



Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs"
Questions relatives à l'emploi et à la politique sociale
Bruxelles, jeudi 15 mars

La session du Conseil, qui débutera à 9 h 30, sera présidée par M. Biser Petkov, ministre du travail et de la politique sociale de la Bulgarie.

La plus grande partie de la session sera publique et pourra être suivie par transmission vidéo à l'adresse <http://video.consilium.europa.eu/>.

Le Conseil tiendra un débat d'orientation sur **l'avenir de l'Europe sociale après 2020**.

Il consacrera également un débat d'orientation à la manière d'**éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes**, contribuant ainsi à la réalisation des objectifs du pilier social européen.

Concernant le **Semestre européen 2018**, le Conseil devrait adopter des conclusions sur l'examen annuel de la croissance et le rapport conjoint sur l'emploi pour 2018. La Commission présentera au Conseil un aperçu des rapports par pays pour 2018.

Le Conseil adoptera une recommandation relative à un **cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité**.

Il devrait approuver les messages clés du comité de l'emploi concernant la mise en œuvre de la **garantie pour la jeunesse**.

La présidence et la Commission communiqueront des informations au Conseil au sujet de la préparation du **sommet social tripartite** qui se tiendra le 21 mars. Ce sommet aura pour thème principal la "réalisation des objectifs du socle européen des droits sociaux".

Au cours d'un déjeuner informel, les ministres discuteront de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux en accordant une attention particulière à une participation égale des hommes et des femmes au marché du travail.

La présidence tiendra une conférence de presse à l'issue de la session, vers 16 h 30 dans la salle de presse du bâtiment Europa.

* * *

Les conférences de presse et manifestations publiques peuvent être suivies par transmission vidéo à l'adresse suivante: <http://video.consilium.europa.eu>

La transmission vidéo, téléchargeable en qualité "diffusion" (MPEG 4), et la photothèque sont accessibles à l'adresse suivante: www.eucouncil.tv.

¹ La présente note a été élaborée sous la responsabilité du service de presse.

L'avenir de l'Europe sociale après 2020

Le Conseil tiendra un débat d'orientation sur l'avenir de l'Europe sociale après 2020 sur la base d'une note de la présidence (doc. [6326/18](#)).

Les ministres auront l'occasion d'exprimer leurs points de vue sur l'élaboration des politiques sociales et de l'emploi avant que la Commission ne présente le prochain cadre financier pluriannuel en mai. Ils seront notamment invités à répondre aux questions suivantes:

- Quelles sont les priorités dans la perspective d'une convergence vers le haut dans le domaine de l'emploi et en matière sociale dans l'UE après 2020 ?
- Comment pouvons-nous rendre plus visibles les investissements sociaux de l'UE ? L'ensemble actuel d'instruments investissant dans les personnes est-il adapté aux nouveaux besoins et aux nouvelles formes de travail et de protection ?
- Quelles devraient être les futures priorités du Fonds social européen en matière d'investissements dans la perspective d'une convergence plus forte en matière sociale et d'emploi ?

Objectifs en matière d'emploi et de politique sociale

L'UE a par le passé fixé jusqu'en 2020 les objectifs devant être réalisés dans le domaine social et de l'emploi à l'aide d'un ensemble d'instruments. Ces objectifs constituent un engagement politique unique en vertu duquel tous les États membres se sont engagés à réaliser des objectifs quantifiés notamment dans les domaines de l'emploi et de la politique sociale.

À présent, l'Union se prépare à un nouveau cycle politique, financier et de programmation en fixant des objectifs stratégiques pour la période qui débutera après l'expiration de l'actuelle stratégie Europe 2020 et en étudiant les modes de financement de ces objectifs.

En novembre dernier déjà, il a été proclamé que le socle européen des droits sociaux avait pour objectif la convergence dans le domaine de l'emploi et en matière sociale. La mise en œuvre du socle relève d'un engagement partagé au niveau national et au niveau de l'UE. Actualiser et compléter la législation de l'UE peut aussi contribuer à une convergence dans toute l'UE, si on y associe des ressources suffisantes afin de créer davantage d'emplois, de renforcer la cohésion sociale et de favoriser la mobilité, l'éducation et la formation pour tous.

La dimension sociale et le prochain cadre financier pluriannuel (CFP)

Au titre du CFP en cours (période 2014-2020), l'UE investit environ 100 milliards d'euros en faveur de l'emploi et dans le domaine social.

Elle investit dans différents programmes tels que le Fonds social européen (FSE), l'initiative pour l'emploi des jeunes, le Fonds européen d'aide aux plus démunis, le programme pour l'emploi et l'innovation sociale ou le programme de soutien du dialogue social au niveau de l'UE.

Par ailleurs, le programme Erasmus+, doté d'un budget de 14,7 milliards d'euros, investit considérablement dans la mobilité des apprenants, des enseignants et des apprentis, ainsi que dans les réformes de l'enseignement et de la formation.

L'ensemble de ces programmes sont conçus pour relever de nouveaux défis, adapter le capital humain aux besoins du marché du travail et répondre à de nouvelles formes de travail.

Durant le prochain CFP, l'UE devra renforcer sa dimension sociale et sa composante "cohésion sociale", en particulier en mettant pleinement en œuvre le socle européen des droits sociaux. À cette fin, il sera indispensable de prévoir des ressources suffisantes pour améliorer les perspectives d'emploi et les compétences de notre capital humain, notamment celles en rapport avec le passage au numérique.

Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Le Conseil débattait des moyens de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et de contribuer ainsi à atteindre les objectifs du socle européen des droits sociaux. Les discussions seront balisées par une note de la présidence ([doc. 6423/18](#)), et en particulier les questions suivantes:

- Quelles mesures nationales ont été les plus efficaces pour réduire la ségrégation sexuelle horizontale et verticale sur le marché du travail?
- Quelle est la meilleure approche pour renforcer la transparence des rémunérations dans toute l'UE?

Les délibérations des ministres s'inscrivent dans le cadre du suivi de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux ainsi que du [plan d'action visant à éliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes](#) présenté par la Commission en novembre dernier.

Le principe de l'égalité des rémunérations figure même dans le traité de Rome de 1957; des directives en la matière ont été adoptées dès les années '70.

En Europe, la législation relative à l'égalité entre les hommes et les femmes concerne non seulement l'égalité des rémunérations et l'égalité de traitement au travail mais aussi l'égalité de traitement dans le domaine de la sécurité sociale et en matière d'accès aux biens et services. Le traité de Lisbonne réaffirme le principe d'égalité entre les hommes et les femmes comme étant l'une des valeurs fondamentales de l'Union.

Action de l'UE pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'UE est encore de quelque 16 % en moyenne, Or cet écart est socialement inéquitable et économiquement inefficace. L'égalité des rémunérations est essentielle pour assurer une participation égale au marché du travail.

Le Conseil, la Commission et le Parlement européen ont reconnu la nécessité de régler ce problème. En décembre dernier, le Conseil a demandé aux États membres de s'attaquer aux causes des écarts de rémunération et de retraite liés à la ségrégation sexuelle, notamment en améliorant la transparence des rémunérations. Il a aussi demandé à la Commission de mettre en œuvre les mesures annoncées dans son récent plan d'action visant à éliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Adopté en novembre 2017, ce plan recensait huit domaines d'action et était accompagné d'un rapport évaluant la mise en œuvre de la recommandation de la Commission de 2014 sur la transparence des rémunérations. En outre, la Commission a entrepris un réexamen des dispositions juridiques relatives à l'égalité des rémunérations figurant dans la directive 2006/54/CE.

Écart de rémunération et socle des droits sociaux

Des mesures visant à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sont nécessaires pour la bonne mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, tel qu'il a été proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission en novembre 2017. En ce qui concerne l'*égalité des chances* et l'*accès au marché du travail*, il est souligné dans le socle que les femmes et les hommes ont droit à une rémunération égale pour un travail de même valeur. L'élimination de l'écart de rémunération est, entre autres, indispensable pour assurer l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail.

L'"écart de rémunération entre les femmes et les hommes" constitue l'un des indicateurs qu'utilise la Commission pour suivre la mise en œuvre du socle.

Il est nécessaire d'agir avec détermination pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes afin que l'Union honore son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

[Socle européen des droits sociaux: proclamation et signature](#)

Les causes profondes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes vont de la ségrégation sexuelle, notamment sur le marché du travail, aux stéréotypes sexistes qui cantonnent les femmes et les hommes dans des rôles prédéterminés, limitant leur liberté de choisir les orientations éducatives et professionnelles souhaitées.

Une autre cause est le manque de mesures permettant de concilier suffisamment vie privée et vie professionnelle: faute d'un ensemble adéquat et bien conçu de congés, d'aménagements du temps de travail et de structures de garde d'enfants et autres personnes dépendantes, les femmes ne seront pas en mesure de participer au marché du travail sur un pied d'égalité avec les hommes.

L'application insuffisante du principe de l'égalité des rémunérations contribue aussi à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. De plus, le manque de transparence des rémunérations a pour effet de dissimuler les inégalités de rémunération et les préjugés sexistes, empêchant ainsi les femmes de faire valoir leurs droits.

Semestre européen 2018

Le Conseil devrait adopter des conclusions sur l'examen annuel de la croissance et le rapport conjoint sur l'emploi pour 2018 (doc. 6427/18). L'examen annuel de la croissance et le rapport conjoint sur l'emploi pour 2018 tiennent compte du socle européen des droits sociaux proclamé en novembre 2017.

L'examen annuel de la croissance énonce les actions que les États membres doivent engager en priorité pour rendre les politiques menées plus efficaces et mieux coordonnées. L'objectif consiste à placer l'économie de l'UE sur une trajectoire de croissance durable.

Pour ce qui est des aspects liés à l'emploi, le Conseil adoptera le rapport conjoint sur l'emploi (doc. 6255/18).

La Commission présentera au Conseil un aperçu des rapports par pays pour 2018.

Cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité

Le Conseil adoptera une recommandation relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité (doc. 6348/18).

Cette recommandation vise à contribuer à la mise en place d'une main-d'œuvre hautement compétente et qualifiée.

Cet objectif pourrait être atteint en fixant des critères communs de qualité et d'efficacité en matière d'apprentissage et en en tenant compte dans le cadre de l'élaboration ou du maintien des programmes d'apprentissage nationaux.

L'apprentissage est un élément essentiel des systèmes d'enseignement et de formation professionnels, bénéfique pour les employeurs et les apprenants. Il renforce le lien entre le monde du travail et le monde de l'éducation et de la formation.

L'apprentissage de qualité peut aussi contribuer à favoriser la citoyenneté active et l'inclusion sociale par l'intégration sur le marché du travail de personnes ayant des parcours sociaux et personnels différents.

La recommandation prévoit différents critères concernant la formation et les conditions de travail:

- il conviendrait de conclure un contrat écrit afin de définir les droits et obligations de l'apprenti;
- il conviendrait d'apporter un soutien pédagogique aux enseignants, formateurs et tuteurs, en particulier dans les micro, petites et moyennes entreprises;
- les apprentis devraient percevoir une rémunération ou bien une indemnité, le cas échéant conformément aux exigences nationales ou sectorielles ou aux conventions collectives existantes;
- les apprentis devraient avoir le droit à la protection sociale;
- une orientation professionnelle, un tutorat et une aide à l'apprenant devraient être proposés avant et pendant l'apprentissage, pour garantir la réussite de l'expérience.

Garantie pour la jeunesse

Le Conseil devrait approuver les messages clés du Comité de l'emploi concernant la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse ([doc. 6149/18](#)).

D'après les messages clés, la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse a connu un contexte plus favorable en 2017. Le nombre de jeunes chômeurs et de NEET (personnes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation) a reculé, malgré la persistance de différences entre les États membres.

Il ressort de l'examen de la garantie pour la jeunesse que la mise en œuvre a progressé considérablement depuis l'exercice précédent, mené en décembre 2015. Il a également mis en exergue un changement dans l'approche suivie par plusieurs États membres, l'accent portant davantage sur le perfectionnement professionnel et sur les jeunes défavorisés à de multiples égards.

Dans certains États membres, la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse repose essentiellement sur des projets et des mesures isolés plutôt que sur une stratégie globale.

La plupart des États membres ont mis au point de nouvelles formes de partenariat, qui occupent désormais une place centrale dans la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse et qui devraient être encore mises à profit.

Dans de nombreux États membres, il reste difficile de toucher les NEET, mais la situation est moins compliquée là où des mesures incitatives fortes ont été prises pour que les jeunes s'inscrivent. De nombreux États membres doivent déployer des efforts supplémentaires pour renforcer les mesures de sensibilisation existantes.

Divers

– (évent.) Train de mesures en faveur de l'équité sociale

La Commission communiquera au Conseil des informations sur ce train de mesures, qui devrait être constitué de propositions relatives à la mise en place d'une autorité européenne du travail (directive) et à l'instauration d'un numéro de sécurité sociale européen (règlement) ainsi que d'une recommandation du Conseil visant à améliorer l'accès à la protection sociale.

– Sommet social tripartite

La présidence et la Commission communiqueront des informations au Conseil au sujet du prochain sommet social tripartite, qui se tiendra le 21 mars. Il aura pour thème principal la "réalisation des objectifs du socle européen des droits sociaux", les trois thèmes secondaires étant "Renforcer l'innovation, la création d'emplois et l'équité sociale dans le cadre financier pluriannuel", "Nouvelles formes de travail: défis et perspectives pour l'emploi et le dialogue social" et "La convergence économique et sociale pour renforcer la croissance et la résilience".

- Programmes de travail du Comité de l'emploi et du Comité de la protection sociale pour 2018

Les présidents respectifs informeront le Conseil des programmes de travail du Comité de l'emploi et du Comité de la protection sociale pour 2018.