



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 6.2.2003
COM(2003) 57 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL,
AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL
EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS**

**TABLEAU DE BORD DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'AGENDA
POUR LA POLITIQUE SOCIALE**

1. Introduction

Le présent tableau de bord est le troisième rapport que la Commission présente pour rendre compte de la mise en œuvre de l'agenda pour la politique sociale¹. La présente édition se concentre essentiellement sur les principales réalisations de l'année 2002².

En présentant un tableau de bord annuel, la Commission répond à la demande qui lui a été adressée à la fois par le Parlement européen et le Conseil européen de consigner les réalisations accomplies et de prendre acte de l'engagement et des contributions des différents acteurs dans la mise en œuvre de cet agenda. Il n'a pas pour but de classer par ordre d'importance les performances des États membres, mais plutôt de contrôler la manière dont l'agenda est transformé en mesures stratégiques et actions concrètes. Le tableau de bord complète le rapport de synthèse annuel qui est adressé au Conseil européen du printemps pour ce qui est des actions relevant de l'agenda pour la politique sociale.

Les progrès sont mesurés à l'aune de la communication de la Commission de juin 2000 et des orientations politiques adoptées par le Conseil européen de Nice en décembre 2000.

L'agenda pour la politique sociale constitue la feuille de route de l'UE pour moderniser et améliorer le modèle social européen en investissant dans les ressources humaines et en instaurant un État social actif. Il devrait contribuer à atteindre l'objectif stratégique fixé par le Conseil européen de Lisbonne en mars 2000.

Il est destiné à relever les défis communs auxquels l'UE est confrontée et à garantir dans le même temps que les nouvelles possibilités offertes soient pleinement exploitées. Concrétiser l'objectif de Lisbonne, dont les contours ont été précisés par les Conseils européens ultérieurs, en établissant une interaction dynamique et un renforcement mutuel des politiques économique, sociale et de l'emploi, tel est l'objectif premier de cet agenda.

L'agenda devrait renforcer la politique sociale en tant que facteur productif ainsi que la solidarité et l'équité sociale. La promotion de la "qualité" constitue une grande force motrice de l'agenda.

2. La situation économique, sociale et de l'emploi

La situation économique

En 2001, l'économie européenne a créé environ 2 millions d'emplois nouveaux. De ce fait, le taux d'emploi³ a continué à croître, pour passer de 63,4% en 2000 à 64,1% en 2001. Le taux d'emploi des femmes a augmenté de 54% à 54,9%. Durant la même période, le taux de chômage a diminué de 7,8% à 7,4%. De même, le chômage de longue durée a poursuivi sa baisse, passant de 3,5% en 2000 à 3,1% en 2001. L'amélioration des performances en matière d'emploi s'est déroulée dans un contexte économique qui se dégrade.

¹ COM(2000) 379 du 28 juin 2000; résolution du PE A5-291/2000 du 25 octobre 2000; Conseil européen de Nice: Conclusions.

² Le présent document fait néanmoins des rapprochements avec les travaux entrepris au cours des années passées et les initiatives futures, de manière à ce que ce rapport de synthèse fournisse un aperçu aussi clair que possible de la situation.

³ Les chiffres concernant les taux d'emploi et le chômage de longue durée sont ceux de la version révisée publiée le 16 décembre 2002.

De 2000 à 2001, la croissance du PIB a chuté de 3,4% à 1,5%, et les prévisions économiques⁴ établies par la Commission en automne 2002 indiquent que la reprise sera plus lente qu'il n'avait été envisagé au départ. Le taux moyen de croissance pour 2002 devrait être de 1% en 2002 et de 2% en 2003. Pour l'heure, il semblerait que la croissance économique reprendra son essor à partir du second semestre 2003. Alors que la création d'emplois devrait se poursuivre, donnant lieu à l'émergence d'environ 1 million d'emplois nouveaux durant la période 2002-2003, le taux de chômage devrait continuer à augmenter lentement durant la même période, s'établissant à 7,6% en 2002 et à 7,7% en 2003. Le taux de chômage devrait commencer à baisser de nouveau pour revenir, en 2004, au taux de 7,4% enregistré en 2001. Dans le même temps, l'inflation ne devrait pas tomber en dessous de 2% en 2003 et le déficit public devrait atteindre 1,9% du PIB dans l'UE (et 2,3% dans la zone euro).

La situation de l'emploi

Malgré le ralentissement récent de l'économie, les marchés européens de l'emploi ont continué d'enregistrer de bons résultats en ce sens que des emplois supplémentaires nouveaux ont été créés et que des politiques favorables à l'emploi ont été menées. À court terme, cependant, même si ce marché de l'emploi demeure robuste, les gains de productivité prévus semblent devoir rester minimes⁵.

Depuis 1997, plus de 10 millions d'emplois ont été créés, dont 6 millions ont été occupés par des femmes. Et il y a 4 millions de chômeurs de moins. Dans le cadre du réexamen et de l'évaluation de la stratégie européenne pour l'emploi, la conclusion a été tirée que durant les 5 années de mise en œuvre de la stratégie, les améliorations structurelles du marché européen de l'emploi se sont affinées et que l'amélioration de la création d'emplois ne peut être attribuée uniquement à la conjoncture économique.

Une composante structurelle réduite du chômage, un schéma de croissance économique dont l'intensité d'emploi est de plus en plus forte et une réaction plus rapide du marché de l'emploi aux mutations économiques et sociales, prouvent bien que les améliorations sont de nature structurelle. Cependant des améliorations structurelles significatives sont encore attendues pour accroître la capacité de l'économie à réagir aux soubresauts, par une réforme des produits, des capitaux et du marché de l'emploi.

Malgré les améliorations observées, il subsiste des faiblesses généralisées auxquelles il faut remédier d'urgence. Celles-ci concernent:

- les niveaux toujours élevés du chômage et du chômage de longue durée;
- les taux d'emplois toujours faibles des femmes;
- la distribution inégale des taux de chômage sur les groupes d'âge, en particulier pour les travailleurs plus âgés, mais aussi pour les jeunes, qui se heurtent à des difficultés considérables pour trouver un emploi ou le conserver;
- les migrants, les personnes issues de minorités ethniques et les autres groupes défavorisés, qui doivent toujours faire face à des obstacles importants pour entrer dans le marché du travail;

⁴ Commission européenne: Économie européenne n°5/2002.

⁵ Les mesures visant à soutenir la qualité dans l'emploi (voir plus loin) privilégient l'amélioration de la relation entre un nombre d'emplois plus élevé et la productivité.

- les différences régionales qui, dans plusieurs États membres, portent atteinte à la cohésion sociale de l'Europe;
- la persistance de goulets d'étranglement et d'une pénurie de qualifications sur les marchés régionaux du travail.

Pour atteindre les objectifs fixés à Lisbonne d'ici 2010, 15 millions d'emplois nouveaux devront encore être créés⁶. Les défis sont bien connus: il faudrait poursuivre sur la voie prometteuse d'une réforme du marché du travail facilitée par la stratégie européenne pour l'emploi, en y mettant davantage de vigueur et de détermination, en particulier dans un climat économique morose. Il faudrait éviter à tout prix le risque de prendre des mesures précipitées qui pourraient contrecarrer les améliorations à moyen et long terme des performances en matière d'emploi durable.

La situation sociale

Les faiblesses structurelles relevées sur le marché du travail sont, dans une large mesure, responsables de la persistance de la pauvreté et de l'exclusion sociale, c'est-à-dire l'un des problèmes les plus difficiles à résoudre dans l'Union. Cependant, d'autres facteurs doivent être envisagés, tels qu'un mauvais état de santé, un handicap, des ruptures familiales ou le manque de qualifications de base. Par ailleurs, il ne suffit pas toujours d'avoir un emploi pour éviter de sombrer dans la pauvreté et l'exclusion sociale, en particulier lorsque le salaire qu'il procure est faible, que la qualité du travail est médiocre et qu'il est exercé dans des conditions de précarité ou de formation insuffisante. De ce fait, l'amélioration de la situation de l'emploi dans l'Union, même s'il faut y voir un développement très positif, n'est peut-être pas suffisante en soi pour avoir un impact significatif sur l'éradication de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

Les dernières données disponibles sur les revenus (qui concernent l'année 1999)⁷ révèlent que 15% de la population, soit environ 56 millions de personnes, étaient menacées de pauvreté puisque vivant en deçà d'un seuil de 60% du revenu équivalent médian national. Il est particulièrement frappant que 9% de la population de l'UE sont en permanence menacés de pauvreté (c'est-à-dire qu'ils couraient ce risque durant au moins 2 des 3 dernières). La sécurité sociale tient une place cruciale dans la réduction du risque de pauvreté. Sans les allocations, le risque de pauvreté aurait été de 24% (en excluant les pensions de la définition des indemnités) ou de 40% (en les incluant). Ceci est en outre révélateur du rôle et des limites de la redistribution des revenus.

Le problème se pose avec une acuité très variable selon les États membres. S'il est vrai que les bas revenus et un accès insuffisant aux biens et services primaires affectent toujours - et de manière endémique - de larges pans de la population de certains États membres, dans d'autres, les régimes étendus de sécurité sociale et l'accès généralisé aux services publics dans des

⁶ COM (2002) 9 et accord du Conseil du 8 mars 2002 - vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif.

⁷ Cf. la dernière vague d'enquêtes sur le PCM disponible depuis décembre 2002. La version de la "base utilisateurs" du PCM de décembre 2002 intègre des révisions de données importantes concernant certains pays et des améliorations méthodologiques pour éviter des poids extrêmes et corriger le revenu des ménages de l'incidence de la non-réponse. Pour ces raisons, les indicateurs utilisés pour 1998 et les années précédentes, dérivés de la "base utilisateurs" de décembre 2001 ne peuvent être considérés comme comparables avec les indicateurs utilisés pour ces mêmes années et dérivés de la nouvelle base.

domaines vitaux (éducation, santé, soins de longue durée aux personnes âgées, logement) ont concentré le problème dans des groupes bien définis de la population.

Néanmoins, les données statistiques ne peuvent fournir qu'une idée approximative de l'ampleur de l'exclusion sociale car nombre de groupes sociaux parmi les plus durement touchés demeurent pour l'essentiel "invisibles" en terme de statistiques sociales, tout au moins en ce qui concerne les données comparables au niveau de l'UE. Ceci est particulièrement vrai des personnes sans abri et des personnes institutionnalisées.

L'enquête Eurobaromètre 2001 sur la précarité sociale et l'insertion sociale révèle qu'une forte proportion de personnes se considèrent comme pauvres (pauvreté subjective), en particulier dans l'Europe du Sud.

S'agissant de la distribution des revenus, les dernières données disponibles, fournies par les indicateurs structurels, mettent en lumière des inégalités significatives et persistantes dans la distribution des revenus. Le rapport des 20% ayant les revenus les plus élevés dans la distribution des revenus, aux 20% ayant les revenus les plus faibles, est de 4,6 pour l'UE dans son ensemble, un chiffre qui masque des différences considérables entre les États membres.

3. La mise en œuvre de l'agenda pour la politique sociale

L'examen de la mise en œuvre de l'agenda pour la politique sociale en 2002 progresse bien. Les initiatives et mesures annoncées ont été lancées.

3.1. Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité

L'agenda pour la politique sociale accorde une priorité absolue à la réalisation du plein emploi qui se définit, selon la stratégie adoptée à Lisbonne, comme le relèvement du taux d'emploi à un niveau aussi proche que possible des 70% d'ici 2010 et l'augmentation du nombre de femmes ayant un emploi à un taux de plus de 60% en 2010.

Le Conseil européen qui s'est tenu au printemps à Stockholm en 2001 a complété les objectifs de Lisbonne en y ajoutant les objectifs intermédiaires de réalisation d'un taux d'emploi global de 67% et d'un taux d'emploi des femmes de 57% d'ici 2005. Il a également prévu un objectif de 50% pour le taux d'emploi des personnes plus âgées (55 à 64) à atteindre en 2010. Lors du Conseil européen qui s'est tenu à Barcelone au printemps 2002, les objectifs quantifiés ont été affinés davantage encore, en ce sens qu'il faudrait chercher à réaliser, d'ici 2010, une augmentation progressive d'environ 5 ans de l'âge effectif moyen auquel les gens arrêtent de travailler dans l'Union européenne. À cet égard, il convient de noter que la Commission et le Conseil ont adopté un rapport conjoint sur l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif.

En ce qui concerne l'offre de garde d'enfants, un seuil a été fixé lors du Conseil européen de printemps à Barcelone, en mars 2002: d'ici 2010, au moins 33% des enfants âgés de moins de 3 ans et au moins 90% des enfants d'un âge compris entre 3 ans et l'âge d'entrée dans l'enseignement obligatoire devraient bénéficier de structures de garde d'enfants. Cet objectif devrait contribuer directement à attirer davantage de femmes vers les emplois rémunérés. Il devrait également aider les hommes et les femmes à mieux concilier la vie familiale et professionnelle.

Pour autant, même si l'on observe un appel de plus en plus marqué à la fixation d'objectifs européens, il n'existe pas d'engagement généralisé des États membres sous forme d'objectifs nationaux. Cette façon de faire réduit la capacité de l'UE d'atteindre l'objectif global auquel ont souscrit les dirigeants politiques de chaque État membre.

Mesure clé:

- rapport conjoint sur l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif⁸.

Renforcer et poursuivre la stratégie coordonnée pour l'emploi

Les lignes directrices pour l'emploi en 2002 furent les dernières du cycle quinquennal convenu lors du Conseil européen extraordinaire de Luxembourg consacré à l'emploi en novembre 1997. Elles ont été présentées par la Commission en septembre 2001 et officiellement adoptées par le Conseil en février 2002, suite à un avis du Parlement européen. Cohérentes avec les grandes orientations des politiques économiques⁹, les lignes directrices pour l'emploi se concentrent essentiellement sur les réformes des politiques en matière d'emploi.

La Commission a proposé la rationalisation des cycles annuels de coordination de la politique économique et de la politique de l'emploi, à partir de 2003. La synchronisation des calendriers respectifs introduit une phase d'examen de la mise en oeuvre des politiques qui débouchera sur un "paquet mise en oeuvre", lequel sera présenté au Conseil européen du printemps, et sur une phase d'élaboration stratégique, qui se déroulera à l'issue du Conseil européen du printemps, pour conduire à l'adoption officielle des lignes directrices pour l'emploi et des GOPE.

À titre de mesure provisoire, avant la synchronisation de la coordination stratégique, la Commission n'a présenté qu'un projet de rapport conjoint sur l'emploi pour 2002 au Conseil de novembre, et elle a reporté sa proposition de lignes directrices pour l'emploi et de recommandations jusqu'au Conseil européen du printemps 2003. Le projet de rapport conjoint sur l'emploi, qui fait partie du "paquet mise en oeuvre" comporte un examen détaillé et une évaluation des mesures et initiatives prises par les États membres en réaction aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations spécifiques à chaque pays en matière d'emploi.

La rationalisation vient à point nommé, d'autant qu'une nouvelle phase de la stratégie européenne pour l'emploi est en cours de préparation pour 2003. Depuis le Conseil européen extraordinaire de Luxembourg sur l'emploi de 1997, l'évaluation de la coordination des politiques nationales en matière d'emploi constitue un apport majeur dans le cadre de cette nouvelle phase. L'évaluation a exigé la participation conjointe de la Commission et des États membres. La communication sur le bilan de 5 années de stratégie européenne pour l'emploi fournit une synthèse complète de l'évaluation et tire des conclusions positives quant à l'impact de la stratégie en tant que telle, ainsi qu'en ce qui concerne les lignes directrices individuelles

⁸ COM(2002) 9 du 24 janvier 2002 et adoption au Conseil en mars 2002.

⁹ COM(2002) 93 du 21 février 2002 sur la mise en oeuvre des grandes orientations des politiques économiques pour 2001; COM(2002) 191 du 24 avril 2002 sur la proposition de recommandation de la Commission concernant les grandes orientations des politiques économiques des États membres et de la Communauté pour 2002; adoption officielle par le Conseil en juin 2002 (JO L 182 du 11 juillet 2002 ; p. 1).

et les mesures stratégiques. L'évaluation et les discussions et contributions ultérieures amèneront la Commission à adopter une autre communication sur l'avenir de la stratégie européenne pour l'emploi, début 2003.

En 2002, le Conseil et le Parlement européen ont adopté, à l'issue d'une procédure de conciliation, un programme d'action comportant des mesures d'incitation communautaires dans le domaine de l'emploi, qui avait été proposé par la Commission en juillet 2000. Ce programme contribue à un échange de bonnes pratiques, à la mise en réseau et à une analyse en profondeur de la situation du marché de l'emploi.

Mesures clés:

- lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2002¹⁰;
- recommandation concernant la mise en oeuvre des politiques de l'emploi des États membres¹¹;
- bilan de 5 années de stratégie européenne pour l'emploi¹²;
- rationalisation des cycles annuels de coordination de la politique économique et de la politique de l'emploi¹³;
- rapport conjoint sur l'emploi 2002¹⁴;
- mesures d'incitation dans le domaine de l'emploi¹⁵.

La qualité de l'emploi

Le Conseil européen de Lisbonne a fixé un double objectif, à savoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, en soulignant le lien fort qui existe entre la quantité et la qualité. L'objectif du plein emploi - pour les femmes comme pour les hommes - peut bénéficier d'un accroissement de la qualité de l'emploi, de même que cette dernière peut être améliorée grâce à un accroissement du nombre d'emplois. Il s'agit là d'un choix stratégique qui a été fait au plus haut niveau politique: l'avenir de l'Europe et la compétitivité des entreprises européennes reposent sur la production de biens et de services de qualité élevée, ce qui ne peut être obtenu durablement qu'avec une force de travail qualifiée, en bonne santé, engagée et productive.

Cette approche, qui était au coeur de l'agenda pour la politique sociale, a été développée davantage dans une communication de la Commission sur l'investissement dans la qualité¹⁶. Le Conseil européen de Laeken a adopté les indicateurs de suivi des progrès. La priorité qu'il

¹⁰ COM(2001) 511 du 12 septembre 2001; résolution du PE B 5/2001/739 du 29 novembre 2001; accord politique au Conseil en décembre 2001, adoption officielle par le Conseil en février 2002 (JO L 60 du 1er mars 2002, p. 60).

¹¹ COM(2001) 512 du 12 septembre 2001; accord politique au Conseil en décembre 2001; adoption officielle par le Conseil en février 2002 (JO L 60 du 1er mars 2002, p. 70).

¹² COM(2002) 416 du 17 juillet 2002; résolution du PE A5/2002/301 du 25 septembre 2002; discussions au Conseil d'octobre 2002.

¹³ COM(2002) 487 du 3 septembre 2002.

¹⁴ COM(2002) 621 du 13 novembre 2002.

¹⁵ Décision du Parlement européen (adoption en avril 2002) et du Conseil (adoption en mai 2002).

¹⁶ COM(2001) 313 du 20 juin 2001.

faut accorder à cette dimension est illustrée par les faits qui sont présentés dans le rapport sur l'emploi en Europe 2002¹⁷.

On peut concrètement observer un lien positif évident entre le taux d'emploi et la qualité de l'emploi ainsi qu'une relation positive entre la qualité et la productivité. Des simulations de scénarios futurs possibles révèlent que des améliorations de la qualité des marchés européens de l'emploi sont une condition préalable à d'autres réductions des différents écarts en matière d'âge, de sexe et de qualifications, lesquels demeurent les principaux obstacles à une amélioration des performances en matière d'emploi dans l'UE, cette constatation valant également pour les écarts régionaux de performances dans le domaine de l'emploi. Cependant, les schémas d'évolution du marché du travail actuellement observés sur les marchés européens du travail ne traduisent pas encore cette hausse qualitative nécessaire pour atteindre les objectifs ambitieux qui ont été fixés aux Conseils de Lisbonne, de Stockholm et de Barcelone. En conséquence, faute d'autres améliorations de la qualité, la création d'emplois se maintiendra à un niveau bien inférieur au potentiel réel, soulignant ainsi les coûts économiques de l'absence de politiques sociales dans le domaine de la qualité. Eu égard à l'approche fragmentaire de la problématique de la qualité dans l'emploi, que révèlent les plans d'action nationaux pour 2002, la Commission a insisté, dans le projet de rapport conjoint sur l'emploi 2002, sur le fait qu'il est nécessaire que les États membres fassent une meilleure place aux améliorations de la qualité dans l'emploi dans leurs plans nationaux pour l'emploi.

En dehors de stratégies publiques ciblées, notamment grâce à la stratégie européenne pour l'emploi, il est crucial d'instaurer un partenariat social pour atteindre l'objectif de création d'"emplois plus nombreux et de meilleure qualité".

Les dimensions locale et régionale de la stratégie pour l'emploi

L'écart régional en matière de performances dans le domaine de l'emploi demeure important, tant en ce qui concerne les niveaux de chômage que les taux d'emplois. L'analyse des raisons sous-jacentes de ces divergences et l'échange d'informations sont autant d'instruments qui contribuent à réduire les écarts entre les régions. Les fonds structurels concourent au renforcement de la convergence et de la cohésion.

En ce qui concerne l'élaboration de stratégies dans le domaine de l'emploi, l'implication et la participation actives des autorités régionales et locales dans la définition et la mise en oeuvre des plans d'action nationaux pour l'emploi constituent une condition préalable. L'implication des autorités régionales et locales est aussi une composante majeure de la méthode ouverte de coordination et de gouvernance améliorée.

L'éducation et la formation tout au long de la vie

Pour atteindre l'objectif de Lisbonne du plein emploi associé à des emplois de qualité, il est impératif d'investir dans l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie. En matière de demande de main-d'oeuvre, la principale tendance observée est celle d'un relèvement des qualifications.

¹⁷ Commission européenne (2002): l'emploi en Europe 2002. Évolution récente et perspectives. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.

Il est patent que l'UE souffre d'un sous-investissement en ressources humaines. Ce sous-investissement, qui est le corollaire de l'absence de politiques sociales, a un coût pour l'économie. Il empêche de faire correspondre l'offre à la demande, engendre des goulets d'étranglement, tire à la hausse le coût de la main-d'oeuvre, notamment dans le secteur des TIC, et réduit le potentiel de production de l'économie européenne. Pour apporter une réponse stratégique efficace à cette problématique, il convient de définir un cadre, de fixer des normes de qualité et de concevoir des mesures d'incitation pour les employeurs et les travailleurs, de manière à augmenter le volume et la qualité de l'investissement privé dans les ressources humaines. Il faudra aussi revoir les dépenses publiques en vue de les réorienter vers la constitution d'un capital humain, notamment par la recherche et le développement¹⁸.

Le mémorandum sur l'éducation et la formation tout au long de la vie¹⁹ a suscité un large débat dans toute l'Europe auquel ont participé tous les acteurs et parties intéressés. Dans sa résolution²⁰, le Parlement européen a invité les États membres à coopérer en recourant à la méthode ouverte de coordination, et à se concentrer sur la définition d'objectifs concrets en matière de participation aux mesures d'éducation et de formation et sur la garantie du droit, pour chaque citoyen, à l'éducation et à l'accès à la formation professionnelle et continue. S'inspirant de ce débat public, la Commission a présenté une communication de suivi exposant les actions futures qui sont envisageables pour réaliser un espace européen de l'éducation et de formation tout au long de la vie.

La stratégie européenne pour l'emploi, en tant que telle, rend bien compte de cette priorité absolue en mettant l'accent sur l'employabilité, notamment en évitant que les travailleurs ne soient piégés dans le chômage de longue durée et en mettant en oeuvre des politiques actives du marché du travail. Les ressources communautaires accordées par le biais du fonds social européen sont d'une importance stratégique.

Il faut néanmoins redoubler d'efforts. On notera l'accord conclu par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel en ce qui concerne le développement des qualifications et compétences. Les partenaires sociaux se sont engagés à suivre les développements à tous les niveaux, et à procéder à une évaluation au printemps 2006²¹.

Mesure clé:

– réaliser un espace européen de l'éducation et de formation tout au long de la vie²².

La dimension sociale et de l'emploi de la société de l'information

Le développement des qualifications se trouve également au coeur de la dimension sociale et de l'emploi de la société de l'information. En 2002, une attention soutenue a été portée à l'examen et à l'exploitation de la contribution de la société de l'information à la gestion du changement et à l'amélioration de la qualité de l'emploi. C'est ainsi qu'a été souligné le rôle

¹⁸ La communication de la Commission sur les finances publiques dans l'UEM - 2002 (COM(2002) 209 du 14 mai 2002) parle ici de dépenses publiques de "qualité".

¹⁹ SEC 2000/1832 du 30 octobre 2000.

²⁰ Résolution du PE A5/2001/322 du 23 octobre 2001.

²¹ Accord du 28 février 2002.

²² COM(2001) 678 du 21 novembre 2001; résolution du PE A5/2002/62 du 14 mars 2002; résolution du Conseil de juin 2002 (JO C 163 du 9 juillet 2002, p. 1).

crucial que jouent les emplois de la société de l'information dans l'accompagnement du changement et la transformation de l'économie européenne.

L'e-learning a été identifié comme un atout majeur pour réaliser ce changement de manière progressive. Pour surveiller les tendances, la Commission a publié un rapport intermédiaire sur l'état d'avancement de l'e-learning.

Mesures clés:

- L'emploi dans la société de l'information - la qualité pour le changement²³;
- e-learning: penser l'éducation de demain²⁴.

La mobilité

À la suite du rapport de la task force de haut niveau sur les compétences et la mobilité, la Commission a adopté un plan d'action y relatif en 2002. Celui-ci devrait permettre d'améliorer les compétences et l'adaptabilité de la main-d'oeuvre européenne. Il propose des mesures propres à résoudre la mobilité professionnelle insuffisante, la faible mobilité géographique, la fragmentation des informations sur la mobilité et le manque de transparence des offres d'emplois. Les mesures annoncées, y compris celles concernant la carte universelle d'assurance maladie européenne et la création d'un site d'information unique sur la mobilité, sont conçues pour rendre les marchés du travail européen plus ouverts et plus accessibles. Des mesures spécifiques adaptées aux besoins des chercheurs ont été lancées. Elles comprennent le portail de la mobilité pour les chercheurs et le réseau pan-européen de centres de mobilité pour chercheurs.

L'un des aspects identifiés dans le plan d'action concerne l'amélioration de la reconnaissance transfrontalière des qualifications, thème qui a fait l'objet d'une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil. Il convient également d'évoquer l'accord des partenaires sociaux sur le développement des compétences et qualifications. La Commission a adopté fin décembre 2002 une décision visant à renouveler et actualiser le réseau EURES (basée sur le règlement 1612/68) dans le but d'étendre les responsabilités des services publics de l'emploi en matière d'offre et de gestion de services EURES, y compris au niveau transfrontalier, et de rationaliser le réseau dans la perspective de l'élargissement. La décision de la Commission est complétée par une charte EURES qui présente les principaux aspects opérationnels du réseau.

Un autre aspect qu'il convient également de mentionner ici est celui de la modernisation des règles existantes en matière de libre circulation des personnes, que le Conseil européen de Nice a appelé de ses vœux et qui doit être réalisée en 2003. La Commission a adopté une proposition de directive sur le droit de séjour et la libre circulation des travailleurs, qui est actuellement à l'examen au Parlement européen et au Conseil.

Dans le même esprit, le Conseil européen de Nice avait également encouragé l'adaptation et l'extension des règles concernant les droits en matière de sécurité sociale dans des contextes transfrontaliers. S'agissant de la modernisation du règlement 1408/71, des progrès ont été enregistrés, et une proposition a été présentée en vue d'étendre le règlement aux ressortissants de pays tiers. Cette proposition a été adoptée par le Conseil en décembre 2002. Ce même

²³ SEC 2002/372 du 3 avril 2002.

²⁴ SEC 2002/236 du 28 février 2002.

Conseil a également adopté les grandes lignes contenues dans plusieurs chapitres et qui visent à réformer la coordination des systèmes de sécurité sociale. On notera en particulier le chapitre consacré aux soins de santé qui souligne les progrès accomplis sur la voie de l'introduction d'une carte d'assurance maladie européenne universelle, qui fera l'objet d'une communication de la Commission en 2003.

Enfin, il faut encore signaler la consultation des partenaires sociaux sur la portabilité des pensions.

Mesures clés:

- plan d'action en matière de compétences et de mobilité²⁵;
- proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles²⁶;
- proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres²⁷;
- adoption d'un règlement du Conseil visant à étendre les dispositions du règlement 1408/71 aux ressortissants de pays tiers²⁸;
- consultation des partenaires sociaux sur la portabilité des pensions²⁹.

L'emploi, le marché intérieur et la politique de concurrence

La Commission a adopté en 2002 un règlement sur les aides d'État en matière d'emploi. Ce règlement dispense certains types d'aides d'État de l'obligation de notification et fixe les plafonds d'exemption. L'objectif visé est de maintenir l'équilibre adéquat entre la nécessité de fournir des incitations à l'emploi et le risque des effets de poids mort et des effets de substitution. Le règlement souligne l'importance de la mise en oeuvre de la stratégie européenne pour l'emploi et de la réalisation des changements nécessaires sur le marché du travail pour accroître le taux d'emploi d'une manière durable.

Dans sa communication concernant la responsabilité sociale des entreprises³⁰, la Commission a précisé que, bien qu'elles soient de nature essentiellement économique, les règles de l'UE régissant les marchés publics doivent également être perçues dans la perspective de l'exigence de développement durable de l'article 2 du traité CE. Les communications interprétatives de la Commission sur les dispositions communautaires applicables aux marchés publics et les possibilités d'y intégrer dans ces derniers une dimension sociale³¹ et environnementale³² ont clarifié les nombreuses possibilités qu'offre la législation communautaire aux adjudicateurs

²⁵ COM(2002) 72 du 13 février 2002; Résolution du Conseil de mai 2002; résolution du PE A5/2002/313 du 10 octobre 2002.

²⁶ COM(2002) 119 du 07 mai 2002.

²⁷ COM(2001) 257 du 23 mai 2001.

²⁸ COM(2002) 59 du 6 février 2002.

²⁹ SEC(2002) 597 – adopté par la Commission le 3 juin 2002.

³⁰ COM(2002) 347 du 2.7.2002.

³¹ COM(2001) 566 final du 15.10.2001.

³² COM(2001) 274 final du 4.7.2001.

publics souhaitant intégrer des aspects sociaux et la protection de l'environnement aux procédures de passation des marchés, tout en assurant une meilleure utilisation de l'argent des contribuables et l'égalité d'accès pour tous les fournisseurs communautaires³³.

Mesure clé:

- Règlement de la Commission concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE aux aides d'État à l'emploi³⁴

3.2 Anticiper et gérer le changement

La position stratégique adoptée au sein de l'Union européenne a été de souscrire au changement. Ce dernier est au centre du dynamisme économique car il modernise l'économie. Il contribue à l'innovation, accroît la productivité - du fait également de la modernisation de l'organisation du travail - et augmente la rentabilité. Cette position a été renforcée par la stratégie de Lisbonne.

Le choix fait en Europe se fonde sur une approche positive du changement. C'est pourquoi le changement devrait être encouragé et facilité. L'absence de développement économique entraînerait une dégradation du niveau de vie. La gestion du changement favorise l'amélioration durable des conditions de vie et de la qualité de vie et elle contribue ainsi à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

Toute stratégie visant à recueillir les fruits du changement devrait reposer sur une approche volontariste et positive. Toutefois, pour gérer le changement, il faut des partenariats et des engagements solides. Cela nécessite un dialogue, en particulier entre les partenaires sociaux, ainsi qu'une compréhension commune des défis et des possibilités dont le changement est porteur.

Associer davantage les travailleurs à la gestion du changement

Conformément aux grandes priorités qu'elle s'était fixées pour 2002, la Commission a entamé une consultation des partenaires sociaux sur l'anticipation et la gestion du changement et sur l'établissement d'une approche dynamique des aspects sociaux de la restructuration des entreprises. Le thème de la gestion du changement figure désormais aussi dans le programme de travail pluriannuel des partenaires sociaux.

Suite à l'accord politique conclu en fin 2001, le Parlement européen et le Conseil ont formellement arrêté la directive établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne au début 2002. Cette directive fixe des exigences minimales pour le droit à l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises³⁵ et établissements³⁶ situés dans la Communauté européenne. Il incombe à

³³ En outre, le non-respect de la réglementation dans le domaine social ou environnemental peut être pris en compte par l'adjudicateur pour empêcher un contractant de participer au contrat.

³⁴ OJ L 337 du 13 décembre 2002.

³⁵ Par entreprise, on entend: "une entreprise publique ou privée exerçant une activité économique, qu'elle poursuive ou non un but lucratif, située sur le territoire des États membres".

³⁶ Par établissement, on entend: "une unité d'exploitation définie conformément à la législation et aux pratiques nationales et située sur le territoire d'un État membre, où est exercée une activité économique de manière continue au moyen de ressources humaines et matérielles".

chaque État membre de décider si la directive s'applique aux entreprises employant au moins 50 travailleurs dans un État membre ou aux établissements employant au moins 20 travailleurs dans un État membre. Les États membres doivent transposer la directive pour le 23 mars 2005³⁷.

Depuis les progrès décisifs réalisés en 2001 en ce qui concerne le statut de la société européenne et le rôle des travailleurs employés dans une telle société, les négociations concernant un règlement du Parlement européen et du Conseil portant statut d'une structure coopérative européenne ont été intensifiées au sein du Conseil, de même que les discussions concernant une directive du Parlement européen et du Conseil complétant le projet de règlement pour ce qui concerne le rôle des travailleurs.

Mesures clés:

- Consultation des partenaires sociaux: "Anticiper et gérer le changement: une approche dynamique des aspects sociaux de la restructuration des entreprises"³⁸
- Adoption formelle d'une directive du Parlement européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne³⁹
- Intensification des négociations relatives à un règlement du Parlement européen et du Conseil portant statut de la société coopérative européenne⁴⁰ et à la directive annexe concernant le rôle des travailleurs⁴¹

Santé et sécurité au travail

En 2002, la Commission a proposé une nouvelle stratégie communautaire en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2002-2006. Cette stratégie se fonde sur le fait que l'absence de politique efficace en matière de santé et de sécurité au travail a un coût économique important⁴².

Par le passé, l'Union européenne est parvenue à engranger des résultats positifs, ainsi que l'atteste la diminution du nombre d'accidents du travail. Néanmoins, les chiffres absolus restent élevés et l'on observe de nouveau, depuis 1999, une augmentation des accidents dans certains États membres et dans certains secteurs. C'est pourquoi la promotion de la santé au travail doit être abordée dans le cadre de l'évolution générale des activités économiques (plus de services), des formes d'emplois (plus diversifiées), de la population active (plus féminine,

³⁷ Toutefois, des dispositions transitoires prévoient une période de transposition plus longue pour les États membres dans lesquels il n'existe pas de système général de représentation des travailleurs sur le lieu de travail.

³⁸ SEC(2002) 22/5 du 15.1.2002.

³⁹ JO L 80 du 23.3.2002, p. 29.

⁴⁰ COM(1991) 273-3 final du 18.12.1991; le traité d'Amsterdam a modifié la base légale - depuis lors: première lecture au PE (27 octobre 1999) et discussions au Conseil (21 mai 2002 et 3 juin 2002).

⁴¹ COM(1991) 273-4 final du 18.12.1991; le traité d'Amsterdam a modifié la base légale - depuis lors: première lecture au PE (27 octobre 1999) et discussions au Conseil (21 mai 2002 et 3 juin 2002).

⁴² Voir aussi COM(2002) 89; en outre, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail dispose d'une documentation fournie sur le thème du "coût de l'absence de politique sociale" - voir <http://agency.osha.eu.int>.

mais aussi vieillissante) et de la société en général (plus diverse, mais davantage marquée par l'exclusion sociale).

En outre, la fréquence moyenne des accidents du travail des pays candidats est bien supérieure à celle de l'Union européenne, ce qui s'explique surtout par leur niveau plus élevé de spécialisation dans des secteurs traditionnellement considérés à haut risque.

L'évolution de la situation nécessitait une approche plus globale en matière de santé et de sécurité au travail. Elle implique également une utilisation plus diversifiée des instruments, qui doivent non seulement comprendre des actes législatifs établissant des critères minima, mais aussi promouvoir des démarches de progrès, qu'il s'agisse de l'étalonnage des performances, fondé sur des données et des indicateurs transparents et fiables, de l'action des partenaires sociaux (au niveau sectoriel ou interprofessionnel), ou des initiatives volontaires des entreprises.

La nouvelle stratégie porte sur les principaux thèmes abordés dans la résolution du Parlement européen d'octobre 2000 et dans les orientations politiques pour l'agenda social adoptées par le Conseil européen de Nice, à savoir: consolider et simplifier l'acquis communautaire; faire face aux nouveaux risques (par exemple, le stress); promouvoir l'application de la législation aux PME; faciliter l'échange de bonnes pratiques.

Dans ce contexte, la Commission a présenté, en septembre 2002, une proposition de décision du Conseil relative à la création d'un Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu du travail.

En outre, la Commission a présenté une proposition de recommandation concernant l'application de la législation sur la santé et la sécurité au travail aux travailleurs indépendants, qui a été adoptée par le Conseil en décembre 2002.

Sur le plan législatif, le Parlement européen et le Conseil ont formellement arrêté, au milieu de 2002, la directive concernant les vibrations (agents physiques), qui établit des critères communs en matière de vibrations dans l'Union européenne. La proposition de directive relative au bruit a également fait l'objet de négociations entre le Parlement européen et le Conseil dans le cadre de la procédure de conciliation en septembre et en octobre 2002.

Enfin, le Conseil a arrêté une position commune concernant la modification de la directive actuelle relative à l'amiante à la suite de l'avis rendu en première lecture par le Parlement européen.

Mesures clés:

- Une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité au travail 2002-2006⁴³
- Proposition de décision du Conseil relative à la création d'un Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu du travail⁴⁴

⁴³ COM(2002) 118 du 11.3.2002; résolution PE A5/2002/210 du 23.10.2002; résolution du Conseil JO C 161 du 5.7.2002, p. 1.

⁴⁴ COM(2002) 486 du 4.9.2002.

- Proposition de recommandation du Conseil concernant l'application de la législation sur la santé et la sécurité au travail aux travailleurs indépendants⁴⁵
- Directive du Parlement européen et du Conseil relative aux vibrations (agents physiques)⁴⁶
- Accord dans le cadre de la procédure de conciliation sur une directive du Parlement européen et du Conseil relative au bruit (agents physiques)⁴⁷
- Première lecture au PE et position commune du Conseil concernant une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 83/477/CEE du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante pendant le travail⁴⁸

Environnement et relations de travail

La modernisation de l'environnement et des relations de travail est essentielle pour relier les tendances économiques et sociétales dans un contexte d'interdépendance croissante des économies européennes. Elle devrait, par exemple, porter sur l'introduction et la diffusion des TIC et sur la manière d'améliorer l'organisation du travail dans l'intérêt tant de la société que des travailleurs. Elle est également au cœur du débat sur la flexibilité et la sécurité.

La modernisation et l'amélioration des relations de travail constituent un domaine dans lequel le nombre d'acteurs ayant voix au chapitre est important et dans lequel une responsabilité importante incombe en particulier aux partenaires sociaux présents à tous les niveaux (interprofessionnel et sectoriel, mais aussi européen, national et régional).

Des progrès importants ont été réalisés dans ce domaine en 2002.

Tout d'abord, le groupe de haut niveau sur les relations industrielles a présenté son rapport début 2002. À la lumière des recommandations contenues dans ce rapport, la Commission a présenté une communication concernant le dialogue social dans laquelle est détaillé le rôle que pourraient jouer les partenaires sociaux pour favoriser l'innovation et le changement. La Communication porte également sur la manière dont le dialogue social peut contribuer à améliorer la gouvernance européenne par le renforcement de la consultation, la coordination entre les différents niveaux et la transparence du dialogue.

Dans ce contexte, la Commission a également présenté une proposition de décision du Conseil créant un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi. Ce sommet devrait veiller à ce que les initiatives et actions émanant des partenaires sociaux soient pleinement prises en compte dans le cadre du processus d'élaboration des politiques au niveau européen.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont approuvé pour la première fois, en novembre 2002, un programme de travail pour un dialogue social autonome couvrant la période 2003-2005, donnant ainsi suite à la déclaration conjointe qu'ils avaient adressée au Conseil européen de Laeken de décembre 2001. Les priorités du programme de travail sont l'emploi, la mobilité et

⁴⁵ COM(2002) 166 du 3.4.2002; avis du PE A5/2002/326; accord politique au Conseil en décembre 2002.

⁴⁶ JO L 177 du 6.7.2002, p. 13.

⁴⁷ COM(1992) 560 du 23.12.1992, accord dans le cadre de la procédure de conciliation le 23.10.2002.

⁴⁸ COM(2001) 417 du 20.7.2001; première lecture PE A5/2002/91 du 11.4.2002 et position commune du Conseil CS/2002/9635/1 du 23.9.2002.

l'élargissement, et les mesures spécifiques prévues visent à faciliter la transformation de l'économie en s'efforçant d'accroître la compétitivité, en améliorant l'environnement de travail, en favorisant l'égalité d'accès au marché du travail et en renforçant l'égalité de traitement au travail (absence de discrimination fondée sur le sexe, l'âge, le handicap, la race, etc.).

L'accord sur le programme de travail conjoint est un pas important vers le renforcement du rôle des partenaires sociaux au niveau européen et il souligne l'importance qui est accordée à l'autonomie des partenaires sociaux ainsi que la responsabilité qui leur incombe de prendre des décisions qui ont une incidence sur les intérêts des employeurs et des travailleurs.

En ce qui concerne les résultats obtenus en 2002, les partenaires sociaux européens ont signé un accord-cadre sur le télétravail en juin. Cet accord est la conséquence directe de la volonté qu'ils avaient affichée au cours de la deuxième phase de consultation sur la modernisation et l'amélioration des relations de travail de négocier un accord volontaire afin d'établir un cadre européen applicable par les membres des parties signataires.

La Commission a également lancé la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux sur la protection des données à caractère personnel des travailleurs. La première phase de consultation des partenaires sociaux a porté sur le stress.

Au niveau sectoriel, il convient de mentionner en particulier la création d'un comité du dialogue social dans le secteur minier. Des lignes directrices volontaires en faveur de la mixité intergénérationnelle dans le commerce ont également été acceptées par EuroCommerce et UniEurope Commerce. Dans le secteur agricole, un accord européen a été conclu en matière de formation professionnelle⁴⁹. Les partenaires sociaux du secteur des télécommunications ont réalisé la première évaluation de la mise en oeuvre de leur accord sur le télétravail de février 2001.

En mars 2002, la Commission a présenté une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant le travail intérimaire. Cette initiative législative a été demandée en particulier par le Parlement européen, après que les partenaires sociaux eurent échoué dans leur tentative de parvenir à un accord sur cette question. L'objectif de la proposition de directive est, pour la Commission, d'établir un cadre approprié de recours au travail intérimaire pour contribuer à la création d'emplois et à un bon fonctionnement du marché du travail tout en améliorant la qualité du travail intérimaire en assurant le respect du principe de non-discrimination à l'égard des travailleurs intérimaires.

Sur le plan législatif, le Parlement européen et le Conseil se sont mis d'accord pour modifier la directive relative à l'insolvabilité. La directive modifiée révisé la directive précédente de manière à l'adapter et à la mettre en concordance avec la jurisprudence communautaire et avec le monde changeant du travail. Le Parlement européen et le Conseil sont également parvenus à un accord définitif sur des dispositions concernant le temps de travail dans le secteur du transport routier. La Commission a également présenté une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'aménagement du temps de travail. L'objectif de cette proposition est de codifier des règles qui ont été modifiées à de multiples reprises, de manière à simplifier la législation communautaire dans un souci de clarté et de transparence.

⁴⁹ Accord du 5 décembre 2002.

Suite au document de travail de 2001 sur la participation financière, la Commission a présenté, en 2002, une communication concernant le cadre pour la promotion de la participation financière des salariés. Cette dernière contribue à motiver les travailleurs à prendre des initiatives et à concourir de manière dynamique aux performances de la société tout en leur permettant de tirer profit des bons résultats qu'elle obtient.

La Commission a également institué le groupe des directeurs généraux des relations de travail, qui doit favoriser une coopération étroite entre les administrations nationales respectives et la Commission européenne. Ce groupe doit faciliter les échanges d'informations sur la situation dans les États membres ainsi que la mise en oeuvre, la révision et la simplification de l'acquis communautaire.

Mesures clés:

- Rapport du groupe de haut niveau sur les relations industrielles⁵⁰
- Communication de la Commission - Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement⁵¹
- Proposition de décision du Conseil créant un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi⁵²
- Accord-cadre sur le télétravail conclu par les partenaires sociaux⁵³
- Deuxième phase de la consultation des partenaires sociaux sur la protection des données à caractère personnel des travailleurs⁵⁴
- Première phase de la consultation des partenaires sociaux sur le stress
- Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires⁵⁵
- Directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 80/987/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur⁵⁶
- Directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'aménagement du temps de travail des travailleurs exécutant des activités mobiles (transport routier et chauffeurs indépendants)⁵⁷
- Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail⁵⁸

⁵⁰ Voir site internet http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial

⁵¹ COM(2002) 341-1 du 26.6.2002.

⁵² COM(2002) 341-2 du 26.6.2002.

⁵³ Signé le 16 juin 2002.

⁵⁴ C 2002/4084 – adoptée par la Commission le 29 octobre 2002.

⁵⁵ COM(2002) 149 du 20.3.2002; amendements du PE en première lecture A5/2002/356; examen par le Conseil le 3 décembre 2002 .

⁵⁶ JO L 270 du 8.10.2002, p. 10.

⁵⁷ JO L 80 du 23.3.2002, p. 35.

⁵⁸ COM(2002) 336 du 24.6.2002.

- Communication de la Commission concernant un cadre pour la promotion de la participation financière des salariés⁵⁹
- Décision de la Commission concernant la création d'un groupe des directeurs généraux des relations de travail⁶⁰
- Actions autonomes des partenaires sociaux:
- Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie⁶¹
- Programme de travail pluriannuel des partenaires sociaux européens⁶²

Responsabilité sociale des entreprises

Suite au livre vert de 2001, la Commission a présenté, en juillet 2002, une communication sur la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), qui tient compte des avis exprimés lors de la consultation par les parties concernées ainsi que des positions du Parlement européen, du Conseil, du Comité économique et social et du Comité des régions⁶³.

La responsabilité sociale des entreprises est identifiée comme une approche appliquée par les sociétés pour intégrer volontairement des préoccupations sociales et environnementales dans leurs activités commerciales et dans leur interaction avec leurs partenaires. La RSE permet aux entreprises de contribuer de manière importante au développement durable.

Cette initiative est particulièrement importante en ce qui concerne la multiplication et l'amélioration des emplois, l'amélioration de la gouvernance, l'amélioration de la réglementation, l'accroissement de la compétitivité et le développement durable. La Commission a l'intention de promouvoir les arguments économiques en faveur de la responsabilité sociale des entreprises ainsi que l'évaluation externe et l'étalonnage des performances sociales et environnementales des sociétés. La Commission a également proposé de créer un forum plurilatéral concernant la RSE; ce forum a été créé le 16 octobre 2002 et rassemble des représentants européens des organisations d'employeurs, des syndicats et de la société civile, de même que d'autres organisations commerciales, afin de promouvoir la transparence et la convergence des pratiques et instruments dans le domaine de la RSE.

Mesures clés:

- Communication de la Commission concernant la responsabilité sociale des entreprises⁶⁴
- Création du forum plurilatéral européen

⁵⁹ COM(2002) 364 du 26.7.2001.

⁶⁰ C 2002/1140 – arrêtée par la Commission le 27 mars 2002.

⁶¹ CES, UNICE, CEEP du 28 février 2002.

⁶² Adopté par le sommet du dialogue social du 28 novembre 2002.

⁶³ Voir site internet http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/index_fr.htm ; résolution du PE A5/2002/159 du 30.5.2002; résolution du Conseil du 3.12.2002; avis du CES (CES/2002/355) du 20.3.2002 et avis du CdR (CdR/2001/345) du 14.3.2002.

⁶⁴ COM(2002) 347 du 2.7.2002.

3.3 Favoriser l'insertion sociale et lutter contre la discrimination

Stratégie d'insertion sociale - la méthode ouverte de coordination

Le Conseil européen de Lisbonne a demandé que des mesures soient prises pour donner un élan décisif à l'élimination de la pauvreté d'ici à 2010. En conséquence, le Conseil européen de Nice de décembre 2000 a arrêté des objectifs et des méthodes de travail afin d'appliquer la méthode ouverte de coordination dans ce domaine. En 2001, les États membres ont élaboré des plans d'action nationaux en faveur de l'insertion sociale couvrant la période comprise entre le milieu de 2001 et le milieu de 2003, et un rapport conjoint sur l'insertion consacré à l'analyse desdits plans a été approuvé par le Conseil européen de Laeken. Ce dernier a également approuvé une série d'indicateurs définis en commun dans ce domaine afin de suivre les progrès réalisés en matière de concrétisation de l'objectif de Lisbonne, d'améliorer la compréhension de ces questions et de favoriser les échanges.

L'année 2002 a été marquée par l'approbation formelle des objectifs et méthodes de travail concernant la deuxième série de PAN en faveur de l'insertion, destinés à la période débutant au milieu de 2003. Une série de discussions et de consultations ont eu lieu au cours du second semestre de 2002⁶⁵. Une table ronde a été organisée en octobre dans le but de consulter les ONG, les partenaires sociaux et les autres acteurs.

Dans l'ensemble, les nouveaux objectifs communs ne s'écartent pas de ceux qui avaient été définis à Nice. Le principal changement a consisté à reprendre dans les objectifs la conclusion du Conseil européen de Barcelone invitant les États membres à fixer, dans leurs PAN en faveur de l'insertion, des objectifs pour réduire la pauvreté et l'exclusion sociale d'ici à 2010. En outre, la dimension de l'égalité homme-femme et les liens entre l'immigration et l'exclusion sociale devraient être traités de manière plus exhaustive.

Le programme d'action communautaire visant à lutter contre l'exclusion sociale est entré en application en janvier 2002⁶⁶. Ce programme favorise également les partenariats entre, notamment, les organisations gérant des services sociaux, les ONG, les partenaires sociaux et les autorités régionales et locales.

Mesures clés:

- Mise en oeuvre des plans d'action nationaux
- Accord du Conseil concernant des objectifs communs⁶⁷

La fracture numérique

Une partie importante de la stratégie de Lisbonne tend à éviter que le passage à l'économie de la connaissance se traduise automatiquement par une fracture numérique et une aggravation des écarts. L'option retenue consiste par conséquent à saisir les nouvelles possibilités offertes par les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Les initiatives e-

⁶⁵ La version légèrement révisée d'objectifs communs a été formellement adoptée par le Conseil en décembre 2002.

⁶⁶ JO L 10 du 12.1.2002, p. 1.

⁶⁷ Décembre 2002.

Europe en cours sont particulièrement pertinentes dans ce contexte. Une mise à jour de l'évaluation comparative des progrès de l'action eEurope a été publiée en 2002.

L'action relative à l'amélioration de l'accès des personnes handicapées à la société de la connaissance mérite une mention particulière.

Mesures clés:

- Évaluation comparative des progrès de l'action eEurope 2002⁶⁸
- Garantir l'e-accessibilité - pour une amélioration de l'accès des personnes handicapées à la société de la connaissance⁶⁹
- Résolution du Conseil concernant l'e-accessibilité des personnes handicapées⁷⁰

Égalité de traitement pour les ressortissants de pays tiers

La proposition visant à étendre le champ d'application du règlement (CEE) n° 1408/71 relatif à la coordination des régimes de sécurité sociale aux ressortissants de pays tiers a été approuvée par le Conseil en décembre 2002⁷¹. Dans le même temps, le Conseil a également conclu un accord politique concernant la réforme des chapitres consacrés à la maladie, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ainsi qu'aux allocations de décès. Les progrès réalisés dans le domaine de l'introduction d'une carte européenne d'assurance maladie revêtent une importance particulière.

Mesure clé:

- Approbation par le Conseil de l'élargissement du champ d'application du règlement 1408/71 aux ressortissants de pays tiers - décembre 2002

Lutte contre la discrimination

Les efforts accomplis dans ce domaine en 2002 ont porté principalement sur la mise en oeuvre du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006) et sur la préparation de la transposition en droit national (en 2003) de deux directives européennes interdisant la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Insertion des personnes handicapées⁷²

L'année 2003 sera particulièrement importante dans l'optique d'une sensibilisation aux droits des personnes handicapées dans le contexte de l'Année européenne des personnes handicapées. Que ce soit au niveau communautaire ou dans les États membres - aux niveaux

⁶⁸ COM(2002) 62 du 5.2.2002.

⁶⁹ SEC(2002) 1039 du 26.9.2002.

⁷⁰ Arrêtée par le Conseil en décembre 2002.

⁷¹ COM(2000) 186 du 28.4.2000.

⁷² Voir également la section consacrée à la fracture numérique et à l'e-accessibilité des personnes handicapées.

national, régional et local -, les travaux préparatoires à toute une série d'actions à mener dans toute l'Europe sont bien avancés. Un débat approfondi doit avoir lieu tout au long de l'année et contribuer à dégager de nouvelles idées concernant les actions à mener dans ce domaine.

3.4 Moderniser la protection sociale

L'approche définie dans l'agenda pour la politique sociale se situe également dans le prolongement de la communication de juillet 1999 intitulée "Une stratégie concertée pour moderniser la protection sociale", dans laquelle la Commission proposait que les États membres et la Commission procèdent à un échange sur la politique à mener dans quatre grands domaines: rendre le travail plus avantageux et garantir un revenu sûr; garantir des retraites sûres et des régimes de retraites viables; promouvoir l'insertion sociale et garantir un niveau élevé et durable de protection de la santé.

En juin 2000, le Conseil a institué le comité de la protection sociale en lui confiant la mission de faire progresser les travaux dans ces domaines.

Des progrès ont été engrangés dans chacun de ces domaines en 2002; les travaux relatifs à la promotion de l'insertion sociale sont présentés au point 3.3.

Alors que les systèmes de protection sociale sont un élément essentiel du modèle social européen, il continue à relever de la compétence de chaque État membre. Le niveau européen peut contribuer à la nécessaire modernisation des systèmes de protection sociale en rationalisant les actions menées actuellement dans les domaines de l'insertion sociale et des retraites ainsi que, ultérieurement, la coopération dans les domaines des soins de santé et de la valorisation du travail ("rendre le travail plus avantageux") par l'application d'une méthode ouverte unique de coordination. Cela renforcera considérablement la dimension sociale de la stratégie de Lisbonne.

Des pensions adéquates et viables

Le Conseil européen de Lisbonne a préconisé un échange de type coopératif concernant la viabilité future des systèmes de protection sociale, notamment des pensions. Le Conseil européen de Laeken de décembre 2001 a soutenu plusieurs propositions visant à appliquer la méthode ouverte de coordination dans ce domaine. Afin que la dimension sociale et les aspects financiers de la question soient pleinement pris en considération, ce processus est organisé conjointement par le comité de la protection sociale et le comité de politique économique. En septembre 2002, les États membres ont soumis des rapports relatifs aux stratégies nationales en matière de pensions, sur la base desquels un rapport conjoint du Conseil et de la Commission sur les pensions sera présenté lors du Conseil européen de printemps 2003.

Mesures clés

- Communication de la Commission concernant le soutien des stratégies nationales visant à garantir des pensions sûres et viables⁷³
- Projet de rapport conjoint sur les pensions adopté par la Commission en décembre 2002⁷⁴

Un niveau élevé et durable de protection de la santé

Dans le cadre de l'examen des moyens nécessaires pour faire face aux défis engendrés par le vieillissement de la population, et en vue de compléter les travaux relatifs aux pensions mentionnés plus haut, le Conseil européen de Göteborg de juin 2001 a demandé au comité de la protection sociale et au comité de politique économique de préparer un rapport initial relatif aux défis liés à la fourniture de soins de santé et de soins à long terme aux personnes âgées dans le contexte du vieillissement de la population. Cela a été vu comme un complément au travail sur les retraites décrit au-dessus.

Sur la base d'une communication de la Commission de décembre 2001, un rapport a été transmis au Conseil européen de Barcelone de mars 2002. Ce rapport propose d'établir dans ce domaine un échange de type coopératif selon trois grands axes: l'accès pour tous, un niveau élevé de qualité des soins et la viabilité financière des systèmes de soins. Après l'approbation de cette approche par le Conseil européen, un questionnaire a été envoyé aux États membres en vue d'examiner plus en détail les politiques en relation avec ces trois axes. Les États membres y ont répondu au cours de l'automne 2002. La Commission prépare actuellement avec le Conseil un rapport conjoint qui sera présenté au Conseil européen de printemps 2003.

Mesure clé

- Communication de la Commission sur l'avenir des soins de santé et des soins pour les personnes âgées: garantir l'accessibilité, la qualité et la viabilité financière⁷⁵

3.5 Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

L'Agenda pour la politique sociale définit deux approches principales de l'égalité entre les femmes et les hommes: les initiatives spécifiques et l'intégration de la dimension d'égalité entre hommes et femmes ("*mainstreaming*").

Le "mainstreaming" ou l'intégration de la dimension d'égalité entre hommes et femmes

Le terme "*mainstreaming*" se réfère à l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines stratégiques pertinents, y compris par des évaluations de l'impact des politiques proposées sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans le cadre du "paquet pour une meilleure réglementation" présenté par la Commission en juin 2002, les évaluations d'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes font désormais partie intégrante des évaluations d'impact que réalise systématiquement la Commission pour

⁷³ COM(2001) 362 du 3 juillet 2001; résolution A5/2002/71 du PE du 11 avril 2002.

⁷⁴ Le 17 décembre 2002.

⁷⁵ COM(2001) 723 du 5 décembre 2001.

chaque projet de proposition d'initiative législative ou politique⁷⁶. Chaque année, la Commission fait état des progrès accomplis et présente une stratégie visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses pratiques et ses politiques.

En ce qui concerne la politique de l'emploi et la politique sociale, la dimension d'égalité entre hommes et femmes a été évaluée dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi et l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes a été renforcée dans les objectifs fixés en vue du prochain exercice d'établissement de plans d'actions nationaux sur l'insertion sociale. En outre, la dimension d'égalité entre hommes et femmes a été introduite dans les objectifs communs en matière de pensions. Enfin, la question de l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans les Fonds structurels est actuellement à l'étude.

Dans sa communication sur les indicateurs structurels, la Commission a introduit la ventilation des indicateurs par sexe comme principe général.

Il convient de mentionner les conclusions formulées par le Conseil concernant l'intégration de la perspective hommes-femmes dans les domaines de l'environnement, de l'emploi et des affaires sociales, et de l'agriculture. À la suite des conclusions adoptées lors du Conseil "Agriculture" du mois de mai, l'égalité entre les femmes et les hommes dans les régions rurales est appelée à devenir un point déterminant de l'ordre du jour de la Commission en matière de développement rural.

Mesures spécifiques

Le Parlement européen et le Conseil ont adopté formellement, à la suite de la procédure de conciliation, la directive modifiant la directive 76/207/CEE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Pour ce qui est de l'égalité dans le cadre de la participation et de l'accès à la prise de décisions, le Parlement européen a approuvé un rapport d'initiative propre relatif à la représentation des femmes parmi les partenaires sociaux de l'Union européenne.

Le thème de la violence envers les femmes a été abordé au sein du Conseil, qui a souligné que l'éradication de ce problème requerrait un effort soutenu de la part des gouvernements et de la société dans son ensemble. Le Conseil a fixé des indicateurs relatifs à la violence domestique envers les femmes dans le contexte du suivi annuel de la mise en oeuvre du programme d'action de Pékin.

Il y a également lieu de noter que la Commission a veillé à intégrer la dimension d'égalité entre hommes et femmes dans ses travaux et ses interventions politiques en matière de relations extérieures, par exemple dans le cadre de sa participation au sommet mondial de Johannesburg sur le développement durable⁷⁷.

⁷⁶ COM(2002) 276 du 5 juin 2002.

⁷⁷ Voir par exemple COM(2002) 82 du 13 février 2002.

Une étude de faisabilité concernant la création d'un institut européen chargé des questions d'égalité entre les femmes et les hommes a été achevée en janvier 2002⁷⁸. Ce document servira de point de départ aux futures réflexions sur ce thème.

Enfin, il convient de mentionner le Conseil européen de printemps de Barcelone et la fixation de critères d'évaluation des performances relatifs aux structures de garde d'enfants en vue de permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale⁷⁹.

Mesures clés

- Rapport annuel relatif à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (2001)⁸⁰
- Stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - Programme de travail pour 2002⁸¹
- Conclusions du Conseil concernant l'intégration de la dimension d'égalité entre hommes et femmes au sein du Conseil "Agriculture"⁸² et dans les politiques communautaires⁸³
- Adoption formelle de la directive modifiant la directive 76/207/CEE par le Parlement européen et le Conseil⁸⁴
- Rapport du PE concernant la représentation des femmes parmi les partenaires sociaux de l'Union européenne⁸⁵
- Intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les Fonds structurels

3.6 Renforcer le volet social de l'élargissement et des politiques extérieures de l'Union européenne

Élargissement

En 2002 encore, un effort particulier a été fourni afin de faciliter et de contrôler le respect de l'acquis communautaire dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales. Des décisions ont été prises afin de garantir la participation des pays candidats aux programmes d'action relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à la non-discrimination, à la lutte contre l'exclusion sociale et aux mesures d'incitation pour l'emploi. Cette étape est particulièrement importante puisque ces programmes soutiennent l'échange d'informations et le travail en réseau, et fournissent des moyens financiers permettant notamment aux acteurs aux niveaux local et régional, que ce soit dans le secteur public ou privé⁸⁶, de participer activement à ces différents exercices.

⁷⁸ Janvier 2002; étude réalisée par PLS RAMBOLL Management, voir

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/documents_fr.html

⁷⁹ Ce point est couvert en détail dans la partie intitulée "des emplois plus nombreux et de meilleure qualité".

⁸⁰ COM(2002) 258 du 28 mai 2002.

⁸¹ COM(2001) 773 du 17 décembre 2001.

⁸² En mai 2002.

⁸³ Lors de la réunion du Conseil "Emploi et affaires sociales" de juin 2002.

⁸⁴ JO L 2002/269/15 du 5 octobre 2002.

⁸⁵ A5/2002/279 du 25 septembre 2002.

⁸⁶ Y compris les partenaires sociaux et les ONG.

Par le biais de contacts bilatéraux et de conférences, la Commission a intensifié le débat mené avec les décideurs et les acteurs des pays candidats. Deux grandes conférences ont eu lieu en 2002 avec pour objectif d'évaluer la mise en oeuvre de l'acquis, y compris la méthode ouverte de coordination dans le domaine de la politique de l'emploi et de la politique sociale⁸⁷. Une série de séminaires et de tables rondes ont été organisés par les partenaires sociaux européens, notamment au niveau sectoriel, en collaboration avec les partenaires sociaux des pays candidats afin de préparer l'élargissement et la future participation aux comités de dialogue social.

Alors que les pays candidats commencent à suivre peu à peu la stratégie pour l'emploi, comme le montrent les documents d'évaluation conjointe concernant les priorités stratégiques en matière d'emploi, une activité similaire a été menée tout au long de l'année 2002 en vue de l'élaboration de mémorandums conjoints sur l'insertion. Ces mémorandums rendront compte, pour chaque pays, des mesures requises afin de suivre le processus d'insertion sociale et fourniront des orientations stratégiques en matière de lutte contre la pauvreté et de promotion de l'insertion sociale.

Mesures clés

- Promotion et contrôle de la mise en oeuvre de l'acquis communautaire
- Ouverture aux pays candidats de quatre programmes d'action dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales⁸⁸
- Documents d'évaluation conjointe concernant les priorités stratégiques en matière d'emploi⁸⁹
- Préparation d'un mémorandum conjoint sur l'insertion avec les pays candidats

Coopération internationale et relations extérieures

La Commission coopère activement avec les organisations internationales dans le domaine de l'emploi et de la politique sociale, tout particulièrement avec l'OCDE et l'OIT. Elle a intensifié sa collaboration avec cette dernière en ce qui concerne la promotion de normes fondamentales du travail, la gouvernance sociale et la promotion du travail décent dans le contexte de la mondialisation. Cette coopération s'étend à la collecte commune de données statistiques dans certaines régions pilotes. La Commission européenne contribuera aux travaux de la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation établie par l'OIT en organisant un séminaire de haut niveau au début du mois de février 2003.

La collaboration de la Commission avec l'ONU et sa participation au processus du G8 sont également à souligner. La politique de l'emploi et la politique sociale étaient au centre du débat international mené à l'occasion de l'assemblée mondiale sur le vieillissement qui s'est tenue à Madrid et de la réunion du G8 organisée à Montréal en avril 2002.

⁸⁷ En février et décembre 2002.

⁸⁸ C 2002/2035 adopté par la Commission le 6 juin 2002 (lutte contre l'exclusion sociale); C 2002/2036 adopté par la Commission le 6 juin 2002 (égalité des chances); C 2002/2037 adopté par la Commission le 6 juin 2002 (non-discrimination); C 2002/3964-1 et C 2002/3964-2 adoptés par la Commission le 23 octobre 2002 (mesures d'incitation pour l'emploi).

⁸⁹ Signés avec la majorité des pays candidats; signature d'une évaluation conjointe avec la Lettonie début 2003 et processus d'évaluation lancé avec la Turquie.

Il existe en outre des programmes de coopération bilatérale dans le domaine social auxquels participent les États-Unis et le Japon.

L'emploi et les affaires sociales font partie intégrante des politiques extérieures de la Commission, notamment en ce qui concerne la pauvreté et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. En particulier, la coopération au développement repose sur des stratégies intégrées englobant des éléments économiques, sociaux, culturels, environnementaux et institutionnels que les populations locales doivent s'approprier.

La programmation constitue le principal instrument dont dispose l'UE dans le domaine de l'aide au développement. Elle s'effectue suivant des documents de stratégie nationale/régionale, qui délimitent le «cadre stratégique» des priorités de la coopération de la CE dans une région ou un pays donné.

Les objectifs de développement du millénaire sont les éléments fondamentaux de la politique de développement. Ils soulignent le rôle déterminant que joue le développement social et humain dans le développement et la réduction de la pauvreté.

Comme l'ont montré la contribution européenne au sommet mondial de Johannesburg et le suivi de ce sommet, la stratégie de développement durable de l'UE repose sur une approche intégrée favorisant le développement économique, social et environnemental.

Mesures clés

- Contribution à la réalisation des objectifs de développement du millénaire pour 2015
- Contribution à la 2ème assemblée mondiale sur le vieillissement⁹⁰
- Contribution au sommet mondial de Johannesburg⁹¹

4. Conclusion et perspectives

4.1. Aide publique à l'emploi et à la politique sociale

Une très large majorité de citoyens européens soutient l'aide publique visant à garantir des normes sociales et économiques équitables pour tous⁹². Près de 90 % de la population déclarent que la lutte contre le chômage, la pauvreté et l'exclusion sociale doit figurer parmi les actions politiques prioritaires de l'UE. De plus, la moitié de ce groupe estime que les politiques et les efforts actuels n'atteignent pas l'objectif d'équité.

Le sondage réalisé auprès des 15-24 ans montre que la demande en termes de politique sociale ne devrait pas diminuer au cours des prochaines décennies⁹³. Dans leur contribution à la Convention, les jeunes ont estimé que la plus haute priorité devait être accordée à la lutte contre le chômage, l'exclusion sociale et la pauvreté.

4.2. Révision à mi-parcours de l'Agenda pour la politique sociale

⁹⁰ COM(2002) 143 du 18 mars 2002; résolution A5/2002/184 du PE du 11 avril 2002.

⁹¹ Voir par exemple COM(2002) 82 du 13 février 2002.

⁹² Eurobaromètre - mai 2002.

⁹³ Eurobaromètre - juillet 2002.

Cependant, des actions de renforcement dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales devraient être élaborées dans le cadre de l'orientation politique générale définie dans la stratégie de Lisbonne. En d'autres termes, une interaction positive maximale devrait être assurée entre la politique économique, la politique sociale et la politique de l'emploi. C'est pourquoi la politique sociale joue un rôle déterminant en tant que facteur de production dans la formulation des politiques. Pour cette raison également, la révision à mi-parcours de l'Agenda pour la politique sociale, qui aura lieu en 2003, examinera tout particulièrement les coûts engendrés par l'absence de politiques sociales de qualité.

La Commission organisera une conférence en mars 2003 pour veiller à ce que l'ensemble des acteurs et des parties prenantes, y compris le Parlement européen, les États membres, le Comité économique et social, le Comité des régions, les partenaires sociaux, les ONG, les autorités locales et régionales, les organisations internationales et les experts scientifiques, puissent contribuer à l'évaluation de la mise en oeuvre de l'Agenda jusqu'à aujourd'hui et débattre des priorités à fixer pour la période restante⁹⁴. La révision à mi-parcours proprement dite sera adoptée par la Commission en mai 2003 et présentée par la suite au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social et au Comité des régions.

Par conséquent, le débat qui se tiendra lors de la conférence de révision à mi-parcours au sujet des coûts liés à l'absence de politiques sociales se basera sur l'hypothèse de départ que le marché du travail ne concerne pas des marchandises et des facteurs de production abstraits, mais bien des personnes et des relations sociales, et qu'il doit de ce fait comporter une dimension intrinsèque propre à motiver les personnes à fournir de bonnes prestations⁹⁵. Le partenariat social et le dialogue social jouent un rôle essentiel à cet égard en réduisant l'incertitude des acteurs quant au comportement des autres, et contribuent ainsi au capital social⁹⁶.

Le capital social façonne les relations et les structures sociales entre les groupes et renforce le potentiel de développement du capital humain dans un environnement dynamique.

Enraciné dans les réseaux, les normes et la confiance, il permet aux acteurs et aux institutions concernés d'être plus efficaces dans la réalisation d'objectifs communs. En tant que composante de ce capital social, le dialogue social contribue à ce qu'un maximum de travailleurs prennent part au développement des compétences et au gain de productivité.

Le partenariat social est essentiel pour redéfinir le binôme flexibilité-sécurité, y compris en modernisant l'organisation du travail. Dans une économie de plus en plus fondée sur la connaissance, le partenariat social devient un instrument collectif d'innovation. En fin de compte, ce sont les travailleurs qui sont dépositaires des compétences, et non les postes qu'ils occupent.

Cependant, pour que le partenariat social contribue au dynamisme et à l'innovation, les actions collectives, notamment celles entreprises par les travailleurs salariés, ne doivent pas rester ancrées dans le passé.

⁹⁴ Jusque fin 2005.

⁹⁵ Ce qui constitue l'essence même de la promotion de la qualité de l'emploi.

⁹⁶ Le capital social se réfère au rôle des actifs "immatériels" telles que les institutions et les relations sociales, ainsi qu'au rôle d'une bonne gouvernance (entraînant une participation accrue) et de la cohésion sociale.

Bien qu'elle ne soit pas appliquée de manière universelle, cette notion a déjà été prise en considération dans de nombreux accords établis en collaboration avec les partenaires sociaux. Dans la plupart des États membres, les politiques de concertation bipartites (et tripartites) au niveau interprofessionnel prévoient une réglementation du marché du travail visant à promouvoir la croissance de l'emploi et la compétitivité⁹⁷.

La proposition d'un sommet social tripartite devrait faciliter l'adoption par les partenaires sociaux au niveau européen d'une approche similaire tournée vers l'avenir. Le programme de travail pluriannuel pour un dialogue social autonome constitue un exemple actuel d'une telle approche d'ensemble adoptée par les partenaires sociaux européens dans le but de se concentrer sur des objectifs servant à la fois les intérêts des employeurs et des travailleurs.

Selon cette approche, la relation entre les performances économiques et les performances sociales est telle qu'un renforcement des unes n'engendre pas nécessairement une diminution des autres.

Il convient d'ajouter que la protection sociale peut être bénéfique ou néfaste aux performances économiques, de la même manière que l'absence de politique sociale peut avoir des répercussions économiques positives ou négatives. La modernisation de la politique sociale repose notamment sur l'idée sous-jacente selon laquelle la politique sociale devrait, le cas échéant, servir d'outil d'investissement en vue de favoriser l'efficacité du marché au lieu d'en pallier les insuffisances. Bien que la protection sociale n'ait pas comme objectif principal d'améliorer la croissance économique, elle peut jouer un rôle assurément positif dans l'économie.

L'approche de la Commission, présentée dans la communication de juin 2002 sur les évaluations d'impact, contribuera à mieux définir les avantages et les coûts d'une politique sociale ou de son absence en créant une nouvelle culture dans laquelle les conséquences économiques, environnementales et sociales des nouvelles législations et des principales initiatives politiques devraient être pleinement prises en considération.

4.3. Principales initiatives pour 2003

En 2003, un certain nombre d'initiatives importantes seront lancées par la Commission⁹⁸.

- Révision à mi-parcours de l'Agenda pour la politique sociale;

→ sur le front de l'**emploi**, les initiatives clés concerneront:

- une communication définissant l'approche à adopter pour la révision de la stratégie européenne pour l'emploi;
- une proposition de décision du Conseil sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2003;
- une proposition de recommandation du Conseil sur la mise en oeuvre des politiques de l'emploi des États membres en 2003;

⁹⁷ Les pactes pour l'emploi et la compétitivité conclus dans plusieurs pays confirment cette tendance.

⁹⁸ Voir également le programme législatif et de travail de la Commission pour 2003 (COM(2002) 590), qui présente la politique de l'emploi et la politique sociale dans le cadre des priorités stratégiques de la Commission.

- un rapport de la Commission sur l'âge de retrait du marché du travail;
- une communication relative à l'interaction entre la politique d'immigration, la politique de l'emploi et la politique sociale dans l'UE;
- une révision à mi-parcours du FSE dans le contexte de la révision des Fonds structurels;
- une communication de la Commission aux États membres modifiant les lignes directrices pour l'initiative communautaire EQUAL, dont l'objectif est la coopération transnationale pour la promotion de nouvelles pratiques de lutte contre les discriminations et inégalités de toute nature en relation avec le marché du travail;

→ en ce qui concerne les **changements** de l'environnement de travail:

- le suivi de la consultation des partenaires sociaux sur le traitement des données à caractère personnel et la protection de la vie privée dans le contexte professionnel;
- la consultation des partenaires sociaux concernant l'opportunité d'une modification de la directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, en tenant compte du nouveau programme de travail des partenaires sociaux, notamment en ce qui concerne la restructuration;
- une communication de la Commission relative à la révision de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;
- une communication de la Commission relative à la révision de la directive 93/104/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail;
- une directive de la Commission établissant une deuxième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail;
- une communication de la Commission concernant la mise en oeuvre effective de la législation en matière de santé et de sécurité (directive 89/391 et 6 autres);

→ s'agissant de l'**insertion sociale** et de la **lutte contre la discrimination**:

- un projet de rapport conjoint sur l'insertion sociale en 2003;
- une communication de la Commission concernant le suivi de l'Année européenne des personnes handicapées 2003;
- une communication de la Commission concernant une évaluation des progrès accomplis par l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes, comprenant des propositions de modification du règlement CE 1035/97 établissant cet organisme;

- une communication de la Commission au Conseil concernant la convention de l'ONU sur les droits fondamentaux des personnes handicapées;
- un premier rapport européen sur l'égalité et la discrimination;

→ quant à la **protection sociale**:

- une communication au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions concernant les prochaines étapes de la coopération politique dans le domaine des soins de santé et des soins à long terme;
- l'amélioration de la coopération communautaire en vue de promouvoir les incitations au travail dans les systèmes de protection sociale (rendre l'emploi financièrement plus attrayant);
- une communication concernant l'introduction d'une carte européenne d'assurance maladie;
- une proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant le règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, et le règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil fixant les modalités d'application du règlement (CEE) n° 1408/71;
- des mesures visant à améliorer la portabilité des droits à pension professionnelle (deuxième phase de consultation des partenaires sociaux);

→ en ce qui concerne l'**égalité des chances**:

- une refonte des directives relatives à l'égalité des chances;
- un rapport annuel sur l'égalité des chances dans l'UE;
- un rapport sur l'intégration de la dimension d'égalité entre hommes et femmes;
- un programme de travail sur l'égalité entre les femmes et les hommes;
- l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les Fonds structurels;

→ pour ce qui est de l'**élargissement**:

- la poursuite de la préparation à l'élargissement;
- la signature de mémorandums conjoints sur l'inclusion;
- un état d'avancement des JAP;
- le lancement d'une initiative en collaboration avec les ONG afin de développer la société civile dans les pays candidats.