

Avis du Comité économique et social européen sur le thème «Les principales composantes d'un emploi durable et de qualité pendant et après la reprise»**(avis exploratoire à la demande de la présidence slovène)**

(2021/C 517/04)

Rapporteur: **Andrej ZORKO**Saisine du Comité par la présidence slovène du Conseil
Lettre du 19.3.2021

Base juridique Article 304 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

Compétence Section «Emploi, affaires sociales et citoyenneté»

Adoption en section 7.9.2021

Adoption en session plénière 23.9.2021

Session plénière n° 563

Résultat du vote

(pour/contre/abstentions) 146/24/54

1. Conclusions et recommandations

1.1. Un emploi de qualité constitue une des composantes essentielles de la qualité de vie. Il y a lieu de respecter le principe de la qualité de l'emploi pour une vie de qualité, s'agissant d'un préalable obligé pour un développement social durable. En conséquence, le Comité est fermement persuadé que cette question doit recevoir toute l'attention voulue dans le cadre des politiques de l'Union européenne, car elle est appelée à prévenir les risques d'inégalité, de pauvreté, d'exclusion sociale et de concurrence déloyale.

1.2. La conviction du CESE est que pour résoudre les problèmes qui se posent pour assurer un travail de qualité, il est nécessaire de se placer dans l'optique des principes du socle européen des droits sociaux et des objectifs de développement durable du programme des Nations unies à l'horizon 2030. Il convient également de tenir compte des normes internationales de l'OIT pour un travail décent⁽¹⁾, ainsi que de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁽²⁾. En conséquence, le Comité encourage les États membres et les partenaires sociaux à rechercher et définir, dans le cadre du dialogue social et des conventions collectives, des solutions pour faire face aux changements accélérés que la pandémie a provoqués sur le marché du travail, et ce aux niveaux appropriés, et en tenant compte des circonstances prévalant à l'échelle nationale.

1.3. Le CESE estime que l'Union européenne et les États membres devraient adopter une approche plus ambitieuse pour soutenir, coordonner et concrétiser les efforts visant à déployer des politiques actives du marché du travail tout en protégeant les droits fondamentaux des travailleurs et en garantissant aux entreprises qui opèrent dans l'économie mondiale un environnement économique durable et compétitif. Il conviendrait que le socle européen des droits sociaux serve de balise pour mettre en œuvre les principes de l'Europe sociale, de la justice en la matière et d'une reprise durable.

1.4. En s'appuyant sur les leçons qui auront été tirées de la pandémie dans le domaine du travail, la Commission européenne et les États membres pourraient, en associant activement les partenaires sociaux et les autres parties prenantes à leur démarche, surveiller le fonctionnement des dispositions en vigueur ou, le cas échéant, procéder à leur réexamen ou à leur modification, et élaborer des politiques appropriées afin d'assurer des emplois décents et un travail durable et de qualité, y compris du point de vue de la protection des travailleurs et d'une organisation appropriée du travail, afin d'augmenter la productivité et la capacité d'innovation tout en encourageant la numérisation dans ses aspects positifs, parmi lesquels figure la nécessité que les travailleurs se forment au numérique afin de promouvoir leur employabilité⁽³⁾. Il convient de mettre particulièrement l'accent sur la législation et les politiques relatives à l'intelligence artificielle et de veiller à ce que toutes les parties prenantes aient la possibilité d'être associées à la mise en place de nouveaux dispositifs, grâce à des consultations et des négociations menées avec les travailleurs et les employeurs.

(1) <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-fr/index.htm>

(2) JO C 326 du 26.10.2012, p. 391.

(3) JO C 374 du 16.9.2021, p. 16.

1.5. Le Comité engage la Commission européenne à mettre en place, notamment par le truchement du semestre européen renforcé et d'autres dispositifs existants, de nouveaux mécanismes, ou encore ⁽⁴⁾ à poursuivre ses efforts visant à cerner les besoins du marché du travail à moyen et long terme. Par cette démarche, les États membres auraient la possibilité, en collaborant activement avec les partenaires sociaux et les organisations de la société civile, de planifier et mettre en œuvre des politiques de l'emploi à plus longue échéance et notamment d'organiser la formation et l'apprentissage tout au long de la vie des travailleurs et de fournir des solutions pour combler le déficit de compétences. Il importe aussi de renforcer les services publics de l'emploi et leur coopération avec le secteur privé, afin de contribuer plus efficacement à intégrer dans le marché du travail les groupes de population qui sont les plus vulnérables.

1.6. Le CESE réaffirme que les politiques actives du marché du travail (PAMT) doivent être efficaces et ciblées afin d'obtenir de bons résultats en matière d'emploi ⁽⁵⁾, et souligne que les États membres et les partenaires sociaux doivent s'employer à élaborer des politiques actives du marché du travail favorisant des emplois de qualité. Le CESE met également en exergue son soutien à une approche graduelle concernant des normes minimales communes dans le domaine de l'assurance chômage, afin de garantir des emplois de qualité dans les États membres ⁽⁶⁾.

1.7. Les États membres doivent créer les conditions nécessaires pour garantir une participation adéquate, sous la forme d'une gouvernance collective, aux processus d'élaboration des politiques en matière d'emploi ou de marché du travail, tout comme à leur mise en œuvre.

1.8. Le CESE encourage les États membres et les partenaires sociaux à renforcer le dialogue social mené au niveau national. Il recommande également de s'appuyer sur les thématiques qui y sont ordinairement discutées pour l'enrichir d'autres contenus plus stratégiques, axés sur la durabilité et la recherche de solutions. Cette démarche consisterait, par exemple, à entreprendre de prévoir les besoins futurs des entreprises et ceux des salariés dotés de compétences et connaissances spécifiques, à mener des activités communes de formation des travailleurs, à assurer une transition équitable vers l'économie numérique et verte, et à réglementer et développer des solutions équilibrées pour le travail sur plates-formes, entre autres grandes thématiques tout aussi importantes du point de vue du développement.

1.9. Le CESE est conscient que les partenaires sociaux et les conventions collectives jouent un rôle important pour maintenir un équilibre sur le marché du travail. Si l'on veut que le dialogue social puisse se développer plus avant, il est primordial que les partenaires sociaux disposent de la formation voulue ⁽⁷⁾, car il s'agit là d'un point tout à la fois sensible et essentiel afin de déployer une concertation sociale qui s'attache aussi à assurer durablement un emploi de qualité.

1.10. Le CESE estime que la Commission européenne et les États membres devraient renforcer les capacités des partenaires sociaux et de la société civile. Il s'impose de créer un climat de confiance dans le dialogue social, de reconnaître l'importance qu'il revêt et d'inclure en temps voulu les partenaires sociaux et les autres acteurs concernés dans la démarche d'élaboration des mesures, ainsi que dans le processus décisionnel lui-même, lorsqu'il est judicieux de le faire et que cette approche répond aux besoins du développement économique. Il est nécessaire de disposer d'un cadre solide pour l'information et la consultation des travailleurs, afin de gérer correctement la transition écologique et numérique tout en garantissant la qualité du travail ⁽⁸⁾.

1.11. Le CESE reconnaît que la facilité pour la reprise et la résilience pourrait apporter une contribution positive, s'agissant de renforcer et de garantir la qualité du travail et le rôle des partenaires sociaux dans sa mise en œuvre. C'est pourquoi il propose que la Commission européenne organise chaque année des rencontres avec eux, afin qu'ils lui donnent leur avis concernant cette mise en œuvre. Eu égard à la diversité des situations qui prévalent dans les États membres, il serait judicieux de commencer par procéder à des consultations séparées et, ensuite, de passer à la rédaction en commun des orientations et recommandations, en vue de continuer à mettre en œuvre la facilité avec succès.

1.12. Le CESE fait observer que la facilité pour la reprise et la résilience est dépourvue de lien direct avec les éléments constitutifs d'un emploi de qualité, et il invite dès lors la Commission européenne à la compléter à cet égard. Pour atteindre les objectifs qu'elle fixe, un travail d'un bon niveau qualitatif représente un facteur clé. Il conviendrait de ne pas négliger les groupes vulnérables, tels que les travailleurs précaires ou jeunes, qui ont été les plus durement touchés par l'épidémie.

1.13. Le CESE plaide pour que soient menées des recherches qui visent à suivre au plus près l'évolution du marché du travail lors de la reprise. Il s'impose également de tenir compte des changements intervenus dans les modèles entrepreneuriaux, qui ont une incidence sur la manière dont le travail s'effectue et sur les droits fondamentaux des travailleurs, ainsi que du déploiement de la numérisation et des nouvelles technologies, en accordant une attention particulière aux déficits de compétences et à la transition sur le marché du travail. Il est nécessaire d'étudier et d'examiner soigneusement les effets que ces évolutions produisent sur l'organisation du travail et les autres aspects essentiels de la qualité de l'emploi, en prenant en considération, tout à la fois, les développements positifs et les risques qu'induit une

⁽⁴⁾ En fonction de la situation qui prévaut dans chaque État membre.

⁽⁵⁾ JO C 125 du 21.4.2017, p. 10, paragraphe 3.19.

⁽⁶⁾ JO C 97 du 24.3.2020, p. 32; JO C 429 du 11.12.2020, p. 159, paragraphe 1.6.

⁽⁷⁾ Voss, Eckhard, Broughton, Andrea, Pulignano, Valeria, Franca, Valentina, Rodriguez Contreras, Ricardo, *Analyse des liens entre le dialogue social à l'échelle de l'UE et à l'échelle nationale*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2018.

⁽⁸⁾ Par exemple, la résolution du CESE sur le sommet de Porto (JO C 286 du 16.7.2021, p. 6, et JO C 341 du 24.8.2021, p. 23).

numérisation rapide. Le CESE souligne qu'il y a lieu de porter attention aux disparités entre les États, comme aux effets que la pandémie a produits tant dans la société que sur le marché du travail. L'évaluation des changements doit s'effectuer selon une approche globale.

2. Contexte

2.1. Le CESE reconnaît que la notion d'emploi durable et de qualité se prête à plusieurs interprétations et présente de nombreux tenants et aboutissants, et il fait observer qu'elle se compose de divers éléments, qui influent, de manière directe ou indirecte, sur la qualité de vie de la population, les droits des travailleurs et leur protection sociale. Dans le même temps, le Comité reconnaît également que les employeurs et les États membres ont un rôle central à jouer pour garantir la qualité de l'emploi, et notamment pour ce qui est de promouvoir les compétences, l'emploi de qualité, des formes de travail nouvelles et variées, la sécurité, le bien-être des travailleurs et la compétitivité des entreprises. Il semble que la Commission européenne en soit consciente, puisque bon nombre des programmes et dispositifs d'assistance financière qu'elle a lancés lors de la pandémie de COVID-19, notamment l'instrument SURE, sont axés tout à la fois sur la reprise économique et la préservation de la couverture sociale de la population. Le CESE a la conviction que si elle échoue à préserver et étendre la protection sociale tout en assurant un environnement concurrentiel pour les entreprises européennes actives à l'échelle mondiale, l'économie européenne n'arrivera pas à relancer son activité et à se développer, et que la reprise économique doit s'effectuer en concomitance avec une relance sociale.

2.2. De l'avis du CESE, il est de la responsabilité de la Commission européenne, des États membres et des partenaires sociaux, au niveau européen et national, de concevoir et mettre à exécution les mesures qui assureront durablement la qualité de l'emploi. Pour ce faire, il y a lieu d'élaborer et de mettre en œuvre au plus vite une stratégie et des mesures destinées à garantir de manière durable un emploi de qualité, grâce à des efforts conjoints devant être consentis par l'ensemble des acteurs concernés.

2.3. Assurer des conditions de concurrence équitable pour l'économie européenne, investir dans l'innovation et le développement, prévenir le moins-disant social, encourager la création d'emplois et promouvoir des conditions de travail équitables et des mesures d'incitation appropriées devraient constituer des éléments essentiels des stratégies de l'Union européenne et des États membres et contribuer de manière substantielle à l'amélioration de l'emploi sur le plan qualitatif.

2.4. Pour peu que les conditions adéquates soient réunies, les entreprises européennes peuvent contribuer à une prospérité durable, à la création d'emplois de qualité ainsi qu'à une protection sociale renforcée. Il convient pour ce faire de mettre en place les conditions-cadres propices, et en particulier un approvisionnement énergétique fiable, des travailleurs qualifiés, de bonnes infrastructures de transport et des marchés du travail efficaces.

2.5. La notion d'emploi durable et de bonne qualité constitue l'une des composantes essentielles de la qualité de vie, et il convient de l'envisager en combinaison avec le concept de développement durable, dans la perspective plus large d'une croissance et d'emplois durables, en particulier s'agissant de la transition vers une économie verte et la numérisation, qui doivent être équitables pour toutes les parties prenantes. Sur ce point, le Comité attire particulièrement l'attention sur les avis afférents qu'il a déjà adoptés.

2.6. Le CESE a la conviction que s'agissant d'assurer la durabilité et la qualité de l'emploi tout en tenant compte de la croissance économique et du plein-emploi productif, une contribution substantielle peut venir de la réalisation des objectifs de développement durable, le huitième en particulier, qui figurent dans le programme à l'horizon 2030, adopté en 2015 ⁽⁹⁾ par les 193 États membres des Nations unies. Il conviendrait que la Commission européenne, notamment durant la phase de relance, insiste davantage sur leur réalisation et encourage les États membres à les atteindre.

2.7. De même, le CESE souligne que pour assurer durablement un emploi de qualité, il est de la plus haute importance de concrétiser les principes du socle européen des droits sociaux et du plan d'action adopté sur la base de ce texte, ainsi que les normes juridiques internationales pertinentes ⁽¹⁰⁾. Il a déjà procédé à l'adoption de bon nombre d'avis sur ces questions, et, s'agissant de leur donner une traduction concrète, il recommande aux institutions européennes et aux États membres, en fonction des compétences qui leur reviennent, de s'engager activement, aux côtés des partenaires sociaux et des autres parties prenantes.

2.8. Lors de l'élaboration des mesures destinées à garantir des emplois durables et de qualité, il y a lieu de prendre en considération les différents facteurs qui ont une incidence sur la qualité de la vie, qu'il s'agisse de garantir un travail décent, de réduire les inégalités, de faire reculer l'exclusion sociale, de prévenir la pauvreté ou d'assurer la compétitivité de l'économie européenne, tout en favorisant une transition en douceur vers une société et une économie numériques et écologiques. Tous ces paramètres doivent respecter les objectifs de développement durable, et il convient d'élaborer les actions afférentes avec la participation active des partenaires sociaux et des organisations de la société civile. Sur ce point, le Comité souligne qu'il importe de dégager un consensus social élargi.

⁽⁹⁾ Transformer notre monde: le programme de développement durable à l'horizon 2030.

⁽¹⁰⁾ Normes de l'OIT et articles 151 et 156 du TFUE.

2.9. Le CESE a conscience de toute la diversité des éléments, facteurs et circonstances qui exercent une influence pour assurer que l'emploi présente une bonne qualité, et qu'elle soit garantie de manière durable, comme il l'a reconnu dans son avis ⁽¹¹⁾. Ces facteurs sont, pour ne prendre que quelques exemples, le niveau des rémunérations des travailleurs et leur prévisibilité, les formules et méthodes de travail, l'environnement professionnel, la sécurité et la santé sur les lieux d'activité, la stabilité de l'emploi, l'apprentissage tout au long de la vie, la formation des salariés, les horaires, qui doivent être réguliers et prévisibles, la protection des droits des personnels, l'équilibre entre vie professionnelle et privée, ou encore un dialogue social actif et efficace.

2.10. Le CESE relève que la garantie d'un travail décent constitue un des paramètres qui sont d'une importance capitale pour réussir à ce que l'emploi soit de qualité. Aussi encourage-t-il la Commission européenne, les États membres et les partenaires sociaux à accorder plus d'attention à cet enjeu de parvenir à ce que les emplois soient décents et d'un bon niveau qualitatif.

2.11. Le CESE est conscient que la mise en œuvre d'un travail de qualité est également tributaire de la résilience des entreprises européennes sur la scène mondiale, ainsi que des conditions qui prévalent sur le marché intérieur, des différents modèles entrepreneuriaux et des politiques économiques. En conséquence, il exhorte la Commission européenne et les États membres à instaurer, en coopération avec les partenaires sociaux, les conditions qui encourageront les investissements et grâce auxquelles les employeurs seront en mesure de fournir durablement des emplois de qualité et de lutter contre les pratiques déloyales. En déployant tout un éventail de mesures incitatives, de politiques et de dispositions appropriées, les États membres devraient contribuer à ce qu'un tel environnement émerge plus rapidement.

3. COVID-19

3.1. Le CESE reconnaît que la baisse de l'activité économique durant la pandémie a été hétérogène et que le mécanisme SURE que la Commission européenne a instauré lors de cette période a contribué à préserver un grand nombre d'emplois. Afin d'éviter que les entreprises ne licencient leurs travailleurs et que la population ne soit affectée en ce qui concerne la sécurité de ses revenus, les États membres ont adopté divers régimes de travail à temps partiel, de soutien financier à l'emploi ou de chômage technique, prévoyant des réductions de salaires d'un certain taux, par exemple pour des activités dont l'exercice n'était plus autorisé, de même qu'ont été mises en place différentes mesures en rapport avec la politique active de l'emploi et la protection des jeunes et des personnes âgées, des subventions qui ont compensé en partie les pertes de ressources, ou encore un revenu de base pour certaines catégories de citoyens. Néanmoins, le CESE souligne que ces mesures temporaires ne sauraient éclipser la nécessité, pour l'Union européenne et ses États membres, de mettre en place des politiques économiques saines et durables en vue de susciter un renouveau de la croissance et de l'emploi.

3.1.1. Le CESE regrette que la Commission européenne n'ait pas, de manière volontariste, fait de la participation appropriée des partenaires sociaux et des autres parties prenantes un des principaux critères à respecter pour pouvoir bénéficier des ressources de ces dispositifs. Dans certains États membres, en effet, les partenaires sociaux n'ont pas été associés activement à l'élaboration des mesures et des politiques en matière de marché du travail, et la reprise s'y avèrera plus laborieuse, tout comme il sera plus ardu d'y assurer la qualité de l'emploi.

3.2. Le CESE reconnaît que durant la pandémie, les manières de travailler de certains secteurs d'activité se sont tellement modifiées que ces changements se maintiendront durablement lors de la reprise et au-delà. Il est donc essentiel de reconnaître ces mutations, de les traiter de manière appropriée, de les accompagner et de les déployer de façon à parvenir à un emploi durable et de qualité, qui ouvre des possibilités supplémentaires aux entreprises comme aux travailleurs. Il y a lieu d'accorder une attention particulière à l'impact et aux conséquences que la numérisation et le déploiement de l'intelligence artificielle produisent sur l'emploi.

3.3. Le CESE souligne que la pandémie a mis en lumière un certain nombre de modèles économiques et entrepreneuriaux et de formes et modalités en matière d'exercice de l'activité qui, avant le début de la crise sanitaire, avaient été négligés ou n'avaient pas reçu l'attention voulue. Il convient toutefois que ces formes d'entrepreneuriat et modes de réalisation d'une activité désormais plus répandus ne produisent pas d'effets dommageables pour le marché de l'emploi et la qualité du travail et qu'ils ne constituent pas des pratiques déloyales.

3.4. Le CESE exprime son appui à la «recommandation de la Commission concernant un soutien actif et efficace à l'emploi (EASE) à la suite de la crise de la COVID-19» et exhorte les États membres à privilégier, dans leurs politiques du marché du travail des configurations telles que l'un des éléments clés pour surmonter la crise soit un investissement dans les personnes, prenant en compte les besoins de la transition verte et numérique. Dans leurs plans nationaux pour la reprise et la résilience, les États membres devraient inclure des mesures concernant un soutien actif et efficace à l'emploi, qu'ils auront arrêtées en concertation avec les partenaires sociaux.

⁽¹¹⁾ JO C 125 du 21.4.2017, p. 10, paragraphe 3.4.

3.5. Le CESE constate avec inquiétude que le bien-être mental des travailleurs européens s'est considérablement détérioré au cours de la pandémie, en particulier chez les jeunes et ceux qui ont perdu leur emploi⁽¹²⁾. Par conséquent, il plaide en faveur d'une approche globale et commune, qui s'attache à combiner des politiques ambitieuses en matière de santé, de sécurité et de bien-être mental.

3.6. Le CESE réitère les positions qu'il a prises et les propositions qu'il a formulées dans différents avis⁽¹³⁾ consacrés à des questions concernant l'avenir du travail, la numérisation, le télétravail, l'organisation du temps de travail, l'apprentissage tout au long de la vie ou l'équilibre entre vie professionnelle et privée. Toutes les déclarations formulées ici sur les emplois de qualité sont valables pour tous ceux qui travaillent, quelle que soit leur nationalité. C'est pourquoi l'immigration et l'intégration des ressortissants de pays tiers revêtent une importance certaine.

3.7. Eu égard aux bouleversements provoqués par la pandémie, aux avancées effectuées, en parallèle, par la numérisation et à la multiplicité des facteurs qui influent sur la qualité de l'emploi, le présent avis ne développe que certains aspects, sur lesquels la présidence slovène a mis l'accent et qui requièrent une attention particulière pour favoriser un travail de qualité, à savoir 1) l'adaptation de l'environnement de travail en réponse au vieillissement de la population, 2) la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, 3) la garantie de l'équité, 4) la prise en compte des avantages et des écueils de la numérisation et de l'intelligence artificielle et 5) le rôle des partenaires sociaux.

4. L'adaptation de l'environnement de travail en réponse au vieillissement de la population

4.1. Dans la majeure partie des États membres, le vieillissement de la population européenne va de pair avec un allongement de la vie active, et l'âge effectif du départ à la retraite augmente lui aussi, cette évolution nécessitant à son tour d'établir des conditions de travail adaptées pour les travailleurs plus âgés. L'enjeu consiste en premier lieu à soutenir les capacités physiologiques et psychologiques qui sont les leurs, tout en veillant également à ce que leur palette de compétences reste à jour par rapport aux besoins du marché du travail. Pour qu'ils aient l'assurance de travailler dans de bonnes conditions, il est cependant tout aussi indispensable d'améliorer la protection de la santé au travail et de leur donner accès à l'apprentissage tout au long de la vie.

4.2. Bien qu'au premier chef, ce soit aux employeurs qu'il incombe d'assurer des conditions de travail appropriées, la coopération tripartite entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics a également un rôle important à jouer à cet égard, car dans le contexte d'un dialogue social et de conventions collectives noués à un niveau approprié, la connaissance que ces acteurs ont des tâches exécutées et des travailleurs eux-mêmes peut apporter une contribution utile pour créer l'environnement de travail qui mettra les actifs âgés en mesure de s'acquitter correctement de leur tâche.

4.3. Les États membres ont également un rôle important à jouer en la matière. En assurant un degré approprié de protection sociale, en donnant la possibilité d'accéder à des services de santé qui soient de bonne qualité et en établissant différentes mesures incitatives et subventions en faveur des employeurs, ils peuvent concourir à créer un environnement de travail dans lequel les actifs, tout en prenant de l'âge, pourront continuer à travailler en toute sécurité et de manière productive.

4.4. Le CESE préconise que dans le cadre du semestre européen, une plus grande attention soit portée à la mise en œuvre de politiques du marché du travail qui tiennent compte des enjeux démographiques. Les partenaires sociaux doivent absolument être associés de manière active aux stratégies et aux politiques et mesures de mise en œuvre concernant la présence des personnes âgées dans le monde du travail, notamment en ce qui concerne leur intégration appropriée sur le marché de l'emploi.

4.5. Pour la collaboration entre la jeune génération et les plus âgés, il y a lieu de concevoir des dispositifs modernes et novateurs, qui devront réserver une place centrale à un transfert approprié, dans l'un et l'autre sens, des savoirs et de l'expérience.

5. La formation et l'apprentissage tout au long de la vie

5.1. Dans ses avis, le CESE a déjà insisté, à maintes reprises, sur l'importance que l'apprentissage tout au long de la vie et la formation revêtent pour les chômeurs comme pour les travailleurs salariés⁽¹⁴⁾.

⁽¹²⁾ Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2021), *Vivre, travailler et COVID-19* (mise à jour avril 2021): la santé mentale et la confiance se dégradent dans l'ensemble de l'UE tandis que la pandémie entame sa deuxième année d'existence, p. 4.

⁽¹³⁾ JO C 129 du 11.4.2018, p. 44, JO C 197 du 8.6.2018, p. 45, JO C 237 du 6.7.2018, p. 8, JO C 367 du 10.10.2018, p. 15, JO C 440 du 6.12.2018, p. 37, et JO C 232 du 14.7.2020, p. 18.

⁽¹⁴⁾ Comme exprimé dans le JO C 374 du 16.9.2021, p. 38.

5.2. Le CESE souligne en particulier qu'il importe de prévoir en temps utile quels seront les besoins en matière de compétences des travailleurs et des employeurs et d'appliquer une planification stratégique en la matière. À cette fin, il est nécessaire de nouer une collaboration avec les partenaires sociaux, en particulier au niveau des branches d'activité et des entreprises.

5.3. Une attention particulière doit être accordée aux chômeurs de longue durée et aux autres personnes absentes de longue date du marché du travail. Quand elle se prolonge, en effet, cette absence nuit grandement à leur employabilité, compte tenu, en particulier, de la vitesse à laquelle s'effectuent les transformations numériques ⁽¹⁵⁾. Avec la fermeture de certaines activités et le renvoi chez eux des travailleurs concernés, la pandémie a aggravé le problème. C'est pourquoi des politiques actives de l'emploi efficaces sont nécessaires dans ces situations.

5.4. Les activités menées dans le domaine de la formation doivent viser à sensibiliser dûment les employeurs à l'enjeu que constitue la planification en temps voulu des besoins en connaissances et compétences qui leur seront nécessaires pour mener leur activité dans le futur. À cet égard, le CESE recommande d'accorder une attention particulière aux plans de formation numérique pour les travailleurs.

5.5. Pour stimuler la formation des travailleurs auprès de leurs employeurs, le CESE conseille aux États membres d'envisager également d'établir des incitations d'ordre financier ou fiscal, qu'elles prennent la forme d'un financement direct ou de réductions d'impôts pour les entreprises concernées.

6. Assurer l'équité

6.1. Le CESE défend l'idée que pendant et après la reprise, il sera absolument nécessaire de préserver l'équité, sur la base des différentes situations individuelles, et d'éviter toute forme de pratiques discriminatoires. Tout en reconnaissant les possibilités offertes par les formes diverses de travail, il existe également un risque que cette diversité accroisse les inégalités entre les travailleurs, notamment entre les hommes et les femmes ⁽¹⁶⁾. Il est nécessaire de garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs, par tous les canaux appropriés, notamment au niveau de la législation comme des conventions collectives.

6.2. Le CESE constate que l'égalité n'a pas été assurée durant la pandémie, car les mesures prises ne couvraient ni la totalité des travailleurs, ni l'ensemble des entreprises. Bien souvent, les PME, les travailleurs œuvrant dans des types d'emploi précaires, les indépendants, les migrants, les jeunes et les femmes n'ont pas eu la possibilité d'accéder aux mesures destinées à compenser les pertes de revenus ou n'entraient pas dans le champ d'application des dispositions prévues. De ce fait, la pauvreté et l'exclusion sociale se sont étendues durant l'épidémie, d'autant que, par ailleurs, nombre d'entreprises ont cessé leurs activités, et provoqué ainsi des pertes d'emplois.

6.3. Le CESE relève que la situation des femmes sur le marché du travail s'est considérablement détériorée lors de la pandémie ⁽¹⁷⁾: elles ont été nombreuses à perdre leur emploi, l'équilibre entre vie professionnelle et privée a été mis à mal et, en fin de compte, la précarité a augmenté.

6.4. Sur ce même marché de l'emploi, la position des migrants et des jeunes s'est également dégradée: ils éprouvent des difficultés croissantes dans la recherche d'un travail, et, en outre, sont confrontés, plus encore que par le passé, à des formes d'activité précaires qui ne leur garantissent pas une vie de qualité.

6.5. C'est au niveau du montant des rémunérations et de la stabilité de l'emploi que les inégalités sont les plus flagrantes. Aussi le CESE est-il convaincu que dans le cadre des politiques du marché du travail, il s'impose de traiter la question des disparités salariales, tout en prenant des mesures qui favorisent la transparence en la matière, s'attaquent à la ségrégation horizontale et verticale sur ce marché, encouragent le travail à temps plein pour les femmes, traitent le problème des contraintes liées aux soins non rémunérés et promeuvent la mise en œuvre du principe du salaire identique pour tout travail de même valeur. En outre, il y a lieu d'adopter des mesures qui assureront le respect des droits des travailleurs. De même, il conviendrait d'encourager un dialogue social qui mettrait l'accent sur la négociation collective dans les activités atypiques, comme, entre autres exemples, les tâches de soins aux personnes, les prestations de services aux personnes ou le travail sur plate-forme.

7. La numérisation et l'intelligence artificielle

7.1. La numérisation peut avoir une forte incidence sur les relations sociales et, en la matière, il convient de tenir compte des effets, positifs ou négatifs, que sa mise en œuvre est susceptible de produire sur les processus de travail des entreprises.

⁽¹⁵⁾ Les compétences numériques des travailleurs et leur formation en la matière varient considérablement d'un État membre à l'autre, de sorte que les disparités dans leur situation n'en sont que plus accentuées. En 2019, moins de 25 % des entreprises de l'Union européenne ont, en moyenne, formé leur personnel au numérique, mais ce pourcentage recouvre une fourchette de taux qui va de 6 % en Roumanie à 37 % en Finlande.

⁽¹⁶⁾ JO C 220 du 9.6.2021, p. 13.

⁽¹⁷⁾ <https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains>

7.2. Les processus du numérique suscitent également des inquiétudes en ce qui concerne les relations contractuelles entre les travailleurs et les employeurs. Pour garantir la pérennité des paramètres qui déterminent la qualité du travail, il y a lieu d'effectuer un suivi des évolutions du marché de l'emploi et de veiller à ce que les droits fondamentaux des travailleurs soient assurés par des mécanismes adéquats, sans entraver le développement des solutions numériques. L'Union européenne, les États membres, les partenaires sociaux et les autres parties prenantes devraient tous jouer un rôle dans la recherche de solutions équitables pour répondre aux préoccupations des citoyens. Le CESE souligne qu'une numérisation accrue dans la vie professionnelle peut apporter des avantages, tout en suscitant des défis. À cet égard, le CESE est d'avis qu'une mise en œuvre rapide de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation peut jouer un rôle important ⁽¹⁸⁾.

7.3. Il apparaît aussi urgent que nécessaire d'assurer un contrôle sur l'intelligence artificielle déployée dans les lieux de travail, en particulier pour ce qui est de prévenir les pratiques discriminatoires, la surveillance illégale des employés, y compris s'agissant de leur droit à la déconnexion, ou toute autre forme de traitement défavorable à leur rencontre. Les partenaires sociaux doivent être associés aux processus d'adoption et de mise en œuvre de la législation sur l'intelligence artificielle.

Bruxelles, le 23 septembre 2021.

La présidente
du Comité économique et social européen
Christa SCHWENG

⁽¹⁸⁾ The European Social Partners framework agreement_and_studies/2020-06-22_agreement_on_digitalisation_-_with_signatures.pdf

ANNEXE

Les propositions d'amendements suivantes, qui ont recueilli plus d'un quart des suffrages exprimés, ont été rejetées au cours des débats (conformément à l'article 43, paragraphe 2, du règlement intérieur):

AMENDEMENT 3**Déposé par:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Les principales composantes d'un emploi durable et de qualité pendant et après la reprise****Paragraphe 2.9****Modifier comme suit:**

Avis section	Amendement
<p>Le CESE a conscience de toute la diversité des éléments, facteurs et circonstances qui exercent une influence pour assurer que l'emploi présente une bonne qualité, et qu'elle soit garantie de manière durable, comme il l'a reconnu dans son avis ⁽¹⁾. Ces facteurs sont, pour ne prendre que quelques exemples, le niveau des rémunérations des travailleurs et leur prévisibilité, les formules et méthodes de travail, l'environnement professionnel, la sécurité et la santé sur les lieux d'activité, la stabilité de l'emploi, l'apprentissage tout au long de la vie, la formation des salariés, les horaires, qui doivent être réguliers et prévisibles, la protection des droits des personnels, l'équilibre entre vie professionnelle et privée, ou encore un dialogue social actif et efficace.</p> <p>⁽¹⁾ JO C 125 du 21.4.2017, p. 10, paragraphe 3.4.</p>	<p>Le CESE a conscience de toute la diversité des éléments, facteurs et circonstances qui exercent une influence pour assurer que l'emploi présente une bonne qualité, et qu'elle soit garantie de manière durable, comme il l'a reconnu dans son avis ⁽¹⁾. Ces facteurs sont, pour ne prendre que quelques exemples, le niveau des rémunérations des travailleurs et leur prévisibilité, les formules et méthodes de travail, notamment le besoin de diversité des formes de travail et de flexibilité dans le cadre du dialogue social, l'environnement professionnel, la sécurité et la santé sur les lieux d'activité, la stabilité de l'emploi, l'apprentissage tout au long de la vie, la formation des salariés, les horaires, qui doivent être réguliers et prévisibles, la protection des droits des personnels, l'équilibre entre vie professionnelle et privée, ou encore un dialogue social actif et efficace.</p> <p>⁽¹⁾ JO C 125 du 21.4.2017, p. 10, paragraphe 3.4.</p>

Résultat du vote:

Voix pour 92

Voix contre: 120

Abstentions: 15

AMENDEMENT 4**Déposé par:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Les principales composantes d'un emploi durable et de qualité pendant et après la reprise****Paragraphe 3.3****Modifier comme suit:**

Avis section	Amendement
<p>Le CESE souligne que la pandémie a mis en lumière un certain nombre de modèles économiques et entrepreneuriaux et de formes et modalités en matière d'exercice de l'activité qui, avant le début de la crise sanitaire, avaient été négligés ou n'avaient pas reçu l'attention voulue. Il convient toutefois que ces formes d'entrepreneuriat et modes de réalisation d'une activité désormais plus répandus ne produisent pas d'effets dommageables pour le marché de l'emploi et la qualité du travail et qu'ils ne constituent pas des pratiques déloyales.</p>	<p>Le CESE souligne que la pandémie a mis en lumière un certain nombre de modèles économiques et entrepreneuriaux et de formes et modalités en matière d'exercice de l'activité qui, avant le début de la crise sanitaire, avaient été négligés ou n'avaient pas reçu l'attention voulue. S'il est important de renforcer l'esprit d'entreprise et les politiques favorables à l'auto-entrepreneur, tant au niveau européen qu'à l'échelon national, et de promouvoir le développement durable de ces formes d'entrepreneuriat et modes de réalisation d'une activité désormais plus répandus, il convient de veiller à ce qu'elles ne produisent pas d'effets dommageables pour le marché de l'emploi et la qualité du travail et qu'ils ne constituent pas des pratiques déloyales.</p>

Résultat du vote:

Voix pour: 90

Voix contre: 125

Abstentions: 16

AMENDEMENT 5**Déposé par:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Les principales composantes d'un emploi durable et de qualité pendant et après la reprise**

Paragraphe 6.2**Modifier comme suit:**

Avis section	Amendement
Le CESE constate que l'égalité n'a pas été assurée durant la pandémie, car les mesures prises ne couvraient ni la totalité des travailleurs, ni l'ensemble des entreprises. Bien souvent, les PME, les travailleurs œuvrant dans des types d'emploi précaires , les indépendants, les migrants, les jeunes et les femmes n'ont pas eu la possibilité d'accéder aux mesures destinées à compenser les pertes de revenus ou n'entraient pas dans le champ d'application des dispositions prévues. De ce fait, la pauvreté et l'exclusion sociale se sont étendues durant l'épidémie, d'autant que, par ailleurs, nombre d'entreprises ont cessé leurs activités, et provoqué ainsi des pertes d'emplois.	Le CESE constate que l'égalité n'a pas été assurée durant la pandémie, car les mesures prises ne couvraient ni la totalité des travailleurs, ni l'ensemble des entreprises. Bien souvent, les PME, les travailleurs œuvrant dans des types d'emploi moins stables et sûrs , les indépendants, les migrants, les jeunes et les femmes n'ont pas eu la possibilité d'accéder aux mesures destinées à compenser les pertes de revenus ou n'entraient pas dans le champ d'application des dispositions prévues. De ce fait, la pauvreté et l'exclusion sociale se sont étendues durant l'épidémie, d'autant que, par ailleurs, nombre d'entreprises ont cessé leurs activités, et provoqué ainsi des pertes d'emplois.

Résultat du vote:

Voix pour: 88

Voix contre: 138

Abstentions: 14

AMENDEMENT 6**Déposé par:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Les principales composantes d'un emploi durable et de qualité pendant et après la reprise****Paragraphe 6.3****Modifier comme suit:**

Avis section	Amendement
Le CESE relève que la situation des femmes sur le marché du travail s'est considérablement détériorée lors de la pandémie ⁽¹⁷⁾ : elles ont été nombreuses à perdre leur emploi, l'équilibre entre vie professionnelle et privée a été mis à mal et, en fin de compte, la précarité a augmenté .	Le CESE relève que la situation des femmes sur le marché du travail s'est considérablement détériorée lors de la pandémie ⁽¹⁷⁾ : elles ont été nombreuses à perdre leur emploi, l'équilibre entre vie professionnelle et privée a été mis à mal et, en fin de compte, il est devenu plus difficile de trouver un emploi plus stable et sûr .
⁽¹⁷⁾ https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains	⁽¹⁷⁾ https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains

Résultat du vote:

Voix pour: 80

Voix contre: 143

Abstentions: 10

AMENDEMENT 7**Déposé par:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Les principales composantes d'un emploi durable et de qualité pendant et après la reprise****Paragraphe 6.4****Modifier comme suit:**

Avis section	Amendement
Sur ce même marché de l'emploi, la position des migrants et des jeunes s'est également dégradée: ils éprouvent des difficultés croissantes dans la recherche d'un travail, et, en outre, sont confrontés, plus encore que par le passé, à des formes d'activité <i>précaires qui ne leur garantissent pas une vie de qualité.</i>	Sur ce même marché de l'emploi, la position des migrants et des jeunes s'est également dégradée: ils éprouvent des difficultés croissantes dans la recherche d'un travail, et, en outre, sont confrontés, plus encore que par le passé, à des <i>difficultés pour trouver des formes plus stables et sûres</i> d'activité.

Résultat du vote:

Voix pour: 80

Voix contre: 143

Abstentions: 10

AMENDEMENT 8**Déposé par:**

BARRERA CHAMORRO Maria del Carmen

MEYNENT Denis

SALIS-MADINIER Franca

ZORKO Andrej

SOC/685**Les principales composantes d'un emploi durable et de qualité pendant et après la reprise**

Paragraphe 6.5**Modifier comme suit:**

Avis section	Amendement
<p>C'est au niveau du montant des rémunérations et de la stabilité de l'emploi que les inégalités sont les plus flagrantes. Aussi le CESE est-il convaincu que dans le cadre des politiques du marché du travail, il s'impose de traiter la question des disparités salariales, tout en prenant des mesures qui favorisent la transparence en la matière, s'attaquent à la ségrégation horizontale et verticale sur ce marché, encouragent le travail à temps plein pour les femmes, traitent le problème des contraintes liées aux soins non rémunérés et promeuvent la mise en œuvre du principe du salaire identique pour tout travail de même valeur. En outre, il y a lieu d'adopter des mesures qui assureront le respect des droits des travailleurs. De même, il conviendrait d'encourager un dialogue social qui mettrait l'accent sur la négociation collective dans les activités atypiques, comme, entre autres exemples, les tâches de soins aux personnes, les prestations de services aux personnes ou le travail sur plate-forme.</p>	<p>C'est au niveau du montant des rémunérations et de la stabilité de l'emploi que les inégalités sont les plus flagrantes. Aussi le CESE est-il convaincu que dans le cadre des politiques du marché du travail, il s'impose de traiter la question des disparités salariales, tout en prenant des mesures contraignantes qui favorisent la transparence en la matière, s'attaquent à la ségrégation horizontale et verticale sur ce marché, encouragent le travail à temps plein pour les femmes, traitent le problème des contraintes liées aux soins non rémunérés et promeuvent la mise en œuvre du principe du salaire identique pour tout travail de même valeur. En outre, il y a lieu d'adopter des mesures qui assureront le respect des droits des travailleurs. De même, il conviendrait d'encourager un dialogue social qui mettrait l'accent sur la négociation collective dans les activités atypiques, comme, entre autres exemples, les tâches de soins aux personnes, les prestations de services aux personnes ou le travail sur plate-forme.</p>

Résultat du vote:

Voix pour: 102

Voix contre: 113

Abstentions: 16

AMENDEMENT 10**Déposé par:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Les principales composantes d'un emploi durable et de qualité pendant et après la reprise****Paragraphe 7.3****Modifier comme suit:**

Avis section	Amendement
<p>Il apparaît aussi urgent que nécessaire d'assurer un contrôle sur l'intelligence artificielle déployée dans les lieux de travail, en particulier pour ce qui est de prévenir les pratiques discriminatoires, la surveillance illégale des employés, y compris s'agissant de leur droit à la déconnexion, ou toute autre forme de traitement défavorable à leur endroit. Les partenaires sociaux doivent être associés aux processus d'adoption et de mise en œuvre de la législation sur l'intelligence artificielle.</p>	<p>Afin de garantir un développement transparent et équilibré de l'intelligence artificielle, il apparaît aussi urgent que nécessaire d'en assurer le contrôle dans les lieux de travail, en particulier pour ce qui est d'atténuer les préoccupations infondées, de promouvoir l'autonomie des travailleurs et de prévenir les pratiques discriminatoires, la surveillance illégale des employés ou toute autre forme de traitement défavorable à leur endroit. Les partenaires sociaux doivent être associés aux processus d'adoption et de mise en œuvre de la législation sur l'intelligence artificielle.</p>

Résultat du vote:

Voix pour: 88

Voix contre: 136

Abstentions: 10

AMENDEMENT 11**Déposé par:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Les principales composantes d'un emploi durable et de qualité pendant et après la reprise****Paragraphe 1.1****Modifier comme suit:**

Avis section	Amendement
<p>Un emploi de qualité constitue une des composantes essentielles de la qualité de vie. Il y a lieu de respecter le principe de la qualité de l'emploi pour une vie de qualité, s'agissant d'un préalable obligé pour un développement social durable. En conséquence, le Comité est fermement persuadé que cette question doit recevoir toute l'attention voulue dans le cadre des politiques de l'Union européenne, car elle est appelée à prévenir les risques d'inégalité, de pauvreté, d'exclusion sociale et de concurrence déloyale.</p>	<p>Un emploi de qualité constitue une des composantes essentielles de la qualité de vie et il convient de l'envisager en combinaison avec le concept de développement durable, dans la perspective plus large d'une croissance et d'emplois durables, en particulier s'agissant de la transition vers une économie verte et la numérisation. Dans le même temps, le CESE reconnaît le rôle des employeurs s'agissant de promouvoir les compétences, l'emploi, la diversité des formes de travail, la sécurité, le bien-être des travailleurs et la compétitivité des entreprises. En conséquence, le Comité est fermement persuadé que la qualité de l'emploi en tant que composante de la croissance économique et de l'emploi doit recevoir toute l'attention voulue dans le cadre des politiques de l'Union européenne, car elle est de nature à apporter une contribution significative, sous un double aspect, en vue de renforcer la croissance durable, l'emploi et la productivité tout en luttant contre les risques d'inégalité, de pauvreté, d'exclusion sociale et de concurrence déloyale.</p>

Résultat du vote:

Voix pour: 79

Voix contre: 136

Abstentions: 11

AMENDEMENT 12**Proposé par:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Les principales composantes d'un emploi durable et de qualité pendant et après la reprise**

Paragraphe 1.2**Insérer un nouveau paragraphe:****Position: après le paragraphe existant — même niveau**

Avis section	Amendement
	<p><i>Le CESE souligne qu'il est nécessaire, en conséquence notamment de la pandémie, de mener une action globale et bien ciblée pour faire en sorte que les marchés du travail dans les États membres soient réactifs, résilients et inclusifs, une attention particulière devant être portée à l'offre d'emplois flexibles. Il fait toutefois observer que les évolutions qui s'opèrent sur les marchés du travail doivent certes être accompagnées, mais sans être réglementées à l'excès ni entravées. Pour ce qui concerne les compétences revenant à l'Union européenne ou à ses États membres et les divers instruments qui sont à leur disposition, il convient d'être particulièrement attentif aux principes de subsidiarité et de proportionnalité. S'agissant enfin d'établir une base économique solide à l'appui de transitions justes en Europe, la priorité devrait être de mettre en place un cadre réglementaire équitabile, stable et prévisible pour les entreprises, en évitant notamment de leur imposer des charges administratives.</i></p>

Résultat du vote:

Voix pour: 79

Voix contre: 144

Abstentions: 7

AMENDEMENT 15**Déposé par:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Les principales composantes d'un emploi durable et de qualité pendant et après la reprise****Paragraphe 1.12****Modifier comme suit:**

Avis section	Amendement
<p>Le CESE fait observer que la facilité pour la reprise et la résilience est dépourvue de lien direct avec les éléments constitutifs d'un emploi de qualité, et il invite dès lors la Commission européenne à la compléter à cet égard. Pour atteindre les objectifs qu'elle fixe, un travail d'un bon niveau qualitatif représente un facteur clé. Il conviendrait de ne pas négliger les groupes vulnérables, tels que les travailleurs précaires ou jeunes, qui ont été les plus durement touchés par l'épidémie.</p>	<p>Le CESE fait observer que la facilité pour la reprise et la résilience est dépourvue de lien direct avec les éléments constitutifs d'un emploi de qualité, et il invite dès lors la Commission européenne à veiller à ce que ces éléments soient pris en compte comme il se doit dans le cadre de la mise en œuvre de la facilité. Pour atteindre les objectifs qu'elle fixe, un travail d'un bon niveau qualitatif représente un facteur clé. Il conviendrait de ne pas négliger les groupes vulnérables, qui ont été les plus durement touchés par l'épidémie.</p>

Résultat du vote:

Voix pour: 82

Voix contre: 140

Abstentions: 8
