'objectif de réduire d'au moins de 15 millions le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale. Pour briser le cycle intergénérationnel de l'inégalité, l'investissement dans l'enfance doit favoriser l'égalité des chances. Des systèmes de revenu minimum ont un rôle à jouer, ainsi que l'accès à un logement abordable et aux services essentiels comme l'eau, l'assainissement, la santé, l'énergie, les transports, les finances et les communications numériques.

La Commission proposera en 2021 une stratégie de l'UE sur les droits de l'enfant et une recommandation du Conseil établissant la garantie européenne pour l'enfance. Elle lancera une plateforme européenne sur la lutte contre le sans-abrisme ainsi que des initiatives en faveur du logement abordable et l'accès aux services essentiels. Elle encourage les pouvoirs publics à garantir l'efficacité et la couverture des filets de protection sociale ainsi que l'accès des personnes dans le besoin aux services de soutien.

Promouvoir la santé et garantir les soins demande des réformes et des investissements dans les systèmes de santé pour accroître leur résilience pour renforcer les soins de santé primaires et la santé mentale, améliorer l'accès de tous à des soins de qualité. La demande de soins devrait

augmenter dans une société vieillissante avec des disparités dans l'accès aux services de santé en particulier dans les zones rurales.

La Commission proposera en 2021 une initiative sur les soins de longue durée et la création d'un espace européen des données de santé. Elle encourage les Etats membre à investir dans le personnel des secteurs de la santé et des soins, d'accélérer la numérisation de leurs systèmes de santé et de réduire les inégalités en matière de santé.

Adapter la protection sociale au monde nouveau même si de nombreux Etats membres ont étendu la protection sociale durant la pandémie à des populations qui n'en bénéficiaient pas auparavant, il y a lieu d'entamer une réflexion approfondie sur le financement de la protection sociale. Celle des travailleurs transfrontaliers est une condition préalable au bon fonctionnement du marché intérieur.

La Commission créera un groupe d'experts de haut niveau sur l'avenir de l'Etat-providence en lien avec l'évolution du monde du travail et envisagera une portabilité transfrontalière des droits en matière de sécurité sociale (passeport européen de sécurité sociale)

Résumé du Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux publié par la Commission européenne.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET MONDE DU TRAVAIL

Le projet de règlement établissant des règles harmonisées en matière d'intelligence artificielle présenté le 21 avril 2021 par la Commission européenne, une fois adopté s'appliquera directement dans les entreprises et les administrations sans Loi de transposition nationale. Dans les relations du travail, l'Intelligence Artificielle (l'IA) nécessite un encadrement lorsque l'IA est utilisée pour :

- 1) **le recrutement** ou la sélection de personnes physiques, notamment pour la publication de postes vacants, la présélection ou le filtrage des candidatures, l'évaluation des candidats au cours d'entretiens ou de tests ;
- 2) prendre des décisions sur **la promotion** et la résiliation de relations contractuelles liées au travail, pour **la répartition des tâches** et pour **le suivi et l'évaluation des performances** et du comportement des personnes dans ces relations ;
- 3) déterminer l'accès à **la formation professionnelle** ou pour évaluer les étudiants dans les établissements d'enseignement et de formation professionnelle.

Ces systèmes d'IA sont considérés à haut risque car ils peuvent perpétuer des discriminations et en surveillant les performances et le comportement des travailleurs, ils sont contraire aux droits à la protection des données et à la vie privée. Dans ce cas ils doivent apporter des garanties aux utilisateurs sur la transparence de leurs fonctionnements et pouvoir être surveillés par des personnes physiques pendant l'utilisation du système d'IA pour prévenir les risques pour la santé, la sécurité et le respect des droits fondamentaux au travail. Lorsque l'employeur utilise une IA il doit informé les salariés concernés. Ainsi le dialogue social devrait intervenir lors d'utilisation d'IA comme la déclaration commune sur l'intelligence artificielle des partenaires sociaux européens des télécommunications du 30 novembre 2020 et ceux des assurances du 16 mars 2021.

Source IR Notes 163 — 5 mai 2021

Le 31 mai, Christian JUYAUX