



## Lettre Sociale Europe N° 24 de décembre 2021

### "ENSEMBLE POUR UNE EUROPE PLUS FORTE" PROGRAMME DE TRAVAIL 2022 DE LA COMMISSION EUROPEENNE

En matière sociale, la Commission européenne a décidé d'analyser les résultats de *"l'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situations d'urgence"* (SURE) avant toute pérennisation.

Dans le cadre du plan d'action pour la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux décidé au sommet de Porto, la Commission européenne annonce :

- 1) Une initiative législative pour améliorer la **protection des travailleurs** contre les risques liés à l'exposition au travail à l'amiante
- 2) Le renforcement du rôle et l'indépendance des organismes de promotion de l'**égalité et de non-discrimination dans l'emploi**.
- 3) Une révision de la directive sur la certification des conducteurs de trains sur les systèmes ferroviaires en Europe.

Mais la proposition de directive sur le **salairé minimum** devient une recommandation non contraignante sur le **revenu minimum** et la Commission européenne présentera une communication pour renforcer le dialogue social au niveau national et au plan européen "*afin de soutenir le rôle clé des partenaires sociaux pour favoriser une reprise économique, sociale et fondée sur la cohésion qui soit équitable et les transformations écologique, numérique et du marché du travail*".

En 2022, la Commission européenne doit mettre en œuvre les 6 grandes ambitions :

- 1) **Le pacte vert pour l'Europe** par la certification des absorptions de carbone et les obligations vertes dans le cadre d'un plan d'investissement pour une Europe durable et un plan d'action "zéro pollution", la réalisation d'objectifs de l'économie circulaire en faveur d'une agriculture plus verte et plus durable.
- 2) **Une Europe adaptée à l'ère numérique** en suivant la voie pour la décennie numérique de 2030 avec un instrument pour les situations d'urgence et des lois européennes sur les semi-conducteurs et la cyber-résilience, le développement des compétences numériques dans les écoles et une initiative sur les services numériques de mobilité multimodale.
- 3) **Une économie au service des personnes** en tirant les enseignements de l'outil contre les risques de chômage (SURE) et continuer la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux avec une recommandation sur le revenu minimum. Au plan financier des initiatives sur les paiements instantanés, les procédures d'insolvabilité et l'accès des petites et moyennes entreprises aux capitaux.
- 4) **Une Europe plus forte sur la scène internationale** avec une stratégie "Global Gateway" pour une meilleur connectivité dans le monde, une nouvelle déclaration conjointe UE-OTAN et une feuille de route sur les technologies de sécurité et de défense, une nouvelle stratégie sur la coopération internationale en matière d'énergie et un plan d'action pour la gouvernance internationale des océans.
- 5) **Promotion de notre mode de vie européen** avec l'initiative ALMA pour aider les jeunes européens défavorisés, des propositions législatives pour un nouveau pacte sur l'immigration et l'asile tout en

rendant compte des progrès accomplis dans le domaine de la sécurité, une stratégie européenne en matière de soins et un nouveau cadre pour le secteur pharmaceutique en Europe.

6) **Un nouvel élan pour la démocratie européenne** avec la conférence sur l'avenir de l'Europe et des initiatives citoyennes. Une législation européenne sur la liberté des médias, la reconnaissance de la parentalité et la protection des adultes vulnérables, ainsi que le soutien à la lutte contre les violences faites aux femmes et des pratiques préjudiciables à l'égard des femmes et des filles.

source : IR Notes N°172 du 20 octobre 2021 [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)

## LE PACTE EUROPEEN DES COMPETENCES

C'est une stratégie européenne d'**aides aux individus et aux entreprises** pour développer des compétences plus nombreuses et de meilleure qualité afin de renforcer **la compétitivité durable** comme prévu dans le Green Deal Européen et la transition numérique, mais aussi garantir **l'équité sociale** définie dans le socle européen des droits sociaux (1) avec l'accès à l'éducation, à la formation tout au long de la vie et à l'apprentissage pour tous, tout en renforçant **la résilience** pour réagir aux crises.

Depuis novembre 2020, le **Pacte pour les compétences en Europe** a pour principes clés de promouvoir une culture d'apprentissage tout au long de la vie pour tous, de construire des partenariats de compétences solides, de suivre les offres et demandes de compétences et anticiper les besoins en compétences, mais aussi d'agir contre les discriminations et pour l'égalité des sexes et des chances.

Les entreprises et les organismes privés, ainsi que les partenariats régionaux ou locaux et les écosystèmes industriels ou les secteurs professionnels organisés paritairement **peuvent y adhérer**. En 2021, la Commission européenne soutiendra les signataires par des services dédiés à **un pôle de réseautage** pour la recherche de partenaires et liens avec les outils européens existants (EURES, Europass, Skills panorama), **des mises à jour sur les politiques et les instruments de l'UE** dont les informations sur les projets, outils et bonnes pratiques et un **centre d'orientation et de ressources** pour l'accès aux financements européens pertinents dans le cadre financier pluriannuel 2021-2027. Déjà des partenariats européens sont engagés dans **l'automobile** pour former 5% de la main d'œuvre chaque année, la **Microélectronique** pour le perfectionnement et le recyclage de 250 000 travailleurs et étudiants et dans **l'Aéronautique et la Défense** pour monter en compétences 200 000 personnes et en requalifier plus de 300 000. D'autres secteurs en débattent comme l'Agroalimentaire, la Construction, la Santé, la proximité et l'économie sociale, le Textile et le Tourisme.

(1) Principe 1 du Socle Européen des droits sociaux **"Chacun a droit à une éducation, une formation tout au long de la vie, inclusives et de qualité afin d'apprendre, de maintenir et d'acquérir des compétences qui leur permettent de participer pleinement dans la société et de gérer avec succès les transitions du marché du travail "** et la Présidente Mme Ursula Von Der Leyen a affirmé **"Le meilleur investissement dans notre avenir est l'investissement dans notre personnel, les compétences et l'éducation stimulent la compétitivité et l'innovation de l'Europe. Mais l'Europe n'est pas encore tout à fait prête. Je veillerai à ce que nous utilisions tous les outils et fonds à notre disposition pour rétablir cet équilibre"**

source : Commission européenne > Emploi, affaires sociales et inclusion <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?>

## GLOBALISATION DES SERVICES ET LA TELEMIGRATION DES EMPLOIS

Dans un article récent de Social Europe, Philippe POCHE directeur de l'Institut Syndical européen nous informe que « *le risque d'une possible délocalisation des services dans le cadre de la mondialisation de l'économie n'est pas une question neuve* » mais le développement du télétravail et l'émergence de l'intelligence artificielle peut constituer la 3<sup>e</sup> vague de la mondialisation de l'économie dans les services en utilisant la « télémigration » qui désigne les individus (salariés ou indépendants) qui travaillent pour une entreprise dans un autre pays.

Cette délocalisation de l'emploi peut être une menace de détérioration des conditions de travail en fonction de scénarios qui peuvent se superposer :

3) **Un usage massif du télétravail** avec des procédures de contrôle et d'évaluation des performances et des coûts financiers directs pris en charge par les travailleurs (achat d'équipement adéquat), mobilisation d'espace de travail chez les particuliers (la moitié des télétravailleurs mobilisent leur chambre ou leur cuisine pour travailler) et dans le même temps les entreprises peuvent réduire leurs frais de location de leurs bureaux.

2) **Un travail de plus en plus mobile** avec des rencontres planifiées des travailleurs en fonction des besoins de l'entreprise ou de circonstances exceptionnelles dans des lieux de rassemblement. Ainsi certaines entreprises organisent déjà des réunions de travail dans les hôtels ou autres hébergements collectifs. Avec la libre circulation en Europe, ceux qui travaillent peuvent venir de différentes villes, régions et pays de l'Union européenne. L'employeur peut décider de recruter des travailleurs (salariés ou indépendants) dans les pays où les salaires et les protections sociales sont moindres.

3) **La délocalisation en dehors de l'Union européenne** comme c'est déjà le cas pour certaines fonctions (comptabilité, informatique, centre d'appels, secrétariat, service après-vente, traductions). Et à l'avenir pour les tâches qui peuvent être réalisées par télétravail, les employeurs peuvent rechercher des compétences dans le monde entier sur le net avec des coûts salariaux nettement réduits

Pour Philippe POCHE « *l'impact serait peut-être moins en terme de pertes d'emploi de manière significative que d'un risque de détérioration plus générales des conditions de travail et salariales* »

**Source : Social Europe du 19 novembre 2021**

Le 29 novembre 2021, Christian Juyaux