**Suite donnée à la résolution non législative du Parlement européen sur le semestre européen pour la coordination des politiques économiques: emploi et aspects sociaux dans le cadre de l’examen annuel de la croissance 2019**

(Semestre européen pour la coordination des politiques économiques: emploi et aspects sociaux dans le cadre de l’examen annuel de la croissance 2019)

**1.** **Rapporteure:** Marian HARKIN (ALDE/IE)

**2.** **Numéros de référence:** 2018/2120 (INI) / A8-0162/2019 / P8\_TA-PROV(2019)0202

**3.** **Date d’adoption de la résolution:** 13 mars 2018

**4.** **Commission parlementaire compétente**: commission de l’emploi et des affaires sociales (EMPL)

**5.** **Analyse/évaluation succincte de la résolution et des demandes qu’elle contient:**

La résolution reconnaît que la situation sociale et de l’emploi dans l’UE s’est récemment améliorée. Plusieurs défis subsistent, tels que la situation de certains groupes de population spécifiques, le taux de chômage encore élevé dans certains pays, les disparités entre les hommes et les femmes, la segmentation du marché du travail, la pauvreté au travail, l’inadéquation entre les compétences et les qualifications, les inégalités persistantes (notamment en ce qui concerne l’accès aux services et le logement abordable) et l’incidence des tendances actuelles et futures, telles que le vieillissement de la population, la numérisation et le changement climatique.

La résolution salue l’adoption du socle européen des droits sociaux, appelant à sa mise en œuvre à tous les niveaux afin de renforcer la dimension sociale de l’UE. Elle souligne en particulier la nécessité de promouvoir l’investissement public et privé ainsi que des réformes structurelles équilibrées sur le plan social et économique qui réduisent les inégalités et soutiennent les emplois de qualité et inclusifs, la croissance durable, l’investissement social et l’assainissement budgétaire responsable. Elle rappelle que les États membres devraient garantir l’accès à une éducation et à une formation de qualité en accordant la priorité à l’investissement dans ces domaines. Elle souligne l’efficacité de la politique de cohésion dans l’accroissement de la cohésion sociale et la réduction des inégalités et encourage les États membres à utiliser pleinement le financement disponible pour la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. Elle rappelle l’importance de salaires décents, en invitant les États membres à mettre en œuvre des mesures visant à réduire les écarts de rémunérations (notamment en augmentant les planchers salariaux) tout en favorisant et en renforçant la négociation collective. Il convient d’accorder une attention particulière, entre autres, à l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à l’égalité entre les hommes et les femmes et à l’accès au logement. La résolution préconise un renforcement du dialogue civil, notamment par une participation accrue des ONG dans le domaine social.

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

**Paragraphe 2.** «*[…] invite la Commission et les États membres à renforcer les droits sociaux en mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux de manière à construire une véritable dimension sociale pour l’Union [...]; demande à la Commission d’utiliser les 20 principes du socle européen des droits sociaux comme marqueurs pour évaluer si les pays ont tenu leurs engagements dans le cadre de leurs politiques économiques et pour renforcer sa capacité de suivi de la situation sociale* *[…]*»

L’examen annuel de la croissance 2019 insiste sur la nécessité de transformer les principes du socle européen des droits sociaux en actions tant au niveau européen que national.

La communication de 2018 intitulée «Suivi de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux» souligne la manière dont le socle devrait être mis en œuvre aux niveaux européen et national. Le Semestre européen joue un rôle essentiel, ayant déjà intégré les priorités du socle dans ses derniers cycles. Les lignes directrices pour l’emploi révisées (base juridique des recommandations par pays) tiennent pleinement compte des 20 principes du socle.

Le tableau de bord social, intégré dans le rapport conjoint sur l’emploi depuis 2008, examine les performances des États membres dans le domaine social et de l’emploi sous l’angle des différentes dimensions du socle. Les résultats de cette évaluation sont pris en compte dans les rapports par pays et contribuent à l’identification des défis dans les domaines de l’emploi, de l’éducation et des compétences, ainsi que de l’inclusion sociale au niveau national.

**Paragraphe 3.** «*demande le plein engagement du Semestre européen en faveur du socle européen des droits sociaux, mettant en avant l’égalité de traitement et l’égalité des chances entre les femmes et les hommes, le droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale et le droit à des services de soins de qualité et abordables*» et

**Paragraphe 28.** *«[...] invite les États membres et la Commission à prendre toutes les mesures nécessaires pour améliorer l’équilibre entre vie privée et vie professionnelle et favoriser l’égalité des genres; appelle à la mise en place de services de garde de haute qualité accessibles et abordables tout au long du cycle de vie, ainsi que des services de garde d’enfants et d’éducation précoce, tout en continuant à poursuivre la réalisation des objectifs fixés à Barcelone en 2002 en matière de garde d’enfants et à garantir la mise en place d’une législation favorisant des formules de travail flexibles; invite à reconnaître le travail des aidants non professionnels et familiaux […]; invite à favoriser les formules de travail souples et à introduire des formules avantageuses de congés de maternité, de paternité, de congés parentaux et de congés destinés aux aidants […]»* et

**Paragraphe 39.** *«[…] invite l’Union européenne et les États membres, en collaboration avec les partenaires sociaux et les organisations défendant l’égalité hommes-femmes, à présenter et à mettre en œuvre des politiques visant à combler l’écart de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes […]»*

L’égalité entre les hommes et les femmes fait l’objet d’un suivi au moyen du tableau de bord social qui accompagne le socle, et qui couvre l’égalité entre les hommes et les femmes, l’égalité des chances, l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la garde des enfants et les soins de longue durée.

La nouvelle directive sur l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée introduira des normes minimales en ce qui concerne le congé de paternité, le congé parental et le congé d’aidant, ainsi que les formules de travail souples, et contribuera à accroître la participation des femmes au marché du travail.

Le principe 2 du socle européen des droits sociaux indique clairement que les femmes et les hommes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale. En novembre 2017, la Commission a adopté le «Plan d’action de l’Union européenne 2017-2019 - Éliminer l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes» en vue de lutter davantage contre l’écart de rémunération entre les sexes et faire pleinement respecter le principe d’égalité en la matière entre les femmes et les hommes. Le plan d’action s’attaque aux diverses causes profondes de l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes. La Commission suit l’écart de retraite entre les femmes et les hommes au moyen du rapport sur l’adéquation des retraites. Dans le cadre du Semestre européen, la Commission encourage les États membres à s’attaquer aux causes de l’écart de retraite entre les femmes et les hommes (tant les causes liées au marché du travail que celles liées au système de retraite). L’examen annuel de la croissance 2019, dans le cadre de sa priorité «*Concentrer les efforts de réformes sur la croissance de la productivité, l’inclusivité et la qualité institutionnelle*», encourage les États membres à poursuivre les réformes dans le domaine des systèmes fiscaux et des services de soins, essentielles pour offrir aux femmes davantage de possibilités d’accéder à un emploi ou de conserver leur emploi. Cet aspect est repris dans l’analyse des rapports par pays de 2019.

En mai 2018, la Commission a présenté une proposition de recommandation du Conseil relative à des systèmes de qualité pour l’éducation et l’accueil de la petite enfance, destinée à encourager et soutenir les États membres dans leurs efforts visant à améliorer l’accès à leurs systèmes d’éducation et d’accueil de la petite enfance, ainsi que la qualité de ces derniers. Le Conseil a adopté cette recommandation le 22 mai 2019; elle se fonde sur la proposition de cadre de qualité européen, élaborée par la Commission européenne en collaboration avec des experts nationaux. La Commission coordonne actuellement un groupe de travail associant tous les États membres afin de soutenir l’apprentissage par les pairs en vue de réformer les services d’éducation et d’accueil de la petite enfance pour en améliorer la qualité et les rendre plus accessibles, plus abordables et plus inclusifs, conformément aux orientations définies dans le cadre de qualité européen précité. L’accès à des services d’éducation et d’accueil de la petite enfance de qualité est également abordé dans les recommandations par pays de cette année, soit explicitement (Chypre, Irlande, Slovaquie), soit implicitement dans les recommandations par pays qui traitent des «systèmes d’éducation et de formation» en général, en particulier lorsqu’elles touchent à l’inclusion (Belgique, Bulgarie, Tchéquie, Roumanie) ou lorsqu’elles font référence à «tous les niveaux» (Croatie, Lituanie).

L’égalité entre les femmes et les hommes est l’une des priorités d’investissement du Fonds social européen (FSE), avec une enveloppe globale de 2,2 milliards d’EUR (2014-2020). La proposition de la Commission relative au Fonds social européen + (FSE+) pour le prochain cadre financier maintient l’accent mis sur la participation des femmes au marché du travail et sur l’égalité entre les femmes et les hommes. La Commission a également proposé de soutenir les investissements dans les infrastructures sociales, telles que l’accueil des enfants et les soins de longue durée (proposition de règlement sur InvestEU).

Les États membres sont responsables de la reconnaissance du travail des aidants non professionnels et familiaux, ainsi que de la fourniture d’une couverture sociale à ces derniers. Toutefois, la Commission reconnaît les difficultés auxquelles se heurte le nombre croissant d’aidants non professionnels et familiaux dans l’UE. Le principe 18 du socle européen des droits sociaux reconnaît le droit à des soins de longue durée, en particulier à des services de soins à domicile et des services de proximité. En outre, la nouvelle directive sur l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée introduira un congé d’aidant ainsi que le droit de demander à bénéficier de formules de travail souples.

**Paragraphe 5.** «*demande davantage de cohérence dans le cadre du Semestre européen, et estime notamment qu’il convient de veiller à ce que les problèmes soulignés dans le rapport conjoint sur l’emploi soient repris de manière adéquate dans l’examen annuel de la croissance ainsi que dans les recommandations par pays et à ce que les priorités soient conservées d’une année sur l’autre, à moins qu’elles soient jugées résolues*»

Le projet de rapport conjoint sur l’emploi (RCE) et l’examen annuel de la croissance (EAC) sont adoptés par la Commission dans le cadre du paquet d’automne et se complètent mutuellement. Toutefois, les deux documents diffèrent de par leur nature et leur portée. Tandis que l’EAC donne un aperçu concis des priorités stratégiques pour le cycle du Semestre européen, le projet de RCE (prescrit par l’article 148 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne) présente une analyse détaillée de l’évolution récente de la situation dans ces domaines et présente l’état d’avancement de la mise en œuvre des lignes directrices pour l’emploi.

En ce qui concerne la répétition des priorités d’une année à l’autre, la Commission rappelle que, si les recommandations par pays ont un horizon de 12 à 18 mois, la résolution complète des problèmes sous-jacents peut prendre plus de temps, en particulier lorsqu’elle ne dépend pas de l’adoption d’actes législatifs uniques. C’est la raison pour laquelle la Commission a mis au point une évaluation pluriannuelle des recommandations par pays, qui est présentée dans les rapports par pays et régulièrement mise à jour tout au long de l’année. Par cette évaluation, la Commission continue de suivre la mise en œuvre des recommandations par pays qui ont été abandonnées lorsque les progrès ont été jugés suffisants pour que ces recommandations ne soient plus considérées comme prioritaires, même en l’absence de «mise en œuvre intégrale».

**Paragraphe 6.** *«[…] invite la Commission et les États membres à redoubler d’efforts pour investir dans une éducation et une formation de qualité, abordables, accessibles et ciblées, en renforçant les mesures de requalification et de recyclage, y compris les compétences numériques et transférables, et promouvoir l’apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences […]»* et

**Paragraphe 7.** *«*[…] *invite par conséquent la Commission et les États membres à redoubler d’efforts pour fournir une formation adéquate et accessible qui permette d’acquérir l’ensemble de compétences approprié, y compris en soutenant les entreprises dans la formation, la reconversion et le perfectionnement des travailleurs, ainsi qu’en promouvant l’ajustement des systèmes d’enseignement et de formation»*

La Commission coopère avec les États membres afin de promouvoir le développement des compétences, connaissances, savoir-faire et attitudes clés pour tous les citoyens et de mettre en place des systèmes d’éducation et de formation tournés vers l’avenir et adaptés aux besoins de la société européenne.

En mai 2018, le Conseil a adopté une recommandation visant à renforcer les compétences clés de la population par une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie de haute qualité, le soutien du personnel de l’éducation et la promotion d’une série d’approches d’apprentissage dans une perspective d’apprentissage tout au long de la vie.

En outre, dans le contexte du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l’éducation et de la formation («Éducation et formation 2020»), la Commission soutient l’apprentissage mutuel entre les États membres, développe avec eux des matériels et outils de référence, et fait rapport sur les expériences et les bonnes pratiques qui renforcent les compétences clés pour les apprenants. Cet effort conjoint contribue à la modernisation des systèmes d’éducation et de formation dans l’UE.

La stratégie 2016 en matière de compétences visait à déployer des efforts coordonnés pour relever les défis relatifs aux compétences afin de soutenir l’emploi, la croissance et la compétitivité. La recommandation de 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences vise à offrir des parcours de renforcement des compétences aux adultes ayant un faible niveau d’aptitudes et de compétences. Ces parcours devraient les aider à acquérir un niveau minimal de compétence dans le domaine de la lecture, de l’écriture, du calcul et du numérique et/ou d’acquérir un ensemble plus vaste de savoirs, d’aptitudes et de compétences pertinentes pour le marché du travail et leur permettant de participer activement à la société. En février 2019, la Commission a publié son analyse des plans des États membres en vue de la mise en œuvre des parcours de renforcement des compétences.

**Paragraphe 11.** *«invite la Commission et les États membres à examiner de près la question de la pauvreté des travailleurs et à proposer des solutions à la fois au niveau européen et au niveau national afin de lutter contre ce problème insidieux; estime qu’une action immédiate et coordonnée doit être entreprise afin d’inverser cette tendance, qui menace de fracturer la cohésion sociale et la solidarité intergénérationnelle […]»*

Selon le dernier RCE, le risque de pauvreté pour les salariés a augmenté après 2008 et, malgré une légère diminution récente, il reste au-dessus des niveaux d’avant la crise. Il est essentiel d’offrir aux citoyens des emplois de qualité si l’on souhaite concrétiser l’ambition de l’UE consistant à promouvoir la convergence vers le haut des niveaux de vie dans tous les États membres et atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020. Le socle européen des droits sociaux comprend un certain nombre de principes clés pour lutter contre le phénomène des travailleurs pauvres, y compris en ce qui concerne les salaires, et indique explicitement qu’il convient d’éviter ce phénomène.

Un suivi renforcé du phénomène des travailleurs pauvres a été entrepris dans le cadre du Semestre européen et de l’analyse fournie dans les rapports par pays de 2019. La Commission a demandé aux experts du réseau européen de politique sociale (ESPN) de fournir des rapports thématiques contenant une analyse approfondie des tendances de ce phénomène et des facteurs qui y sont liés, ainsi que des analyses des lacunes existantes et des recommandations de réformes. Ces éléments seront accompagnés d’un rapport synthétisant la situation du phénomène des travailleurs pauvres dans l’UE, qui sera prochainement publié.

**Paragraphe 11.**«*[…] demande à la Commission et aux États membres d’adopter toutes les mesures nécessaires pour réduire considérablement la pauvreté, en particulier la pauvreté infantile* *[…]*»

La recommandation de 2013 intitulée «Investir dans l’enfance» et le principe 12 du socle européen des droits sociaux appellent les États membres à accélérer leurs efforts pour réduire la pauvreté infantile. La Commission suit les efforts nationaux dans le cadre du Semestre européen. Les États membres peuvent utiliser les Fonds structurels et d’investissement européens (Fonds ESI), en particulier le FSE, ainsi que le Fonds européen d’aide aux plus démunis (FEAD) pour cofinancer des projets concrets visant à soutenir les politiques de l’enfance et de la famille.

À la demande du Parlement européen, la Commission met actuellement en œuvre une action préparatoire visant à étudier le potentiel d’un programme européen de garantie pour l’enfance qui garantirait que chaque enfant ait accès à une alimentation, à des soins de santé, à un enseignement, à un logement et à des services de garde d’enfants adéquats.

**Paragraphe 11.** *«[…] invite la Commission et les États membres à mieux reconnaître le travail et les compétences des organisations non gouvernementales, des organisations actives dans le domaine de la lutte contre la pauvreté et de l’inclusion sociale ainsi que des personnes qui sont elles-mêmes en situation de pauvreté, en encourageant leur participation à l’échange de bonnes pratiques […]»* et

**Paragraphe 46.** *«invite les États membres, la Commission et le Parlement européen à mieux reconnaître l’expertise des organisations non gouvernementales sur le plan social en promouvant un dialogue civil, conformément à l’article 11 du traité sur l’Union européenne, dans le cadre du Semestre européen»*

En 2015, la Commission a lancé une approche révisée du dialogue civil sur les questions liées à la politique de l’emploi et à la politique sociale avec les parties prenantes de la société civile. Cette approche révisée assure un lien plus étroit avec le Semestre européen.

La ligne directrice pour l’emploi nº 7 indique que «les États membres devraient tenir compte de l’expérience qu’ont, en matière d’emploi et de questions sociales, les organisations de la société civile concernées».

Les résultats des étapes successives du Semestre ont été examinés avec la société civile, tant au niveau de l’UE qu’au niveau national. Des réunions avec les organisations de la société civile ont eu lieu lors des missions d’information annuelles de la Commission.

La Commission soutient chaque année 30 réseaux européens d’ONG actives dans les domaines du handicap, de la pauvreté, de l’exclusion sociale et de la microfinance et/ou des entreprises sociales, par l’intermédiaire du programme européen pour l’emploi et l’innovation sociale (EaSI) et du programme «Droits, égalité et citoyenneté».

**Paragraphe 14.** «*invite la Commission à soutenir davantage le portail EURES et les autres programmes sur la mobilité de l’emploi, qui facilitent la mobilité en matière d’apprentissage et de formation […]»*

Le règlement (UE) 2016/589[[1]](#footnote-1) a renforcé la transparence d’EURES, ce qui a permis une meilleure adéquation entre la demande et l’offre de main-d’œuvre, élargi le réseau à de nouveaux membres et partenaires, au-delà des services publics de l’emploi, et prévu un outil multilingue en ligne axé sur les compétences utilisant la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO).

EURES fera partie de l’Autorité européenne du travail (AET), y compris de la nouvelle gouvernance à la suite du transfert proposé du bureau européen de coordination d’EURES, qui dépend actuellement de la Commission, vers l’Autorité européenne du travail. Son rôle dans la promotion de la mobilité équitable s’en trouvera renforcé. Il bénéficiera d’une structure opérationnelle globale consacrée à la mobilité de la main-d’œuvre de l’UE et d’une expertise spécialisée sur les nouveaux défis à relever ou sur des approches et outils innovants.

En outre, la Commission développe actuellement la plateforme en ligne Europass sur les compétences et les certifications, conformément à la décision (UE) 2018/646[[2]](#footnote-2). Celle-ci offrira aux utilisateurs un vaste portefeuille en ligne, qui les aidera à mieux communiquer des informations sur leurs compétences, leurs certifications et leurs expériences. Elle donnera des informations aux candidats à la mobilité et permettra l’authentification en ligne des documents.

Par ailleurs, le cadre européen des certifications (CEC) soutient la mobilité en rendant les certifications plus faciles à comprendre dans toute l’Europe. Jusqu’à présent, 27 États membres et 8 autres pays européens ont lié leur cadre national de certifications au CEC, ce qui a permis à leurs citoyens de postuler plus facilement à des emplois ou à un apprentissage supplémentaire à l’étranger.

Enfin, les propositions de la Commission concernant le futur programme Erasmus au cours de la période 2021-2027 prévoient de doubler le financement par rapport au programme Erasmus + actuel. L’augmentation du financement et l’introduction de nouvelles formes de mobilité (y compris la mobilité électronique) permettront à 12 millions de personnes de bénéficier du futur programme. La mobilité en matière d’apprentissage et de formation restera la mesure la plus importante (sous réserve de la décision des colégislateurs).

**Paragraphe 15.** *«[…] demande, à cet égard, que les compétences axées sur le marché du travail soient renforcées et que la part des formations fondées sur la pratique soit considérablement accrue afin d’atteindre l’objectif de l’employabilité […]*; *invite la Commission et les États membres à mettre en œuvre sans plus attendre le système de formation en alternance, qui s’est imposé comme un modèle à suivre dans l’Union, tout en reconnaissant la nécessité de l’adapter aux systèmes des États membres eux-mêmes»*

À la suite des conclusions du Conseil de Riga de 2015 sur l’enseignement et la formation professionnels, la Commission met l’accent sur le renforcement des systèmes de formation par le travail et d’apprentissage. L’une des priorités de la stratégie de 2016 en matière de compétences est d’améliorer l’attrait de l’enseignement et de la formation professionnels (EFP) au moyen d’une offre de qualité et d’une organisation flexible, comprenant une forte dimension fondée sur le travail. La transition des jeunes vers l’emploi est plus forte dans les pays où l’apprentissage est plus courant. Depuis le lancement de l’alliance européenne pour l’apprentissage en 2013, plus de 900 000 places d’apprentissage ont été promises par les membres de cette alliance. En 2019, la 4e Semaine européenne des compétences professionnelles assurera la promotion des filières professionnelles, de la formation en alternance et de l’excellence en matière d’EFP auprès du grand public.

La recommandation du Conseil de 2018 relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité vise à faire en sorte que les programmes d’apprentissage soient adaptés aux besoins du marché du travail et apportent des avantages à la fois aux apprenants et aux employeurs. La Commission rendra compte de la mise en œuvre de cette recommandation en mars 2021 au plus tard.

**Paragraphe 20.** *«demande à la Commission de mener une évaluation de l’impact selon le genre des réformes structurelles»* et

**Paragraphe 36**. *«invite les États membres et la Commission à supprimer tous les freins à la participation des femmes au marché du travail ainsi qu’à éliminer les préjugés fiscaux liés au genre et les autres incitations qui perpétuent les inégalités de rôles entre les sexes»*

Tout au long du processus du Semestre européen, la Commission examine les politiques fiscales des États membres et évalue, dans les rapports par pays, l’incidence des systèmes socio-fiscaux sur les seconds salaires et les travailleurs à bas salaires, qui sont en majorité des femmes, en particulier en ce qui concerne l’incitation à ne pas travailler ou à ne pas augmenter ses heures de travail; cet examen a donné lieu à des recommandations par pays en 2018.

La nouvelle directive concernant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants vise à augmenter la participation des femmes au marché du travail, à améliorer l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à assurer l’égalité entre les femmes et les hommes. La communication sur l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée vise également à améliorer la qualité et l’accessibilité financière des services de garde d’enfants et des soins de longue durée, ainsi que l’accès à ces services et soins, par des mesures non législatives comme des orientations, le suivi, le soutien financier et la collecte de données.

**Paragraphe 21.** *«invite la Commission et tous les États membres à introduire ou à consolider la règlementation des nouvelles formes de travail; […] invite la Commission et les États membres à mettre au point et à promouvoir des mesures à l’efficacité prouvée afin de réduire le travail non déclaré, de permettre la reconnaissance des droits du travail des employés de maison et des prestataires de services de soins et d’améliorer les conditions de travail; demande aux États membres et à la Commission d’interdire les contrats “zéro heure”»*

Conformément au principe 5 du socle des droits sociaux, qui concerne un emploi sûr et adaptable, la Commission a adressé à plusieurs États membres des recommandations relatives à la segmentation du marché du travail.

Conformément au principe 7 du socle des droits sociaux, qui concerne l’information sur les conditions d’emploi, la nouvelle directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles vise à ce que les employeurs fournissent, dans les meilleurs délais, des informations plus complètes sur les aspects essentiels du travail, et fixe une limite à la durée des périodes d’essai. Elle couvrira les travailleurs quelle que soit la forme de leur contrat de travail, y compris les formes d’emploi atypiques les plus souples et les nouvelles formes de travail, telles que les contrats «zéro heure» ou le travail domestique.

La plateforme européenne pour la lutte contre le travail non déclaré est opérationnelle depuis 2016; elle rassemble les autorités des États membres chargées de l’application de la réglementation et les partenaires sociaux. Elle a déjà contribué à renforcer les connaissances, l’apprentissage mutuel et la capacité des États membres à lutter contre le travail non déclaré (y compris dans le secteur des soins). Elle sera intégrée à l’Autorité européenne du travail.

**Paragraphe 24.** *«invite la Commission et les États membres à intensifier les efforts visant à intégrer davantage les personnes handicapées sur le marché du travail en supprimant les obstacles législatifs, en créant des mesures incitatives en vue de leur recrutement et en garantissant l’accessibilité des lieux de travail par un usage accru des nouvelles technologies d’assistance favorisant par exemple la communication et la mobilité des personnes handicapées; invite en outre la Commission et les États membres à redoubler d’efforts pour assurer une meilleure insertion sur le marché du travail des personnes les plus éloignées de celui-ci, telles que les parents isolés, les aidants informels, les personnes souffrant d’une maladie de longue durée, d’un handicap, de problèmes de santé ou de maladies chroniques complexes, les migrants, les réfugiés et les personnes issues de minorités ethniques et religieuses […]»*

L’adoption récente de l’acte législatif européen sur l’accessibilité et de la directive sur l’accessibilité du web contribuera à l’harmonisation du marché des produits, services et sites internet accessibles. L’acte législatif européen sur l’accessibilité contient des dispositions concernant l’interopérabilité avec les technologies d’assistance. Il facilitera l’accès à l’emploi des personnes handicapées et le maintien de l’emploi des travailleurs âgés touchés par des handicaps liés à l’âge. En outre, des ressources importantes sont allouées au soutien de l’emploi des personnes handicapées au titre des Fonds structurels et d’investissement européens (Fonds ESI).

La Commission a intensifié ses efforts pour favoriser l’inclusion des personnes les plus éloignées du marché du travail, en renforçant le soutien à l’apprentissage mutuel, le dialogue avec les parties prenantes, le suivi et le financement. Le Semestre européen évalue la situation des personnes handicapées et d’autres personnes vulnérables, et plusieurs recommandations par pays ciblent l’inclusion de ces personnes.

En 2019, la Commission lancera une action de sensibilisation afin de soutenir la mise en œuvre de la législation et de rappeler aux personnes concernées que le droit de l’UE les protège et que la législation interdit la discrimination sur le lieu de travail en raison de l’âge, du sexe, d’un handicap, de l’origine raciale ou ethnique, de la religion, des convictions ou de l’orientation sexuelle. Des manifestations seront organisées dans les États membres où les écarts en matière d’emploi entre les personnes handicapées et les personnes non handicapées sont les plus importants.

**Paragraphe** **25**. *«invite la Commission et les États membres à veiller à ce que toutes les actions en faveur de l’intégration des Roms soient conformes aux principes généraux des stratégies nationales d’intégration des Roms qui ont été convenues»*

En 2011, la Commission a proposé le cadre de l’UE relatif aux stratégies nationales d’intégration des Roms. En 2013, le Conseil a adopté la recommandation relative à des mesures efficaces d’intégration des Roms. Chaque année, les États membres informent la Commission des progrès accomplis dans la mise en œuvre de leurs stratégies nationales d’intégration des Roms ou de leurs politiques intégrées plus larges en matière d’inclusion sociale. Sur cette base, la Commission élabore son rapport annuel au Parlement européen et au Conseil sur la mise en œuvre des stratégies nationales d’intégration des Roms. Cet exercice contribue à l’analyse effectuée et aux recommandations formulées dans le cadre du Semestre européen.

L’évaluation, par la Commission, du cadre de l’UE relatif aux stratégies nationales d’intégration des Roms jusqu’en 2020 montre que les principales priorités à traiter sont l’amélioration de l’intégration de cette question dans les autres politiques, la nécessité de mettre clairement l’accent sur la lutte contre l’antitsiganisme, l’amélioration du partenariat et de la participation des Roms, la question de la diversité parmi les Roms et l’amélioration de la fixation des objectifs, de la collecte de données et de l’établissement de rapports. La Commission continuera de suivre les questions liées à l’intégration des Roms dans le cadre du Semestre européen et de l’analyse connexe effectuée dans les rapports par pays.

Soutien en faveur d’actions concrètes au titre des Fonds ESI, en particulier du Fonds social européen (FSE), dans le cadre de l’actuelle et de la prochaine période de programmation.

**Paragraphe** **26**. *«[...] invite la Commission et les États membres à mieux prendre en compte les intérêts de ces entreprises dans le processus d’élaboration des politiques en créant un cadre réglementaire approprié, afin de créer des emplois, par exemple en mettant en œuvre une réglementation intelligente»*

Les rapports par pays analysent régulièrement la taille et la structure des petites et moyennes entreprises (PME), ainsi que leur importance pour l’économie européenne, et donnent une vue d’ensemble de leur performance; cette analyse a conduit à des recommandations par pays en 2018. L’analyse de l’environnement des entreprises et de l’évolution des politiques nationales repose souvent sur des indicateurs qui font l’objet d’un suivi et d’une évaluation dans le cadre des examens annuels des performances des PME, selon dix dimensions définies dans le «Small Business Act».

**Paragraphe 27.** *«invite la Commission et les États membres à intensifier leurs efforts en vue de garantir une imposition plus équitable, y compris dans l’économie numérique, comme condition préalable à une croissance plus favorable à l’inclusion»*

Les premières dispositions des directives sur la lutte contre l’évasion fiscale sont entrées en vigueur le 1er janvier 2019. Depuis 2017, les États membres sont tenus d’échanger des informations sur les décisions fiscales. En 2018, les États membres ont adopté de nouvelles règles en matière de transparence pour les intermédiaires qui conçoivent ou commercialisent des montages fiscaux potentiellement dommageables. L’échange d’informations sur les déclarations pays par pays des multinationales a également commencé. La liste commune de l’UE des juridictions fiscales non coopératives contribue à améliorer la bonne gouvernance fiscale au niveau mondial et de nombreuses juridictions adoptent des mesures concrètes pour remédier aux lacunes de leurs systèmes fiscaux, y compris l’élimination de plus de 100 régimes dommageables dans le monde entier.

Dans le cadre du Semestre européen, la Commission suit l’évolution de la fiscalité dans les États membres en vue d’une fiscalité plus équitable et plus efficace et formule des recommandations par pays.

La Commission collabore avec les États membres pour façonner le débat au niveau mondial sur l’économie numérique, y compris dans le cadre des travaux de l’OCDE sur les défis fiscaux soulevés par la numérisation de l’économie.

**Paragraphe 31.** «*demande à la Commission et aux États membres de garantir une meilleure intégration de la perspective de genre dans le développement des recommandations par pays, des programmes de stabilité et de convergence et des programmes nationaux de réforme (PNR) en introduisant des objectifs qualitatifs et des mesures qui répondent aux écarts femmes-hommes persistants, et d’appliquer systématiquement le principe de la prise en compte de la dimension de genre dans le budget»* et

**Paragraphe 33.** «*invite la Commission et le Conseil à introduire un pilier relatif à l’égalité hommes-femmes dans la stratégie Europe 2020 et un objectif global d’égalité des sexes»* et

**Paragraphe 34.** «*demande à la Commission d’inclure l’indice d’égalité de genre en tant que l’un des outils du Semestre européen pour le suivi des avancées relatives aux objectifs en matière sociale et d’emploi»* et

**Paragraphe 35**. *«invite la Commission et les États membres à effectuer un suivi de la participation des femmes au marché du travail [...]»*

La Commission assure le suivi de la stratégie Europe 2020, y compris en ce qui concerne l’égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre du Semestre européen, des rapports par pays et des recommandations par pays. L’égalité entre les femmes et les hommes fait partie du tableau de bord social, avec ses indicateurs principaux relatifs à l’écart d’emploi entre les hommes et les femmes et aux services d’accueil de la petite enfance (ainsi que les indicateurs secondaires sur l’écart d’emploi à temps partiel en les femmes et les hommes et l’écart des rémunérations entre hommes et femmes). L’évolution de la situation fait l’objet d’un suivi systématique dans le cadre du rapport conjoint sur l’emploi et des rapports par pays.

L’indice d’égalité de genre est un indicateur composite, dont les six domaines principaux (travail, argent, savoir, temps, pouvoir et santé) ont une portée plus large que le Semestre européen. Il contribue au suivi des progrès accomplis en matière d’égalité entre les femmes et les hommes dans l’ensemble de l’UE.

En outre, la Commission s’efforce d’introduire des éléments tenant compte de la question de l’égalité entre les femmes et les hommes dans son propre processus budgétaire. Par exemple, lors de l’élaboration des projets de budgets annuels, les services sont chargés de rendre compte des aspects liés à l’égalité entre les femmes et les hommes dans les états budgétaires annuels. Toutefois, les spécificités du budget de l’UE rendent difficile l’introduction d’un mécanisme général et systématique d’intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire. L’Institut européen pour l’égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) travaille sur un module pas à pas pour introduire des outils et des approches intégrant la dimension de genre dans le processus budgétaire des Fonds structurels et d’investissement européens.

**Paragraphe 37**. *«invite à prendre des mesures permettant de soutenir l’esprit d’entreprise des femmes, de leur faciliter l’accès au financement et aux débouchés commerciaux, de leur offrir des formations sur-mesure et de les aider à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée»*

La Commission encourage et soutient l’entrepreneuriat des femmes grâce au «Small Business Act» et au plan d’action «Entrepreneuriat 2020». L’action en faveur de la participation des femmes à l’entrepreneuriat passe par: le renforcement de la connaissance de l’entrepreneuriat et de l’emploi indépendant (en coopération avec l’OCDE); la promotion de la priorité d’investissement du Fonds social européen consacrée à «l’emploi indépendant, l’entrepreneuriat et la création d’entreprises», afin de contribuer à accroître la sensibilisation, faciliter l’apprentissage mutuel et renforcer les capacités; un soutien financier ciblé en faveur de l’entrepreneuriat, notamment au moyen d’instruments destinés à la microfinance et à l’entrepreneuriat social.

**Paragraphe 41.** *«[...] invite la Commission et les États membres à fournir les investissements et la marge budgétaire nécessaires pour que les services soient abordables, accessibles et de qualité»*

La Commission partage l’avis du Parlement quant à l’importante de services sociaux et de soins de santé adéquats et accessibles. L’examen annuel de la croissance 2019 a souligné que de nouvelles actions de réforme, un investissement ciblé et la réduction des niveaux d’endettement se renforcent mutuellement et sont essentiels pour rendre l’Union et ses États membres plus inclusifs et plus résilients.

**Paragraphe 42.** *«[…] invite la Commission et les États membres à mieux exploiter le Semestre pour suivre et soutenir les progrès réalisés en matière d’accessibilité du logement et de lutte contre le sans-abrisme, qui constituent des préoccupations fondamentales; invite la Commission à inclure, dans un premier temps, l’indicateur de surcharge des coûts du logement des statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) dans le tableau de bord social, conformément au principe 19 du socle européen des droits sociaux […]»*

La Commission suit la situation des marchés du logement dans les États membres dans le cadre du Semestre européen, non seulement en examinant leur fonctionnement du point de vue des déséquilibres macroéconomiques, mais aussi en se concentrant sur des questions d’accessibilité financière et de qualité, c’est-à-dire du point de vue de l’accès à un logement abordable et décent. À cette fin, la Commission utilise les *statistiques de l’UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC)*, y compris la «surcharge des coûts du logement».

La Commission finance des études et des projets de recherche pour améliorer les connaissances et la qualité des données disponibles dans ce domaine d’action. Par exemple, dans le cadre de son programme pour l’EaSI, la Commission soutient la mise à jour de la base de données de l’OCDE sur le logement abordable (lancée en 2019) et, par l’intermédiaire du programme Horizon 2020, la Commission finance une action COST 15218 intitulée «Measuring homelessness in Europe» (2016-2020). Enfin, des activités d’apprentissage mutuel (par exemple, des évaluations par les pairs) ont été organisées au cours des dernières années, notamment dans le domaine du sans-abrisme et de l’exclusion liée au logement.

**Paragraphe 44.** *«réitère sa demande à la Commission de soutenir les États membres dans leur utilisation accrue de fonds structurels pour des investissements dans des structures et services publics de soins pour les enfants, les personnes âgées et les autres personnes dépendantes afin de faciliter le retour des femmes sur le marché du travail et de garantir l’équilibre entre travail et vie privée»*

Les Fonds structurels et d’investissement européens (Fonds ESI), et en particulier le FSE et son successeur, le FSE+, soutiennent les investissements dans les structures et services de soins tant publics que privés en vue de promouvoir une participation équilibrée des femmes et des hommes au marché du travail et, par conséquent, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Dans le cadre du FSE, ce soutien est fourni au titre d’une priorité d’investissement spécifique (dans le cadre du FSE+, il le sera au titre d’un objectif spécifique), ce qui permet de contrôler l’exécution effective des fonds alloués à cet effet.

1. Règlement (UE) 2016/589 du Parlement européen et du Conseil du 13 avril 2016 relatif à un réseau européen des services de l’emploi (EURES), à l’accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l’intégration des marchés du travail, et modifiant les règlements (UE) nº 492/2011 et (UE) nº 1296/2013 (Texte présentant de l’intérêt pour l’EEE) [↑](#footnote-ref-1)
2. Décision (UE) 2018/646 du Parlement européen et du Conseil du 18 avril 2018 concernant un cadre commun pour l’offre de meilleurs services dans le domaine des aptitudes et des certifications (Europass) et abrogeant la décision nº 2241/2004/CE [↑](#footnote-ref-2)