



Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs»

Bruxelles, le 14 mars 2022

La session du Conseil aura lieu le lundi 14 mars. La réunion sera présidée par Mme Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

La session du Conseil débutera à 09.00 heures. Au cours de la session de la matinée, la présidence commencera par évoquer la situation en Ukraine et les mesures de soutien financier décidées au niveau européen pour l'accueil des réfugiés.

Par ailleurs, la présidence espère parvenir à une orientation générale sur une proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration. Les ministres procéderont à un échange de vues sur la lutte contre les discriminations à l'embauche et sur la promotion de la diversité dans le monde du travail.

Au cours du déjeuner, les ministres pourront échanger sur les actions concrètes à mettre en œuvre dès à présent pour assurer la prise en charge sociale, notamment en termes d'hébergement, d'accès à l'alimentation et aux services et biens essentiels, des populations déplacées et réfugiées depuis le territoire ukrainien. Cet échange informel se fera avec la participation d'un représentant de la Croix-Rouge.

La session de l'après-midi, qui débutera à 14.00 heures, comprendra notamment un débat d'orientation sur la promotion de la pleine participation des seniors au marché du travail. Les ministres prévoient également d'approuver les conclusions sur un rapport spécial de la Cour des comptes européenne, d'adopter le rapport conjoint sur l'emploi 2022 et d'approuver les conclusions sur la stratégie annuelle pour une croissance durable et le rapport conjoint sur l'emploi pour 2022.

Une conférence de presse de la ministre Elisabeth Borne avec le Commissaire Schmit est prévue à 17 heures 30.

* * *

[Page consacrée à la session du Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs"](#)

[Conférences de presse et événements publics par transmission vidéo](#)

[Transmission vidéo, téléchargeable en format "diffusion" \(MPEG 4\), et galerie de photos](#)

* * *

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

Ukraine

A la suite de l'agression militaire non provoquée et injustifiée de la Russie contre l'Ukraine, des milliers de personnes fuient les zones de combat. Ces personnes déplacées, qui ne sont pas en mesure de retourner dans leur pays d'origine, doivent pouvoir bénéficier à la fois d'une assistance en matière d'accueil et d'accompagnement, d'accès au marché du travail et au logement ainsi que d'une assistance sociale, avec une attention particulière pour les enfants et les personnes en situation de handicap.

Pour financer cette assistance, dans un contexte où la crise sanitaire a fragilisé les finances publiques, la Commission européenne a proposé le 8 mars 2022 une initiative visant à renouveler les flexibilités et réaffectations budgétaires introduites dans les fonds européens sociaux en 2020 (règlement CARE pour « Cohesion's action for refugees in Europe »).

A l'occasion de la réunion du Conseil EPSCO, la Présidence souhaite donc donner la parole à la Commission afin que cette dernière puisse présenter cette initiative aux Ministres.

Ce point sera suivi d'un échange entre les Ministres à l'occasion d'un déjeuner informel au cours duquel ceux-ci évoqueront les actions concrètes qu'ils mettent en place au niveau national pour répondre à cette situation.

Égalité entre les hommes et les femmes dans les conseils d'administration des entreprises

Les ministres s'efforceront de parvenir à une orientation générale sur une proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes au sein des conseils d'administration. Selon les [derniers chiffres de l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes \(EIGE\)](#), en octobre 2021, seuls 30,6 % des membres des conseils d'administration et 8,5 % des présidents de conseils étaient des femmes.

La directive prévoit un objectif quantitatif pour la proportion d'administrateurs du sexe sous-représenté au sein des conseils d'administration des sociétés cotées. Les entreprises devraient ainsi mettre en place des mesures pour atteindre l'objectif minimal, d'ici à 2027, soit de 40 % d'administrateurs non exécutifs du sexe le moins représenté, soit de 33 % pour tous les membres de leur conseil d'administration. Les sociétés qui n'ont pas encore atteint cet objectif seraient obligées d'introduire des règles de procédure concernant la sélection et la nomination des administrateurs non exécutifs et d'expliquer les mesures qu'elles ont prises et qu'elles entendent prendre pour atteindre cet objectif.

Les États membres qui disposent déjà d'un système efficace pourront le maintenir, à condition qu'il permette d'atteindre les objectifs de 40 % ou de 33 %.

Semestre européen

Dans le cadre du Semestre européen 2022, le Conseil prévoit d'adopter le rapport conjoint sur l'emploi 2022 et d'approuver les conclusions sur la stratégie annuelle pour une croissance durable et le rapport conjoint sur l'emploi pour 2022, ainsi que le rapport conjoint sur l'emploi. Dans leurs conclusions, les ministres invitent les États membres à tenir compte des priorités de l'examen annuel de la croissance durable et du rapport conjoint sur l'emploi et à intensifier leurs efforts pour mettre en œuvre les principes du socle européen des droits sociaux.

Publiée chaque automne, la stratégie annuelle pour une croissance durable expose les priorités de la politique économique et de l'emploi de l'UE pour les 12 à 18 mois à venir. Elle s'articule autour de quatre dimensions: la durabilité environnementale, la productivité, l'équité et la stabilité macroéconomique. Le rapport conjoint sur l'emploi suit, sur une base annuelle, la situation de l'emploi dans l'Union et la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi. Tant l'enquête que le rapport sont préparés par les comités de l'emploi et de la protection sociale, qui conseillent le Conseil sur les questions sociales et de l'emploi.

Lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité dans le monde du travail : outils et expériences (débat d'orientation)

L'égalité de traitement est un droit fondamental dans l'UE qui est mis en pratique dans plusieurs législations de l'UE. Outre le corpus réglementaire existant qui garantit ce principe, les mesures législatives en cours — notamment en ce qui concerne la transparence des rémunérations et l'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration des entreprises — visent spécifiquement à améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Parmi les autres initiatives adoptées par l'UE figurent un plan d'action contre le racisme, la stratégie en faveur de l'égalité des personnes LGBTIQ ou la stratégie de l'UE en faveur des personnes handicapées.

Néanmoins, selon l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, plus de 50 % des citoyens de l'Union estiment que les discriminations subsistent dans leur pays. La persistance de stéréotypes, la sensibilisation insuffisante des employeurs et des travailleurs à leurs obligations et à leurs droits ainsi que la mise en œuvre insuffisante de mesures de lutte contre la discrimination sont autant d'obstacles à l'égalité de traitement effective. Parallèlement, les États membres ont pris diverses initiatives pour faire progresser l'égalité sur le lieu de travail: anonymisation des CV, labels de diversité, formation de recruteurs, entre autres.

Les ministres procéderont à un échange de vues sur ce sujet et examineront, entre autres, quelles autres actions de l'UE pourraient être nécessaires pour lutter contre les discriminations en matière d'emploi et quel rôle et quels moyens les autorités nationales devraient avoir pour assurer une mise en œuvre correcte des règles de l'UE.

Promouvoir la pleine participation des seniors au marché du travail (débat d'orientation)

Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux a fixé comme objectif un taux d'emploi d'au moins 78 % des personnes âgées de 20 à 64 ans d'ici à 2030. Toutefois, selon les données d'Eurostat, le niveau d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans n'est que de 59,6 %. Ces faibles chiffres sont notamment dus à des conditions de travail difficiles ou inadaptées, à des préjugés en ce qui concerne l'adaptabilité et la productivité des travailleurs âgés et au fait que les seniors sont, plus souvent que d'autres tranches d'âge, ceux qui occupent des emplois remis en cause par les transitions au sein de l'économie et sur le marché du travail.

Dans ses conclusions de décembre 2021, le Conseil a souligné qu'une culture de l'apprentissage tout au long de la vie et l'investissement dans la santé et la sécurité au travail constituaient deux facteurs essentiels pour maintenir les personnes au travail.

Cette dernière est également prise en compte dans le cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail 2021-2027, qui souligne la nécessité d'adapter l'environnement et les conditions de travail afin d'éviter le décrochage professionnel.

Les ministres examineront, entre autres, les mesures que l'UE pourrait prendre pour stimuler la participation au marché du travail et à la formation, ainsi que les moyens d'adapter l'environnement de travail et les conditions de travail afin de faciliter les longues carrières et donc le maintien en emploi des seniors.

Rapport spécial de la Cour des comptes européenne

En décembre 2021, la Cour des comptes européenne a publié un rapport spécial sur les mesures prises depuis 2014 par le Fonds social européen (FSE) pour lutter contre le chômage de longue durée. Le rapport conclut que les mesures du FSE n'ont pas toujours été adaptées pour répondre aux besoins spécifiques des chômeurs de longue durée. Pour la nouvelle période de financement du FSE +, qui s'étend de 2021 à 2027, la Cour recommande que la Commission européenne insiste pour que les États membres adoptent une approche individualisée pour aider les chômeurs de longue durée et qu'elle évalue l'efficacité des mesures d'« accès à l'emploi » qui ciblent les chômeurs de longue durée.

Le Conseil a approuvé des conclusions sur ce rapport qui, entre autres points, invitent les États membres à proposer des évaluations et des orientations individuelles approfondies aux demandeurs d'emploi en utilisant toutes les ressources disponibles, y compris les programmes de perfectionnement et de reconversion professionnels, afin de contribuer à éliminer les obstacles sociaux et psychologiques.

Divers

La présidence et la Commission informeront les délégations sur le prochain sommet social tripartite.

La Commission européenne communiquera aux ministres des informations sur:

- La mise en œuvre du plan d'action de l'UE contre le racisme
- Le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes
- Sa récente communication intitulée «Plan d'action pour le développement de l'économie sociale et solidaire»
- Les objectifs nationaux en matière d'emploi, de compétences et de réduction de la pauvreté dans le cadre du plan d'action sur le socle européen des droits sociaux
- La garantie européenne pour l'enfance

Les présidents du Comité de l'emploi et du Comité de la protection sociale présenteront les programmes de travail de leur comité pour 2022.
