



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 2.6.2003
COM(2003) 312 final

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

RÉVISION À MI-PARCOURS DE L'AGENDA POUR LA POLITIQUE SOCIALE

TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction	3
2.	Relever les défis - saisir les opportunités	4
2.1.	Une nouvelle situation politique et économique	4
2.2.	Élargissement	4
3.	La stratégie de Lisbonne et l'acquis de l'agenda pour la politique sociale	7
3.1	L'agenda pour la politique sociale: origine et mise au point dans le cadre de la stratégie de Lisbonne	7
3.2	Progrès accomplis à ce jour	7
3.2.1	La situation de l'emploi	7
3.2.2	La situation sociale	8
3.3	Le "coût de l'absence de politique sociale"	9
3.4	Améliorer la gouvernance	11
3.4.1	Les acteurs	11
3.4.2	Le dosage des instruments d'action	11
4.	L'acquis social – consolider les normes sociales dans l'ensemble de l'UE	12
5.	Priorités et actions politiques	13
5.1	Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité	14
5.2	Anticiper et tirer parti du changement de l'environnement de travail en développant un nouvel équilibre entre souplesse et sécurité	16
5.3	Lutter contre toutes les formes d'exclusion et de discrimination	19
5.4	Moderniser la protection sociale	21
5.5	Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes	22
5.6	Renforcer le volet social de l'élargissement et des relations extérieures de l'Union européenne	23
6.	Conclusion et perspectives	25
	ANNEXE	26

1. INTRODUCTION

En juin 2000, la Commission européenne a lancé l'agenda pour la politique sociale¹ pour la période 2000-2005, à l'issue d'une large consultation des acteurs et des parties prenantes. Cet agenda constitue la feuille de route pour la politique sociale et de l'emploi, en traduisant en mesures concrètes les objectifs politiques de la stratégie de Lisbonne pour le renouveau économique et social.

Le Parlement européen a accueilli une vaste conférence en septembre 2000, destinée à contribuer à l'élaboration de la résolution² qu'il a adoptée en octobre.

Enfin, en décembre 2000, le Conseil européen de Nice³ a approuvé l'agenda, le dotant de six grandes orientations politiques. Chaque année, la Commission soumet un tableau de bord⁴ présentant les progrès réalisés en la matière.

Dès le départ, une révision à mi-parcours était prévue pour 2003. Sur la base de l'évaluation des dernières années, la révision à mi-parcours devrait permettre de déterminer les nouvelles mesures politiques nécessaires pour réaliser l'agenda, très spécifiquement pendant les années 2004 et 2005.

Ainsi, la révision à mi-parcours devrait vérifier que la mise en œuvre de l'agenda reste dynamique et souple et qu'elle est en mesure de relever de nouveaux défis et de répondre à de nouveaux besoins, tout en tenant compte des expériences acquises au cours des premières années.

En mars 2003, la Commission a organisé une conférence⁵ visant à préparer la présente communication. Cette manifestation a constitué un forum public où a été débattu l'avenir de la politique sociale et de l'emploi. Le riche échange de vues entre les principaux acteurs a apporté une contribution significative à l'élaboration de cette communication.

La conférence a confirmé que la réussite de l'élargissement reste pour l'UE le principal défi à relever dans les mois à venir. La révision à mi-parcours représente une occasion unique de prendre en compte toute l'étendue de cette dimension. Néanmoins, le débat a également reconnu que les défis connus qui sous-tendent l'agenda social (notamment les faiblesses structurelles généralisées sur les marchés du travail, les tendances démographiques, les inégalités persistantes entre les sexes, les nouvelles structures familiales, le changement technologique et les exigences de l'économie de la connaissance, les disparités et la pauvreté, et l'internationalisation de l'économie) devraient rester une base ferme pour les futures initiatives de l'Union européenne dans le domaine de la politique sociale et de l'emploi.

¹ COM(2000) 379 final du 28.6.2000.

² Résolution du Parlement européen A5-291/2000 du 25.10.2000.

³ Conclusions du Conseil européen de Nice (décembre 2000).

⁴ COM(2001) 104 final du 22.2.2001; COM(2002) 89 final du 19.2.2002; COM(2003) 57 final du 6.2.2003.

⁵ Voir http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jan/1041848954_fr.html

2. RELEVER LES DEFIS - SAISIR LES OPPORTUNITES

2.1. Une nouvelle situation politique et économique

En 2003, la situation économique et politique⁶ est très différente de ce qu'elle était en l'an 2000. L'optimisme du début 2000 a cédé la place depuis 2001 à un fléchissement économique qui se révèle plus long et plus profond que ne le prévoyaient à l'origine les experts du domaine. En outre, la stabilité géopolitique a été mise à l'épreuve et la guerre contre l'Irak a exacerbé les incertitudes.

Dans les domaines pour lesquels des données récentes sont disponibles, la situation diffère nettement à l'heure actuelle des perspectives en 2000. La croissance économique a fortement chuté, la création d'emplois s'est ralentie, le chômage augmente et la confiance des consommateurs et des entreprises reste faible.

Néanmoins, cette situation ne devrait pas estomper l'appréciation de la réforme mise en œuvre ces dernières années dans le domaine de la politique sociale et de l'emploi, grâce à l'application de l'agenda pour la politique sociale. Au début de l'année, la Commission a publié une synthèse des résultats obtenus, dans son rapport principal au Conseil européen de printemps⁷.

La révision à mi-parcours de l'agenda est destinée à contribuer à l'élaboration d'actions susceptibles d'étayer les conditions propices à une période continue de croissance élevée et non inflationniste. Elle devrait permettre de créer des emplois et de favoriser la richesse, la prospérité et la cohésion sociale.

Il convient donc d'améliorer la compétitivité et d'offrir aux entreprises de nouvelles possibilités de se développer. Le succès reposera sur la mise en œuvre de politiques intégrant pleinement l'interaction entre différentes orientations politiques, comme l'a souligné la stratégie de Lisbonne: l'économie, le marché intérieur, les entreprises, l'éducation et la formation, la recherche⁸ ou les politiques environnementales, pour n'en citer que quelques-unes. Leur interaction avec la politique sociale et de l'emploi est indispensable pour aider l'Europe dans sa quête stratégique d'une amélioration de la qualité de vie de tous les citoyens de l'Union européenne.

Du fait de la vulnérabilité de l'économie européenne vis-à-vis de facteurs extérieurs, il apparaît encore plus judicieux de poursuivre la stratégie de Lisbonne et d'accélérer les changements, y compris grâce à l'agenda pour la politique sociale.

2.2. Élargissement

En mai 2004, l'Union européenne accueillera dix nouveaux États membres, mettant définitivement un terme à la division de l'Europe consécutive à la seconde guerre mondiale.

⁶ Voir par exemple Commission européenne (2003). Prévisions économiques du printemps 2003. Économie européenne n° 2/2003.

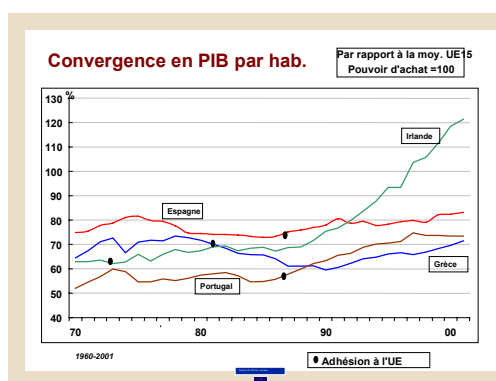
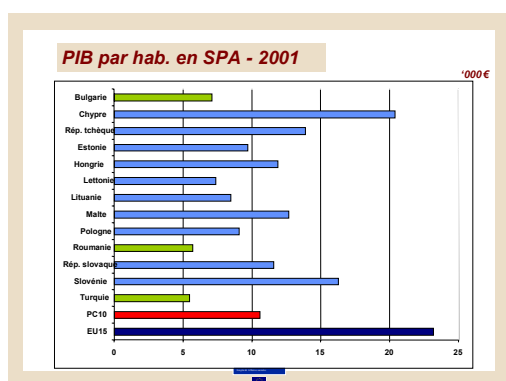
⁷ COM(2003) 5 du 14.1.2003.

⁸ Environ 1,2 millions de personnels de recherche supplémentaires, dont 700 000 chercheurs, seront nécessaires pour atteindre l'objectif de Lisbonne consistant à porter à 3 % du PIB les investissements consacrés à la recherche et au développement. Voir notamment "Investir dans la recherche: un plan d'action pour l'Europe", COM(2003) 226.

L'élargissement de 2004 se différenciera des précédents par une diversité croissante à tous les niveaux. Dans le domaine social, la discrimination à laquelle sont confrontées les minorités ethniques, notamment les Roms, constituera un nouveau défi. Il sera impératif de trouver des solutions concertées aux multiples types de discrimination et de dénuement.

Cette diversité croissante concerne aussi en particulier les divergences économiques. Le niveau de revenu moyen des dix pays candidats sera moins de la moitié du PIB moyen par habitant des États membres actuels.

Selon le rapport Kok sur l'élargissement de l'Union européenne: "Même dans les scénarios les plus optimistes, la convergence économique des nouveaux adhérents avec les membres actuels exigera beaucoup de temps, probablement des dizaines d'années. Les coûts et les bénéfices n'apparaîtront pas nécessairement en même temps. Les coûts liés à la pression concurrentielle et aux ajustements peuvent survenir plus tôt, dans les premières années suivant l'adhésion. Toutefois, les bénéfices sur le long terme peuvent être très importants si des politiques appropriées sont mises en place."⁹



L'expérience montre que la convergence n'est pas automatique. Au contraire, il semblerait que plusieurs modes de développement économique soient envisageables à l'issue de l'adhésion à l'UE, ce qui tend à prouver qu'il n'existe pas de recette miracle pour un succès rapide et que l'on pourrait assister à une alternance de périodes de convergence et de divergence.

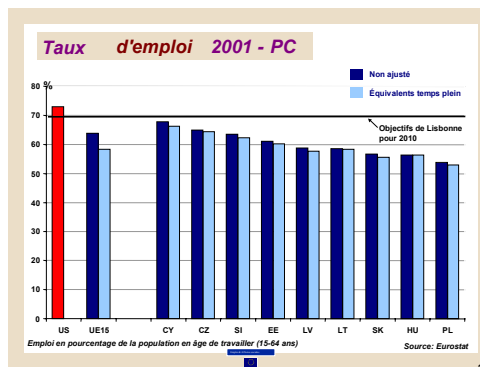
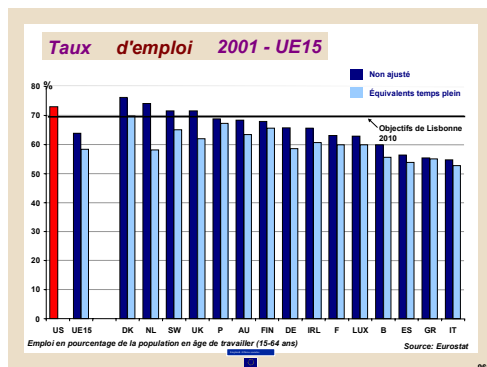
La structure économique des nouveaux États membres continuera à connaître des mutations rapides, ce qui engendrera de nouvelles opportunités considérables, qu'il conviendra de saisir afin d'étayer durablement la croissance de l'économie et de l'emploi, et de contribuer ainsi à une convergence des revenus à long terme. Néanmoins, cela aura aussi des conséquences néfastes pour certains segments de la population. Dans les années à venir, l'efficacité de la gestion de ce processus restera une question primordiale.

L'élargissement provoquera une légère baisse du taux d'emploi moyen dans l'Union européenne. Sur la base des prévisions économiques du printemps 2003 et de considérations démographiques, le taux d'emploi en 2002 pour l'UE-15 est maintenant estimé à environ 64,3 % et celui de l'UE-25 avoisinerait 62,4 %, soit plus de 7,5 % en dessous de l'objectif fixé à Lisbonne pour 2010. Cependant, le déclin au moment de l'élargissement ne justifie pas un

⁹ W. Kok (2003): L'élargissement de l'Union européenne: réalisations et défis. Rapport à la Commission européenne, p. 37-38.

retrait par rapport aux objectifs en matière d'emploi fixés à Lisbonne et il ne devrait pas compromettre leur réalisation.

Des pays¹⁰ comme la République tchèque et Chypre présentent déjà des taux d'emploi supérieurs à la moyenne communautaire. Les données mettent également en évidence la différence qui existe entre l'UE-15 actuelle et les pays candidats en termes de travail à plein temps et à temps partiel.



La mobilité de la main-d'œuvre dans une Europe élargie a fait l'objet de nombreuses discussions lors du débat public sur l'adhésion. En dépit des craintes, le scénario le plus vraisemblable¹¹ est que la mobilité de la main-d'œuvre connaîtra une évolution plutôt modérée et limitée puis, après une recrudescence qui sera probablement de courte durée juste après l'adhésion (environ 250 000 personnes par an), elle commencera à décliner à nouveau pour passer en dessous de 100 000 personnes par an avant la fin de la décennie.

Il est apparu que les craintes suscitées par la question de la mobilité lors des précédents élargissements n'étaient pas fondées. Au contraire, les évolutions observées dans les pays concernés ont montré qu'à l'issue de l'adhésion à l'UE, de nombreux travailleurs migrants sont revenus s'installer dans leur pays d'origine.

L'impact de l'élargissement sur la situation sociale et sur celle de l'emploi devra faire l'objet d'un contrôle attentif. Les dix pays candidats ont clairement choisi d'adhérer à un cadre constitutionnel largement axé sur l'amélioration des normes sociales, y compris grâce au dialogue social et à une action sociale¹². Au cours des prochaines années, une attention particulière devra être accordée à ce point. L'application correcte de l'acquis communautaire dans le domaine social revêt ici une importance cruciale.

¹⁰ Données tirées du Rapport sur l'emploi en Europe 2002. Pas de données pour Malte.

¹¹ Voir par exemple le document du *European Integration Consortium (DIW, CEPR, FIEF, IAS, IGIER)* (2001): *The impact of Eastern enlargement on employment and labour markets in the EU Member States*. Commission européenne. Et aussi: K.F. Zimmerman (2003): *Can migration from Eastern Europe alleviate the demographic burden of current EU Member States?* DIW, Berlin.

¹² Sur ce point, voir également le rapport de W. Kok (2003): *L'élargissement de l'Union européenne: réalisations et défis*. Rapport à la Commission européenne, p. 2.

3. LA STRATEGIE DE LISBONNE ET L'ACQUIS DE L'AGENDA POUR LA POLITIQUE SOCIALE

3.1 L'agenda pour la politique sociale: origine et mise au point dans le cadre de la stratégie de Lisbonne

En 2000, le Conseil européen de Lisbonne a doté l'Union européenne d'une stratégie décennale pour le renouveau économique et social. Un an plus tard, à Göteborg, la stratégie de développement durable de l'UE a ajouté une dimension environnementale à la stratégie de Lisbonne. En outre, elle a identifié la nature incompatible de certaines tendances sociales avec le développement durable et la nécessité de promouvoir l'insertion sociale dans le cadre de la stratégie de développement durable. La réponse de l'UE déterminera les changements qui affectent tous les aspects de la vie quotidienne d'une manière conforme aux valeurs de l'UE et à sa conception de la société, et dans la perspective du prochain élargissement.

Outre l'orientation donnée au contenu des politiques, la stratégie de Lisbonne a créé une méthode novatrice de mise en œuvre des mesures, en introduisant et en généralisant la méthode ouverte de coordination comme vecteur d'amélioration de la gouvernance de l'UE. Cette nouvelle méthode complète la gamme d'instruments disponibles, notamment pour aider les États membres à élaborer progressivement leurs propres politiques.

Le cadre politique de Lisbonne était à l'origine de l'agenda pour la politique sociale, tel qu'il a été mis en place par la Commission en juin 2000. Au cours des trois dernières années, les travaux consacrés à la mise en œuvre de cet agenda étaient axés sur l'élaboration de réponses structurelles à la question suivante: comment le modèle social européen peut-il être modernisé et amélioré pour mieux répondre aux besoins sociaux existants et à venir? Cela implique la prise en considération des droits sociaux et de l'équité sociale, ainsi que l'existence de systèmes de protection sociale adaptés, permettant de faciliter la transformation économique et donnant aux individus la possibilité de réaliser pleinement leur potentiel. Cet objectif clé sera encore poursuivi au cours des deux prochaines années.

3.2 Progrès accomplis à ce jour

3.2.1 La situation de l'emploi

Malgré l'accroissement du chômage consécutif au ralentissement de l'activité économique et aux prévisions de pertes nettes d'emplois en 2003¹³, il y a des signes évidents indiquant que les réformes mises en œuvre au cours des cinq dernières années ont entraîné d'importants changements structurels dans un grand nombre, mais pas l'ensemble, des marchés du travail européens. Depuis 1997 (date du lancement de la stratégie européenne pour l'emploi), près de 10 millions de nouveaux emplois ont été créés, dont plus de la moitié sont occupés par des femmes. L'année 2002 a été marquée par un fléchissement de l'activité économique, et pourtant 500 000 emplois ont été créés. Le recul du chômage de longue durée a également mis en évidence des améliorations structurelles. En outre, les améliorations du marché du travail et de la création nette d'emplois n'ont pas provoqué de hausse à court terme de l'inflation. Néanmoins, plusieurs faiblesses structurelles persistent.

¹³ Commission européenne (2003) Prévisions économiques du printemps 2003. Publié dans "Économie européenne", n° 2/2003.

Le taux d'emploi est passé de 62,3 % en 1999 (année ayant précédé le lancement de l'agenda pour la politique sociale) à 64,3 % en 2002. Il reste cependant nettement inférieur à l'objectif intermédiaire fixé en matière de taux d'emploi pour 2005, à savoir 67 %.

En outre, les performances varient considérablement d'un pays à l'autre, aussi bien dans la mise en œuvre réussie d'un programme de réforme que dans l'augmentation du taux d'emploi. D'autres efforts s'imposeront pour réaliser les objectifs fixés à Lisbonne en matière d'emploi, y compris celui qui consiste à maintenir au moins 50 % de travailleurs âgés sur le marché du travail d'ici la fin de la décennie et à augmenter de cinq ans l'âge moyen effectif du départ à la retraite. Les performances connaissent également de fortes variations dans les domaines de la mise à disposition des travailleurs des qualifications requises par une économie de plus en plus fondée sur la connaissance et de l'amélioration de la qualité des emplois, facteurs qui contribuent à une meilleure productivité.

Il est prouvé que la réforme du marché du travail et l'investissement dans la qualité de l'emploi sont indispensables pour faire accéder davantage de personnes à l'emploi et pour améliorer la productivité¹⁴. Les acquis du passé et les simulations réalisées prouvent que les améliorations qualitatives des marchés du travail européens sont indispensables pour réduire davantage les différents écarts en fonction de l'âge, du sexe (notamment pour les personnes assurant des soins) et des qualifications qui comptent toujours parmi les principaux obstacles à de meilleures performances de l'emploi dans l'UE, constat qui vaut également pour les écarts régionaux de performances dans le domaine de l'emploi.

Les personnes occupant des postes dont la qualité est relativement faible, n'offrant pas de possibilités de formation ou de perspectives de carrière, sans sécurité de l'emploi, risquent beaucoup plus de se retrouver au chômage ou de sortir de la population active. Par ailleurs, il existe un risque réel d'engrenage entre des emplois de faible qualité et peu productifs, le chômage et l'exclusion sociale.

3.2.2 La situation sociale

L'absence de données actualisées dans plusieurs domaines entrave encore le contrôle des progrès accomplis dans le domaine de la lutte contre la pauvreté et de la promotion de l'insertion sociale. Néanmoins, les améliorations constatées dans le domaine de l'emploi, notamment le recul du chômage structurel (près de 40 % au cours des dernières années), auraient dû contribuer au renforcement de la cohésion sociale.

Les performances connaissent des disparités considérables d'un pays à l'autre, au niveau tant des taux de pauvreté que de la répartition des revenus. Sur ce dernier point, l'écart entre le revenu des 20 % les plus riches et celui des 20 % les plus pauvres dans les trois États membres les plus performants est inférieur de moitié à l'écart existant dans les trois États membres les moins performants. En outre, peu de progrès ont été enregistrés dans le cadre des efforts visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ou le nombre de décrochages scolaires.

La modernisation des systèmes de protection sociale est un aspect crucial de la réforme du modèle social européen. La viabilité à long terme et la qualité des systèmes de protection sociale, compte tenu notamment du vieillissement de la population, jouent un rôle primordial dans le succès du programme de réforme.

¹⁴ Voir par exemple "L'emploi en Europe 2002", publié par la Commission européenne.

3.3 Le "coût de l'absence de politique sociale"

L'agenda pour la politique sociale s'inspirait d'un grand principe directeur: renforcer le rôle de la politique sociale en tant que facteur productif. Ce point a été étendu au cours des dernières années, en particulier grâce à la promotion de la qualité en tant que moteur d'une économie dynamique, de l'accroissement de la quantité et de la qualité des emplois et de l'accentuation de la cohésion sociale.

Après trois ans d'application, les progrès réalisés jusqu'à ce jour sont les plus manifestes dans la stratégie européenne pour l'emploi, puisque la promotion de la qualité de l'emploi y a été entièrement intégrée.

Dans les années à venir, la qualité des relations du travail fera l'objet d'une attention particulière. Les bases ont été jetées¹⁵. La Commission renforcera les travaux sur les indicateurs et sur l'amélioration de la compréhension des pratiques afférentes aux relations du travail. Il s'agit maintenant d'une tâche essentielle, car l'élargissement nécessitera un renforcement des capacités afin de garantir la mise en œuvre de cet élément incontournable du modèle social européen¹⁶.

Toujours dans le domaine de la protection sociale, des progrès significatifs ont été accomplis dans les travaux portant sur la qualité, au niveau des pensions par exemple, en particulier avec le travail effectué sur des pensions viables et adéquates. L'approche rationalisée de la protection sociale devrait approfondir ce point, notamment grâce au recours généralisé à la méthode ouverte de coordination.

La Commission poursuit cette logique, fondée sur la politique sociale en tant que facteur productif et sur la promotion de la qualité, en étudiant "le coût de l'absence de politique sociale"¹⁷. Cette approche est liée à la stratégie pour une meilleure réglementation et aux évaluations d'impact devant être réalisées pour de grandes initiatives nouvelles et futures, avec l'étude des conséquences économiques, environnementales et sociales de la nouvelle législation et des mesures politiques, en tenant compte à la fois des coûts et des avantages à court et long termes¹⁸.

À la lumière de ces analyses et débats, il est aujourd'hui plus facile de considérer que la politique sociale fait partie intégrante du développement dynamique des économies et des sociétés modernes et ouvertes, et qu'elle apporte des avantages cumulatifs au fil du temps. Les politiques sociales couvrent divers domaines, parmi lesquels:

- la promotion de politiques actives du marché du travail et d'investissements dans la recherche, l'éducation et la formation, ce qui renforce le capital humain disponible au sein d'une économie de la connaissance, accroît la productivité et réduit les échecs sociaux. Il ressort des recherches effectuées que le relèvement du niveau d'instruction augmente

¹⁵ Par exemple dans le Rapport du groupe à haut niveau sur les relations du travail; dans les documents COM(2002) 341-1 et 341-2 du 26.6.2002 sur le dialogue social européen et sur le sommet social tripartite; et dans le programme de travail autonome des partenaires sociaux pour la période 2003-2005 (adopté en novembre 2002).

¹⁶ Conclusions de la présidence du Conseil européen de Barcelone (2002).

¹⁷ Voir par exemple les documents COM(2002) 89 du 19.2.2002 et COM(2003) 57 du 6.2.2003; D. Fouarge (2003): *Costs of non-social policy: towards an economic framework of quality social policies – and the costs of not having them*. Étude réalisée pour la Commission européenne; page web de la conférence: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jan/1041848954_fr.html

¹⁸ COM(2002) 275 final, 276 final, 277 final, 278 final du 5.6.2002.

considérablement la productivité et les revenus de toute une vie¹⁹. Le développement des compétences est essentiel pour accentuer la capacité d'adaptation aux changements sur le lieu de travail;

- l'investissement dans des normes de rendement élevées (y compris en matière de santé et de sécurité) sur le lieu de travail, ce qui augmente la productivité et réduit les pertes dues aux accidents. Le coût des mauvaises conditions de travail ou des situations dangereuses est estimé pour l'économie de l'UE à près de 3 % du PNB par an et environ 500 millions de journées de travail perdues²⁰;
- l'investissement dans des politiques actives en matière d'intégration et dans l'égalité des chances pour tous, afin d'accroître les chances de faire entrer dans la vie économique les groupes et les personnes qui, sans aide, pourraient bien être incapables de participer²¹;
- l'investissement dans la paix sociale permet de minimiser les conflits sociaux ou les conflits du travail onéreux. Le partenariat social renforce le capital social et l'infrastructure institutionnelle permettant à d'autres politiques d'être efficaces. Un rapport récent de la Banque mondiale montre comment le partenariat social peut réduire les inégalités de revenus, abaisser le chômage et l'inflation, et accroître la productivité et l'adaptation plus rapide aux chocs²².

La structure principale du modèle social européen fait preuve d'une grande résistance et bénéficie d'un large soutien populaire, comme l'ont montré les résultats récents d'une enquête Eurobaromètre. Au sein de l'UE, les économies les plus dynamiques et les plus performantes sont celles des pays dont les politiques économiques et sociales interagissent d'une manière positive²³. Il est prouvé que la réforme du marché du travail et l'investissement dans la qualité de l'emploi sont indispensables pour faire accéder davantage de personnes à l'emploi et pour améliorer la productivité²⁴.

Dans ce contexte, les programmes d'action communautaires²⁵ et les rapports phares, comme ceux qui portent sur l'emploi en Europe, la situation sociale, les relations du travail en Europe et l'égalité entre les femmes et les hommes, jouent un rôle crucial dans l'analyse approfondie de la situation sociale et de l'emploi et ils contribuent à l'élaboration d'une réponse adaptée

¹⁹ Voir par exemple A. de la Fuente (2002): *Human capital in a global and knowledge-based economy*. Étude réalisée pour la Commission européenne.

²⁰ Voir par exemple COM(2002) 118 du 11.3.2002; l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail dispose également d'une abondante documentation sur ce thème – voir <http://agency.osha.eu.int>

²¹ Par exemple, selon des travaux menés par l'OCDE, la productivité et la croissance économique pourraient être considérablement affectées par un accroissement des dépenses sociales actives en faveur des politiques actives du marché du travail, des versements au profit des ménages à faibles revenus, des dépenses pour les soins dispensés par la famille et la garde des enfants et de l'investissement dans la santé. R. Arjona, M. Ladaique et M. Pearson (2001): *Growth, inequality and social protection*. OCDE.

²² Banque mondiale (2003): *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*.

²³ Voir par exemple COM(2003) 5 du 14.1.2003 et Commission européenne (2002): Les finances publiques dans l'UEM 2002. Économie européenne n° 3/2002.

²⁴ Voir par exemple Commission européenne (2002): L'Emploi en Europe; G. S. Lowe (2003): *The case for investing in high quality work. Presentation to the European Commission's Mid-Term Review of the Social Policy Agenda: Achievements and Perspectives*. Bruxelles, 19-20 mars 2003 (voir la page web de la conférence).

²⁵ Sont particulièrement concernés les programmes d'action relatifs aux mesures d'incitation dans le domaine de l'emploi, à l'intégration sociale, à la non-discrimination et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

aux divers défis et besoins auxquels est confronté le modèle social européen. Néanmoins, le manque de données et de statistiques appropriées et rapides retarde les recherches et ne permet pas de parvenir à des conclusions suboptimales.

3.4 Améliorer la gouvernance

Dès le départ, et il s'agit là d'une innovation, l'agenda pour la politique sociale a été mis au point pour parvenir à une forme de gouvernance améliorée. Cela requiert une meilleure participation des acteurs concernés à l'élaboration et à la mise en œuvre de l'agenda ainsi qu'un dosage approprié des instruments d'action.

3.4.1 Les acteurs

L'agenda pour la politique sociale confère un rôle actif à un large éventail d'acteurs, qui doivent participer efficacement à la gestion des politiques qui lui sont associées: les institutions, organismes et agences de l'Union européenne; les États membres, y compris les autorités régionales et locales; les partenaires sociaux, la société civile et les entreprises.

Dans sa communication relative à l'agenda pour la politique sociale²⁶, la Commission a défini sa conception des tâches et des responsabilités incombant à chaque acteur dans le cadre d'un agenda qui s'appuie sur une forme améliorée de gouvernance.

*La **Commission** fera toutes les propositions nécessaires en usant de son droit d'initiative. Elle usera en outre de tous les moyens à sa disposition pour faire office de catalyseur et soutenir les politiques des États membres et des autres acteurs. Elle assurera également le suivi et le contrôle de la mise en œuvre de l'agenda. **Le Conseil des ministres** et le **Parlement européen** devront assumer leurs responsabilités législatives. Au sein des États membres, les **gouvernements nationaux** et les **autorités régionales et locales** devraient entreprendre leurs propres politiques visant à mettre en œuvre cet agenda. **À tous les niveaux, les partenaires sociaux** devraient jouer pleinement leur rôle, en particulier pour négocier les accords et moderniser et adapter le cadre contractuel et contribuer à une politique macro-économique saine. Les **ONG** seront étroitement associées à l'évolution des politiques d'inclusion et d'égalité des chances pour tous.*

La Commission estime que la participation directe des acteurs constitue un point fort de l'agenda et que cette approche devrait être encore poursuivie vigoureusement. Néanmoins, d'autres améliorations sont fortement envisageables, à tous les niveaux, pour tendre vers la modernisation du modèle social européen et garantir que cet agenda est largement partagé et soutenu, au sein d'un vaste système de propriété.

3.4.2 Le dosage des instruments d'action

En fonction de la méthode et de l'instrument utilisés, le rôle des acteurs varie. La communication relative à l'agenda pour la politique sociale a également souligné la nécessité, pour pouvoir relever les défis, de trouver la combinaison adéquate des différents instruments disponibles au niveau européen, tout en respectant le traité CE. Ces instruments sont la méthode ouverte de coordination, la législation, le dialogue social, les Fonds structurels, les programmes d'action, les mesures d'intégration de la dimension hommes-femmes, l'analyse politique et la recherche. Les agences européennes concernées, notamment la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin), l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (Bilbao) et l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (Vienne), ont une importante contribution à apporter au regard de l'agenda pour la politique sociale.

²⁶ COM(2000) 379 final du 28.6.2000.

Il résulte de cette approche que la réalisation des objectifs repose sur la mise en œuvre réussie de multiples initiatives et mesures.

Sur ce point également, tout porte à penser que la première moitié de la mise en œuvre de l'agenda social a été largement couronnée de succès. Cependant, un excès d'optimisme n'est pas de mise, car il reste à l'UE un long chemin à parcourir pour réaliser les objectifs de Lisbonne.

À l'avenir, une attention accrue sera accordée à l'évaluation des politiques existantes, en continuant notamment à exploiter l'expérience acquise grâce à l'évaluation de la stratégie européenne pour l'emploi. Cette évaluation concernera par exemple les instruments financiers qui soutiendront le dialogue social européen en 2004 et l'évaluation à mi-parcours, en 2005, du processus d'inclusion évoqué.

Une évaluation approfondie portera également sur les mesures de soutien financier, y compris les programmes d'action relatifs aux mesures d'incitation dans le domaine de l'emploi, à l'insertion sociale, à la non-discrimination et à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à l'Année européenne des personnes handicapées. Cela permettra de déterminer le suivi le plus approprié à apporter à ces activités.

4. L'ACQUIS SOCIAL – CONSOLIDER LES NORMES SOCIALES DANS L'ENSEMBLE DE L'UE

L'Union européenne dispose d'un acquis considérable dans le domaine social et de l'emploi. La législation, qu'il s'agisse de directives, de règlements ou d'autres outils réglementaires, est une composante essentielle des réalisations européennes. Un tableau offrant une vue d'ensemble de la législation de l'UE dans les domaines social et de l'emploi est joint (*annexe I*). Cette législation garantit l'égalité des conditions pour les entreprises, facilite le fonctionnement du marché intérieur et prend en considération les besoins sociaux des travailleurs au sein d'une Europe économiquement intégrée. En outre, la coordination des politiques nationales relève de l'acquis social.

Dans le domaine social et de l'emploi, les outils réglementaires concernent en premier lieu les travailleurs (parfois aussi leurs familles) et les entreprises. Les conditions de travail, la libre circulation des personnes, la sécurité et la santé au travail, l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que la non-discrimination font partie des domaines qui ont des répercussions considérables sur la qualité de vie des personnes au sein de l'Union européenne.

La Commission européenne s'est engagée à veiller à l'application pleine et entière de l'acquis législatif. Le Conseil européen, renforcé lors de chaque Conseil de printemps, a entièrement souscrit à cette approche. À Stockholm, en 2001, le Conseil européen a fixé comme objectif un pourcentage de transposition de 98,5 % de toutes les directives relatives au marché intérieur. À Barcelone, en 2002, les chefs d'État ou de gouvernement se sont engagés à ne faire preuve d'aucune tolérance à l'égard des mesures qui auraient dû être mises en œuvre plus de deux ans auparavant. En 2003, le Conseil européen a renforcé cette approche et a demandé qu'un rapport sur l'état d'avancement soit présenté à l'occasion du Conseil européen de printemps de 2004.

La simple transposition de la réglementation communautaire dans le droit national ne suffit cependant pas. Le droit doit aussi être correctement appliqué dans la pratique. L'application correcte et le respect de la législation européenne sont indispensables au bon fonctionnement

de l'Union européenne et au traitement juste et équitable des citoyens, des travailleurs, des consommateurs et des entreprises. Afin de garantir l'exercice efficace des droits communautaires, il est indispensable de procéder à un contrôle effectif du caractère correct de l'application.

Dans la seconde moitié de la mise en œuvre de l'agenda pour la politique sociale, la Commission privilégiera le respect de l'acquis social ainsi que le contrôle de son application²⁷. Une étroite coopération entre la Commission et les États membres conditionne l'efficacité du contrôle de l'application du droit communautaire. Par conséquent, tous les instruments disponibles permettant la gestion efficace et rapide des questions ou affaires concernant le non-respect ou l'application inappropriée du droit communautaire devront être utilisés de manière optimale. Elle bénéficiera largement des contributions des groupes de travail et des réseaux qui ont été créés ces dernières années, en particulier pour associer plus étroitement les services dans les États membres à la mise en œuvre, au contrôle et au suivi de la législation communautaire. Des structures récentes comme le groupe à haut niveau sur les relations du travail ou le réseau d'inspecteurs du travail devraient jouer un rôle majeur dans la détection des problèmes de mise en œuvre et permettre de surmonter les obstacles au niveau national, notamment grâce aux échanges d'informations.

Ces réseaux et groupes, auxquels participent les principaux acteurs au niveau national, joueront un rôle déterminant dans le soutien de la mise en œuvre et du respect de la législation communautaire. L'élargissement donnera une importance encore plus grande à leurs travaux. Ils veilleront à ce que les attentes légitimes des travailleurs des nouveaux États membres soient satisfaites, de manière aussi efficace et économique que possible.

5. PRIORITES ET ACTIONS POLITIQUES

Au cours de la première moitié de la mise en œuvre de l'agenda pour la politique sociale, pratiquement toutes les actions prévues ont pu être lancées. Pendant la seconde moitié, le travail effectué devra faire l'objet d'un suivi approprié, qui consistera notamment à vérifier attentivement et à assurer la mise en œuvre correcte des mesures engagées et leur application dans toute l'Union européenne.

Les chapitres suivants présentent une série détaillée d'actions prévues avec un calendrier, conformément à la structure des orientations politiques adoptées par le Conseil européen de Nice. Les objectifs sont de garantir la consolidation des travaux entamés et, ce qui est important, d'annoncer les nouvelles mesures prévues pour relever les défis et répondre aux nouveaux besoins dans les domaines de la politique sociale et de l'emploi. Cette liste devrait conférer une entière transparence aux priorités et activités qui seront mises en œuvre jusqu'en 2005. Il est cependant évident que l'agenda et son application devraient rester suffisamment souples et dynamiques pour permettre l'adoption au moment approprié des mesures les mieux adaptées.

²⁷ Voir également la communication de la Commission intitulée "L'amélioration du contrôle de l'application du droit communautaire", COM(2002) 725 final du 11 décembre 2002.

5.1 Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité²⁸

La perspective de réalisation du plein emploi doit s'accompagner d'efforts résolus pour faciliter la participation du plus grand nombre au marché du travail, ce qui implique en particulier de renforcer les politiques visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à mieux articuler vie professionnelle et vie familiale, à faciliter le maintien dans l'emploi des travailleurs vieillissants, à lutter contre le chômage de longue durée, et à offrir par une mobilisation de tous les acteurs, en particulier ceux de l'économie sociale et solidaire, des perspectives d'intégration pour les plus vulnérables. Le choix d'une société de la connaissance suppose d'investir dans les ressources humaines pour promouvoir la qualification et la mobilité des travailleurs. Parallèlement, il importe de promouvoir la qualité de l'emploi et de développer effectivement au bénéfice du plus grand nombre des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie.

La réalisation du potentiel de plein emploi de l'Europe est une priorité essentielle. L'objectif est de porter le taux d'emploi à un niveau aussi proche que possible de 70 % d'ici 2010, en fixant des proportions spécifiques pour les femmes (60 %) et pour les travailleurs âgés (50 %), tout en tenant compte des différentes situations de départ des États membres.

La révision des cinq premières années de mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi a confirmé que cette stratégie a soutenu les performances de l'emploi et a facilité les réformes structurelles des États membres au cours des dernières années. En outre, cette révision a inspiré une nouvelle version de la stratégie, qui devrait être mieux exploitée afin de relever plus efficacement les défis que représentent l'évolution démographique, les disparités régionales, la mondialisation ou encore les restructurations.

La nouvelle stratégie pour l'emploi s'articule autour de trois objectifs principaux: le plein emploi, grâce à l'augmentation des taux d'emploi; la qualité et la productivité du travail; la cohésion et un marché du travail qui favorise l'intégration. Ils sont interdépendants et se renforcent mutuellement. Le Conseil européen de printemps en mars 2003 a confirmé que la stratégie pour l'emploi joue le premier rôle dans la mise en œuvre des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans les domaines de l'emploi et du marché du travail. Il a également demandé que la nouvelle perspective triennale des lignes directrices pour l'emploi fournisse une base stable pour une stratégie simplifiée, mieux gouvernée et plus efficace. Le 8 avril 2003, la Commission a adopté des propositions pour des lignes directrices et des recommandations pour l'emploi²⁹ qui, avec les grandes orientations des politiques économiques, font partie d'un ensemble d'instruments d'orientation stratégique. Parmi les lignes directrices pour l'emploi proposées figure une liste de dix actions prioritaires qui étayent les objectifs clés mentionnés ci-dessus, y compris de nouvelles priorités telles que la régularisation du travail non déclaré et une plus grande visibilité dans la question de l'immigration.

Dans le cadre d'une nouvelle perspective triennale, la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne et de l'agenda pour la politique sociale tirera profit de la rationalisation des principaux outils politiques de l'Union pour les réformes structurelles: les grandes orientations des politiques économiques (GOPE), la stratégie pour le marché intérieur et les lignes directrices pour l'emploi.

À l'invitation du Conseil européen de printemps de 2003, la Commission a mis en place une task-force européenne sur l'emploi, dont le mandat est d'identifier des mesures de réforme pratiques susceptibles d'inciter les États membres à mettre en œuvre la stratégie européenne pour l'emploi révisée.

²⁸ Le texte en italique figurant en encadré est extrait de l'agenda pour la politique sociale, adopté par le Conseil européen de Nice (décembre 2000).

²⁹ COM(2003) 170, 176 et 177 du 8 avril 2003.

La révision à mi-parcours du Fonds social européen sera achevée d'ici la fin 2003. Des conclusions appropriées seront tirées pour le reste de la période de programmation 2000-2006 et pour l'intervention future du FSE. Tout en étant l'instrument financier clé de la stratégie européenne pour l'emploi, le FSE contribue également au processus d'inclusion sociale. Il soutient en outre le double objectif commun qui est d'atteindre et de renforcer l'égalité des chances pour les femmes et les hommes ainsi que l'intégration de la dimension hommes-femmes. Qui plus est, le lancement en 2004 de la deuxième phase de l'initiative communautaire EQUAL encouragera les approches novatrices et l'échange de bonnes pratiques, notamment au niveau des mesures élaborées dans la stratégie pour l'emploi, le processus d'inclusion sociale et la stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Actions

Mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi révisée

- Mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi révisée, qui repose sur les lignes directrices et les recommandations pour l'emploi et sera contrôlée grâce à un rapport annuel conjoint sur l'emploi (2004-2005).
- Révision et mise au point d'indicateurs pour le suivi de la stratégie pour l'emploi, à utiliser dans les rapports conjoints sur l'emploi (2004-2005).
- Renforcement de l'analyse de l'emploi pour une UE comptant 25 États membres (2004-2005).
- Exploitation des rapports des partenaires sociaux portant sur la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi dans les États membres, dans l'objectif de lancer un "examen par les pairs" mené par les partenaires sociaux (2004).
- Suivi du rapport de la task-force "Emploi" (2004).
- Invitation des partenaires sociaux à soumettre une contribution au sommet social tripartite (2004-2005).
- Accentuation de la visibilité du dialogue macroéconomique dans le contexte de la gouvernance européenne sur le plan économique et social (2004-2005).

Mise en œuvre du plan d'action en matière de compétences et de mobilité

- Introduction d'une carte européenne d'assurance maladie (2004).
- Communication de la Commission relative à l'économie de la connaissance, avec une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et une plus grande cohésion sociale (2005).

Rôle du Fonds social européen

- Investissements dans la formation de capital humain par l'intermédiaire du Fonds social européen.
- Présentation d'un rapport sur la révision à mi-parcours du Fonds social européen (2004).

- Lancement de la deuxième phase de l'initiative communautaire EQUAL (2004); intégration des innovations et des bonnes pratiques existantes à la stratégie pour l'emploi et au processus d'inclusion sociale.

5.2 Anticiper et tirer parti du changement de l'environnement de travail en développant un nouvel équilibre entre souplesse et sécurité

Les transformations en profondeur de l'économie et du travail, liées en particulier à l'émergence de l'économie de la connaissance et à la globalisation, s'accroissent dans tous les États membres. Elles appellent des réponses collectives nouvelles qui prennent en compte les attentes des salariés. Le dialogue social et la concertation doivent créer les conditions d'une participation des salariés au changement, grâce à une anticipation des évolutions dans les entreprises, les secteurs industriels et les territoires. La recherche de cadres collectifs innovants adaptés aux nouvelles formes de l'emploi doit permettre de favoriser la mobilité et l'investissement des individus dans des situations professionnelles de plus en plus diversifiées en organisant des transitions entre les situations ou les emplois successifs. Les actions à entreprendre pour accompagner ces transformations doivent faire un appel équilibré aux différents instruments communautaires existants, notamment la méthode ouverte de coordination, et laisser un large champ d'initiative aux partenaires sociaux.

Le message clé qui sous-tend la stratégie de Lisbonne est la "transformation", qui donne lieu à un processus structurel de renouveau économique et social. L'approche politique découlant de cet objectif consiste à englober le changement en tant que facteur de renouveau de l'économie européenne, de dynamisme et d'innovation, accélérateur de la croissance de la productivité et venant renforcer la capacité des entreprises à accroître la rentabilité. Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux en Europe et dans les États membres facilitent depuis longtemps le changement et ils accompagnent ce processus grâce à l'instauration de règles et de pratiques.

Le processus de convergence auquel donnera lieu l'élargissement accélérera encore la nécessité de gérer ces changements économiques pour veiller à ce qu'ils contribuent à une amélioration durable du niveau de vie, largement partagée et caractérisée par l'égalité des chances, afin que tous bénéficient du changement. En même temps, des mesures resteront nécessaires pour maintenir la stabilité sociale et répondre aux besoins des personnes qui subiront les répercussions négatives de ce changement.

Le partenariat est à la base de la gestion du changement. Il est cependant aussi crucial pour adapter et améliorer les conditions de travail et les relations contractuelles. Il étaye en outre le développement du capital social. Les partenaires sociaux ont un rôle crucial à jouer pour moderniser les relations de travail et en renforcer la qualité, afin de relever ce défi. Favoriser la capacité d'adaptation restera un objectif fondamental pour l'ensemble des partenaires sociaux.

Le développement du dialogue social interprofessionnel et sectoriel au niveau européen, en tant que composante spécifique du traité, constitue un élément clé de la modernisation et du développement du modèle social européen. Avec l'adoption de leur programme de travail conjoint pour la période 2003-2005, les partenaires sociaux ont entrepris une action décisive pour soutenir, de manière autonome, la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne. L'élargissement aura des répercussions majeures sur le fonctionnement du dialogue social, car les structures des partenaires sociaux doivent encore être développées et consolidées, en particulier au niveau sectoriel. La Commission a l'intention de faciliter ce processus grâce à un renforcement approprié des capacités et à la promotion de bonnes pratiques. La poursuite de l'étude de représentativité et la réalisation de monographies sur les partenaires sociaux dans plusieurs secteurs au sein des nouveaux États membres permettront d'orienter ces activités.

En outre, l'approche définie dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) peut jouer un rôle crucial dans le renforcement de la capacité de l'Europe en matière de développement durable, en contribuant à trouver des compromis acceptables et à parvenir à des scénarios gagnants concernant les besoins et souhaits d'ordre économique, social et environnemental.

Enfin, au cours des prochaines années, la promotion de la santé et de la sécurité au travail sera une priorité fondamentale, en particulier grâce à la poursuite de la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de santé et de sécurité (2002-2006) et à la consolidation d'une culture de prévention des risques, fondée sur une approche globale du bien-être au travail, associant divers instruments politiques.

Actions

Partenariat social

- Communication de la Commission relative à la mise en œuvre des conventions négociées au moyen d'instruments volontaires (2004).
- Rapport de la Commission sur la mise en œuvre du programme de travail autonome des partenaires sociaux (2005).
- Révision du *European centre for managing change*, au sein de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, en vue de son adaptation dans la perspective de l'élargissement et pour renforcer le réseau avec les centres nationaux (2004-2005); en outre, développement par la Fondation des échanges d'expériences en matière de modernisation de l'organisation du travail (2004).

Responsabilité sociale des entreprises

- Rapport du *Corporate Social Responsibility Forum* (2004).
- Communication de la Commission relative à la responsabilité sociale des entreprises (2005).
- Mise en place d'un groupe consultatif de représentants d'entreprises dans le domaine social (2004).

Consultation et conventions

- Suivi de la discussion des partenaires sociaux sur les conséquences sociales des restructurations (2004).
- Consultation des partenaires sociaux sur la refonte des directives sur le temps de travail (2004).
- Consultation des partenaires sociaux sur une révision possible de la directive 2001/23/CE pour traiter les transferts transfrontaliers (2005).
- Suivi du document de consultation des partenaires sociaux sur les modes alternatifs de résolution des litiges (2004).

Droit du travail

- Négociation et adoption d'une directive du Parlement et du Conseil relative à la protection des données personnelles des travailleurs (2004-2005).
- Négociation et adoption des propositions législatives pendantes relatives aux associations et mutualités européennes (2004-2005).
- Communication de la Commission sur le travail économiquement dépendant (2005).

Rapports de suivi et études

- Étude sur les implications sociales et juridiques des transferts transfrontaliers (2004).
- Suivi de l'étude sur les licenciements individuels (2004-2005).
- Mise en place d'un groupe consultatif d'experts chargé de faciliter l'application harmonieuse et correcte de la version révisée de la directive 96/71/CE relative au détachement de travailleurs (2004-2005).
- Rapport du groupe à haut niveau chargé d'étudier les obstacles aux dispositifs transnationaux de participation financière (2004), à l'échange d'informations et à l'étalonnage (2005).
- Rapport sur l'évolution du droit du travail (2004).
- Étude sur les négociations collectives transnationales (2004).
- Mise en place d'un groupe technique chargé de la mise au point d'indicateurs sur la qualité des relations du travail (2004).

Santé et sécurité sur le lieu de travail

Le programme de santé et de sécurité au travail repose sur l'exécution et la mise en œuvre correcte de l'intégralité de la stratégie de santé et de sécurité³⁰, adoptée en 2002, qui comprend:

Législation

- Simplification du suivi administratif de toute la législation en matière de santé et de sécurité (2005).
- Codification de la directive relative aux agents cancérigènes (2004).
- Codification des directives sur l'amiante et les équipements de travail (2004 et 2005).
- Négociation et adoption de directives relatives aux agents physiques (champs électromagnétiques (à compléter en 2004) et rayonnements optiques (à compléter en 2005)).

³⁰ COM(2002) 118 du 11.3.2002.

- Analyse des résultats du programme conjoint des partenaires sociaux sur le stress (2004) ainsi que sur le harcèlement moral et la violence au travail (2005).
- Préparation d'orientations pratiques visant à faciliter l'application des directives sur les agents chimiques (2004) et les échafaudages (2005).
- Création d'un observatoire des risques au sein de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2004).

5.3 Lutter contre toutes les formes d'exclusion et de discrimination

Le retour à une croissance économique soutenue et la perspective prochaine du plein emploi ne signifient pas que spontanément les situations de pauvreté et d'exclusion régressent au sein de l'Union européenne. Ils rendent en revanche encore plus inacceptable leur persistance. Le Conseil européen de Lisbonne a souligné la nécessité de prendre des mesures pour donner un élan décisif à l'élimination de la pauvreté. Affirmée au plus haut niveau de chacun des États, cette volonté doit être relayée sur le terrain par la mobilisation de l'ensemble des acteurs locaux, notamment les ONG et les services sociaux, et s'accompagner d'actions visant à assurer l'égalité de traitement à tous les ressortissants de pays tiers résidant régulièrement sur le territoire de l'Union.

La pauvreté a atteint un niveau inacceptablement élevé, comme l'ont reconnu les chefs d'État ou de gouvernement européens lors du Conseil de Lisbonne. Tel a été le signal du lancement d'une politique de lutte contre la pauvreté dans l'ensemble de l'Union européenne, fondée sur une coopération intensifiée entre les États membres, conformément à la méthode ouverte de coordination en matière d'insertion sociale définie lors du Conseil de Nice. L'élargissement donnera aux questions d'exclusion sociale et de pauvreté un caractère encore plus urgent.

Les principes de solidarité et d'insertion sociale sont les fondements d'un niveau élevé de cohésion sociale. La deuxième génération des plans d'action nationaux devrait permettre de se rapprocher des objectifs de Lisbonne pour 2010, notamment grâce à la détermination d'objectifs nationaux appropriés visant à réduire de manière significative le nombre de personnes menacées de pauvreté et d'exclusion sociale. La réussite ici sera conditionnée par l'application d'une approche intégrée et globale, au sein de laquelle la pauvreté et l'exclusion sont prises en compte dans tous les secteurs de l'élaboration des politiques publiques. En outre, cette approche doit tenir compte de la dimension hommes-femmes et progresser grâce à un partenariat solide à tous les niveaux, entre les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, les organisations non gouvernementales et les autres parties intéressées.

La simplification et la rationalisation des différents volets des travaux relatifs à la protection sociale et à l'insertion sociale dans un cadre cohérent suivant la méthode ouverte de coordination³¹ devraient permettre l'obtention de progrès effectifs ici.

Pendant l'année 2003, la Commission travaille avec les pays adhérents en vue de conclure avec chacun des mémorandums conjoints sur l'insertion; ces documents feront l'objet d'un rapport de synthèse qui sera remis lors du Conseil européen de printemps 2004, en même temps que le rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur la deuxième série de plans d'action nationaux pour l'inclusion. Ainsi, les 25 États membres de l'Union élargie pourront progresser ensemble vers les prochaines étapes du processus.

³¹ Voir les conclusions de la présidence du Conseil européen de Bruxelles, 20 et 21 mars 2003, § 51.

En parallèle, l'Union européenne doit continuer à soutenir les droits sociaux fondamentaux et à mettre au point des politiques et mesures efficaces pour lutter contre la discrimination et éliminer les obstacles à la participation fondés sur la race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'âge, un handicap ou l'orientation sexuelle. En outre, il est important que des mesures soient prises pour garantir l'égalité de traitement pour tous les ressortissants de pays tiers résidant légalement dans l'Union européenne.

La non-discrimination fait partie des droits de l'homme les plus fondamentaux et la lutte contre la discrimination représente un défi majeur pour l'Union européenne. L'adoption du paquet anti-discrimination (deux directives et un programme d'action communautaire) en 2000 a constitué une étape majeure vers la réalisation de l'égalité au regard d'une toute nouvelle gamme de motifs. Les États membres sont maintenant en train de transposer cette législation et d'élaborer leurs propres stratégies et politiques dans ce domaine.

Au cours des prochaines années, il sera primordial de veiller à ce que la législation novatrice dans le domaine de la lutte contre la discrimination soit correctement transposée et intégralement appliquée dans l'Union européenne élargie. En dehors de la consolidation et du bilan des gains réalisés, il est nécessaire d'envisager la future stratégie à mettre en œuvre dans ce domaine, afin de prendre en considération les nouveaux défis qui suivront l'élargissement, comme la discrimination à laquelle sont confrontées les minorités ethniques et notamment les Roms. Dans ce contexte, les travaux en cours sur les droits fondamentaux, dans le cadre de la Convention pour une future constitution, auront une importance considérable.

Actions

Insertion sociale

- Rapport conjoint sur l'inclusion sociale (2004).
- Indicateurs révisés sur la pauvreté et l'exclusion sociale (2004).
- Consultation des partenaires sociaux quant à la faisabilité d'un revenu minimum, conformément à la recommandation du Conseil de 1992 relative aux garanties minimales de ressources (2004).

Handicap

- Suivi du plan d'action et de la communication de l'UE sur l'intégration des personnes handicapées (2004-2005).
- Rapport de la Commission sur la situation des personnes handicapées (2005).

Non-discrimination et droits fondamentaux

- Communication de la Commission sur la future stratégie de lutte contre la discrimination (2004).
- Rapport au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la directive 2000/43/CE du Conseil (2005).

5.4 Moderniser la protection sociale

Composante essentielle du modèle social européen, les systèmes de protection sociale, tout en restant de la responsabilité de chacun des États membres, sont confrontés à des défis communs. Afin de les relever de manière plus efficace, la coopération entre les États membres doit être renforcée, notamment au travers du Comité de la protection sociale. La modernisation des systèmes de protection sociale doit conforter les exigences de solidarité: tel est l'enjeu des actions à entreprendre tant en matière de retraite et de santé que pour parvenir à un État social actif encourageant résolument la participation sur le marché du travail.

La modernisation du modèle social européen, qui lie la performance économique recherchée et la solidarité, nécessite l'amélioration de la protection sociale en vue de répondre à l'évolution vers l'économie de la connaissance, ainsi qu'au changement des structures sociales et familiales. Elle devrait s'appuyer sur le rôle de la protection sociale en tant que facteur productif et prendre en compte les coûts de l'absence de politique sociale.

Une coopération accrue dans les différents volets de la protection sociale nécessite l'implication croissante de tous les acteurs concernés, à tous les niveaux. La rationalisation des différentes tendances politiques au sein d'un cadre cohérent, s'inscrivant dans une méthode ouverte de coordination unique, renforcera considérablement la dimension sociale de la stratégie de Lisbonne³². Une composante fondamentale de l'action communautaire en matière de protection sociale a trait au cadre réglementaire qui vise à faciliter la libre circulation des personnes, en particulier grâce à la coordination des systèmes de sécurité sociale. La version originale du règlement n° 1408/71 a subi de profondes modifications et d'autres actions législatives seront nécessaires dans les années à venir. Tel est notamment le cas pour la carte européenne d'assurance maladie et pour la mise à jour de la liste des prestations non exportables, pour lesquelles des travaux sont en cours. La transférabilité des droits à pension constitue un autre facteur essentiel pour faciliter la libre circulation.

Actions

Mise en œuvre de la méthode ouverte de coordination

- Évolution progressive vers une procédure simplifiée de protection sociale, comportant notamment un rapport annuel sur la protection sociale, en tant que mécanisme permettant d'évaluer les progrès accomplis en matière de modernisation et d'amélioration de la protection sociale (2004-2005).
- Échange de bonnes pratiques sur les principales questions à l'étude et de stratégies visant à améliorer la coordination dans le domaine des soins de santé (2004).

Cadre réglementaire pour faciliter la libre circulation

- Conclusion des négociations sur le règlement simplifiant et modernisant le règlement n° 1408/71 relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale (2004).
- Proposition législative de la Commission en vue de l'adoption d'un règlement d'application pour le règlement de coordination simplifié et modernisé (2004).

³² Voir aussi COM(2003) 5 du 14.1.2003.

- Rapport de la Commission sur la mise en œuvre de la directive 98/49/CE relative aux pensions complémentaires (2004).
- Suivi de la deuxième étape de la consultation des partenaires sociaux concernant la transférabilité des droits à pension professionnelle (2004).

5.5 Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

La promotion de l'égalité entre les sexes doit être mise en œuvre de façon transversale dans l'ensemble de l'agenda social et être complétée par un certain nombre d'actions spécifiques portant à la fois sur l'accès des femmes au pouvoir de décision, le renforcement des droits en matière d'égalité et d'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Les engagements durables en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau européen devraient être renforcés.

Les initiatives annoncées dans le tableau de bord de février 2003 ont bien progressé. Une communication sur l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les Fonds structurels a été publiée³³. Une proposition de nouvelle directive visant à étendre les domaines dans lesquels il conviendrait d'appliquer le principe d'égalité de traitement et d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe devrait être présentée en 2003. La Commission a également lancé une vaste consultation sur la refonte des directives existantes en matière d'égalité de traitement. En outre, une communication conjointe sur la violence domestique et un rapport sur le congé parental³⁴ sont en préparation.

En 2004, une avancée importante sera le premier rapport au Conseil de printemps (mars), portant sur les évolutions vers l'égalité des sexes et les orientations pour l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les domaines d'action. En outre, la création d'un institut européen chargé des questions d'égalité entre les femmes et les hommes devrait être envisagée.

2005 marque le terme de la stratégie-cadre en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et la Commission présentera une proposition de renouvellement. Cette même année, la Commission fera le bilan de plusieurs initiatives mises en œuvre dans le domaine des femmes et de la prise de décisions.

Actions

- Rapport annuel au Conseil européen de printemps sur le renforcement de l'égalité des sexes et de l'intégration de la dimension hommes-femmes (2004 et 2005).
- Refonte des directives relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les domaines de l'emploi et de la politique sociale (2004).
- Communication relative à une nouvelle stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour 2006-2010 (2005).
- Communication relative aux femmes et à la prise de décisions (2005).

³³ COM(2002) 748 final.

³⁴ Mise en œuvre de la directive 96/34/CE.

- Conférence européenne pour célébrer les dix ans de la conférence de Pékin (2005).

5.6 Renforcer le volet social de l'élargissement et des relations extérieures de l'Union européenne

L'élargissement et les relations extérieures constituent, à plusieurs titres, un défi et une opportunité pour l'action communautaire dans le domaine social. Il est nécessaire de développer le partage d'expériences et de stratégies avec les États candidats, notamment pour relever ensemble plus efficacement les défis du plein emploi et de la lutte contre l'exclusion; et de promouvoir un agenda économique et social intégré correspondant à l'approche européenne dans les instances internationales.

Suite aux conclusions du Conseil européen de Copenhague (2002), la Commission intensifie à partir de 2003 le suivi des évolutions législatives et politiques dans les dix pays en passe d'adhérer, afin de garantir leur préparation optimale à l'adhésion. Dans le domaine social et de l'emploi, cela implique des efforts au niveau de la législation, du dialogue social, de la préparation en vue de la participation à la stratégie européenne pour l'emploi et à la méthode ouverte de coordination dans les domaines de l'insertion sociale et des pensions, ainsi que de la préparation en vue de la future intervention du Fonds social européen.

En outre, la participation des dix nouveaux pays membres aux programmes et agences communautaires ainsi qu'aux réunions du comité constituera une préparation utile à l'adhésion, en les familiarisant avec les politiques et les méthodes de travail de l'Union.

Quant à la coopération internationale, la dimension sociale devrait faire l'objet d'une promotion active dans les relations internationales de l'UE, la coopération avec les organisations internationales et la coopération bilatérale. Dans ce contexte, il conviendrait d'accorder une importance particulière aux évolutions sociales et à l'allègement de la pauvreté, qui devraient permettre de réaliser d'ici 2015 les objectifs de développement pour le millénaire définis par les Nations unies. Les éléments clés comprennent les dimensions sociale et de l'emploi de la mondialisation au travers de la promotion de normes fondamentales du travail, une approche intégrée du développement durable ainsi que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la coopération au développement et la promotion de la santé et de l'éducation en tant que facteurs clés de la lutte contre la pauvreté.

Actions

- Poursuivre et intensifier le suivi de la mise en œuvre de l'acquis communautaire dans les domaines social et de l'emploi par les pays candidats.
- Veiller à l'application correcte des régimes transitoires pour la libre circulation des travailleurs.
- Poursuivre la préparation à l'adhésion de la Bulgarie, de la Roumanie et de la Turquie.
- Communication de la Commission relative à la dimension sociale des relations extérieures (2005).
- Développer la coopération communautaire avec les organisations internationales dans le domaine de l'emploi, de l'éducation et de la formation, de la santé, de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la protection sociale et des droits sociaux fondamentaux.

- Poursuivre le renforcement des relations et la coopération avec l'OIT en ce qui concerne le programme pour un travail décent et la promotion de normes fondamentales du travail, en accordant une attention particulière à la lutte contre le travail des enfants.
- Contribuer à la mise en œuvre du rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.
- Contribuer à la convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées.
- Promouvoir la dimension sociale dans le cadre de la coopération avec l'Euromed et les Balkans.
- Poursuivre la coopération bilatérale avec le Japon et les États-Unis.
- Veiller au bon fonctionnement de l'accord UE-Suisse sur la libre circulation des personnes et du groupe de travail chargé de la sécurité sociale.
- Négociations sur la libre circulation et les dispositions en matière de sécurité sociale des accords d'association et de stabilisation conclus entre l'UE et la Croatie, la Russie, la Macédoine, l'ex-Yougoslavie et l'Albanie.
- Décisions des comités mixtes de l'EEE et UE-Suisse sur la modification des annexes de ces accords concernant la sécurité sociale, dans l'optique de l'adhésion des nouveaux États membres.

Emploi

- Document d'évaluation conjointe avec la Turquie - 2004.
- Coopération avec l'OCDE pour garantir la convergence entre la stratégie européenne pour l'emploi et la stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

Insertion sociale

- Rapport de synthèse sur les mémorandums conjoints sur l'insertion sociale des dix pays adhérents (2004).
- Conclusion d'un mémorandum conjoint sur l'insertion sociale avec la Bulgarie et la Roumanie (2004).

Protection sociale

- Conférence sur l'élargissement, portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (2004).
- Proposition législative de la Commission concernant des décisions des Conseils d'association dans le cadre des accords d'association de l'UE avec le Maroc, la Tunisie, la Turquie et la Macédoine, quant à la coordination des systèmes de sécurité sociale (2004).

6. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

L'agenda pour la politique sociale a créé un énorme élan en faveur de la poursuite de la modernisation du modèle social européen, contribuant à la modification de l'État providence afin qu'il réponde aux nouveaux défis et besoins en termes économiques et sociaux de la société européenne d'aujourd'hui et de demain.

La révision à mi-parcours offre une occasion unique de réfléchir aux réalisations passées et d'orienter les mesures clés vers la future Europe, élargie à 25 États membres.

Les années 2004 et 2005 seront critiques pour faciliter l'intégration de dix pays dans l'Union européenne. C'est pourquoi la révision à mi-parcours considère le respect de l'acquis social et en particulier l'identification de mesures de soutien pour y parvenir comme une priorité majeure. Le Fonds social européen apportera une aide significative en facilitant l'intégration, grâce à son soutien financier axé sur les actions. L'élargissement ne sera couronné de succès que si les acteurs concernés dans leur ensemble, à tous les niveaux, participent pleinement à la conception et à la mise en œuvre des politiques.

Connaissance et compréhension sont des mots clés pour mettre en place une Europe au sein de laquelle les efforts tendent vers l'amélioration des normes et de la qualité de vie, appliquées à tous, sans discrimination, afin que tout le monde puisse profiter de la prospérité économique et sociale. La Commission européenne consacre des investissements significatifs à des analyses, dont elle publie les résultats avant d'en exploiter les enseignements au travers de mesures appropriées. Les analyses et informations mises à disposition par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin), l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (Bilbao) et l'Observatoire des phénomènes racistes et xénophobes (Vienne), contribuent largement à la réalisation de cet objectif. L'objectif de Lisbonne, axé sur une économie dynamique caractérisée par une croissance non inflationniste, des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, une plus grande cohésion sociale et le respect de l'environnement, donne à l'Union européenne une orientation claire à long terme. Le but ultime de la révision à mi-parcours de l'agenda pour la politique sociale est de contribuer à la réalisation de cet objectif stratégique.

Pour la période après 2005, la Commission européenne a mis en place un groupe d'experts à haut niveau, chargé d'étudier l'avenir de la politique sociale et de l'emploi. Il a pour mandat d'examiner les nouveaux besoins auxquels l'Union européenne devra répondre au cours de la seconde moitié de la décennie, et de réfléchir aux principales orientations à donner aux futures actions.

En 2004, ce groupe d'experts remettra à la Commission un rapport, auquel auront accès les acteurs concernés et le grand public. Ce document devrait alimenter un débat public sur la future orientation des politiques et mesures communautaires et il devrait aider la Commission à mettre au point un nouvel agenda en 2005, adapté aux besoins et aux attentes de la société et des entreprises européennes.

Le débat sur ce nouvel agenda sera étayé par une conférence sur les principales leçons à tirer de l'évaluation des politiques et instruments de l'agenda pour la politique sociale 2000-2005.

ANNEXE

1. DROIT DU TRAVAIL
<u>Directives en vigueur:</u>
80/987/CEE protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur
91/383/CEE promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire
91/533/CEE obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail
93/104/CE aménagement du temps de travail
94/33/CE protection des jeunes au travail
94/45/CE 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
96/71/CE détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (date butoir: 16.12.99)
97/74/CE extension au Royaume-Uni 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 (15.12.99)
97/81/CE accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (date butoir: 20.1.2000) (98/23/CE-Royaume-Uni)
98/23/CE extension au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de la directive 97/81/CE concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (7.4.00)
98/50/CE rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements (date butoir: 17.7.2001)
98/59/CE rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs - codification - JO L 225 du 12.8.1998, p. 16-21
99/63/CE accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST) (date butoir: 30.6.2002)
99/70/CE accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (date butoir: 10.7.2001)
2001/23/CE rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (codification directives 77/187 et 98/50)
<u>Directives dont le délai de transposition n'est pas encore échu:</u>
2000/34/CE aménagement du temps de travail afin de couvrir les secteurs et activités exclus de ladite directive (date de transposition: 1.8.03)
2000/79/CE mise en œuvre de l'accord européen relatif à l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile, conclu par l'Association des compagnies européennes de navigation aérienne (AEA), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), l'Association européenne des personnels navigants techniques (ECA), l'Association européenne des compagnies d'aviation des régions d'Europe (ERA) et l'Association internationale des charters aériens (AICA) (1.12.03)
2001/86/CE statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs (8.10.04)
2002/14/CE cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (23.3.2005)

2002/74/CE rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur (modification directive 80/987) (8.10.05)
2. ÉGALITÉ DE TRAITEMENT
<u>Directives en vigueur:</u>
75/117/CEE rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins
76/207/CEE mise en œuvre 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
79/7/CEE mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale
86/378/CEE mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale
86/613/CEE application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité
92/85/CEE mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail
96/34/CE accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (97/75/CE - Royaume-Uni) (date butoir: 15.12.99)
96/97/CE mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (modification directive 86/378)
97/75/CE extension au Royaume-Uni de la directive 96/34/CE concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (15/12/99)
97/80/CE charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe (date butoir:1.1.2001) (Royaume-Uni: 98/52/CE)
98/52/CE extension au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe (22.7.2001)
<u>Directives dont le délai de transposition n'est pas encore échu:</u>
2000/43/CE mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (19.7.03)
2000/78/CE création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2.12.03)
2002/73/CE mise en œuvre 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 (5.10.05)
3. LIBRE CIRCULATION DES TRAVAILLEURS
<u>Directives en vigueur:</u>
68/360/CEE suppression des restrictions au déplacement
98/49/CE sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (date butoir: 25.1.2002)

<u>Règlements du Conseil applicables:</u>
1612/68/CEE libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté
1408/71/CEE application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et indépendants et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté
574/72/CEE modalités d'application du règlement 1408/71
<u>Règlement de la Commission:</u>
1251/70/CEE droit des travailleurs de demeurer sur le territoire d'un État membre après y avoir occupé un emploi
4. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
<u>Directives en vigueur:</u>
78/610/CEE rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres relatives à la protection sanitaire des travailleurs exposés au chlorure de vinyle monomère
82/130/CEE rapprochement des législations des États membres relatives au matériel électrique utilisable en atmosphère explosible des mines grisouteuses
83/477/CEE protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail
86/188/CEE protection des travailleurs contre les risques dus à l'exposition au bruit pendant le travail
88/35/CEE adaptation au progrès technique de la directive 82/130/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au matériel électrique utilisable en atmosphère explosible des mines grisouteuses
89/391/CEE mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail
89/654/CEE prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail
89/655/CEE prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail
89/656/CEE prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle
90/269/CEE prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs
90/270/CEE prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation
90/394/CEE protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes au travail
91/269/CEE adaptation au progrès technique de la directive 82/130/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au matériel électrique utilisable en atmosphère explosible des mines grisouteuses
91/322/CEE fixation de valeurs limites de caractère indicatif par la mise en œuvre de la directive 80/1107/CEE du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail
91/382/CEE protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail
92/29/CEE prescriptions minimales de sécurité et de santé pour promouvoir une meilleure assistance médicale à bord des navires

92/57/CEE prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles
92/58/CEE prescriptions minimales pour la signalisation de sécurité et/ou de santé au travail
92/91/CEE prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives par forage
92/104/CEE prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives à ciel ouvert ou souterraines
93/103/CE prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail à bord des navires de pêche
94/44/CE adaptation au progrès technique de la directive 82/130/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au matériel électrique utilisable en atmosphère explosible des mines grisouteuses
95/30/CE adaptation au progrès technique de la directive 90/679/CEE du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail
95/63/CE prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail
96/94/CE établissement d'une deuxième liste de valeurs limites de caractère indicatif en application de la directive 80/1107/CEE du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail
97/42/CE protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes au travail (date butoir: 27.6.00)
97/59/CE adaptation au progrès technique de la directive 90/679/CEE du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail
97/65/CE adaptation au progrès technique de la directive 90/679/CEE du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail
98/24/CE protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail (date butoir: 5.5.2001)
98/65/CE adaptation au progrès technique de la directive 82/130/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au matériel électrique utilisable en atmosphère explosible des mines grisouteuses (date butoir: 31.12.99)
99/38/CE protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes au travail et l'étendant aux agents mutagènes (date butoir: 29.4.2003)
2000/39/CE établissement d'une première liste de valeurs limites d'exposition professionnelle de caractère indicatif 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 (31.12.01)
2000/54/CE protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail
<u>Directives dont le délai de transposition n'est pas encore échu:</u>
99/92/CE prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs susceptibles d'être exposés au risque d'atmosphères explosives (30.6.2003)
2001/45/CE prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail (date butoir: 19.4.04)
2002/44/CE prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (vibrations) (6.7.05)
2003/10/CE prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (bruit) (15.2.06)