



N° 2729

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 16 novembre 2000

RAPPORT D'INFORMATION

DÉPOSÉ

PAR LA DÉLÉGATION DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE
POUR L'UNION EUROPÉENNE (1),

sur l'agenda pour la politique sociale
(COM [2000] 379 final / n° E 1497),

ET PRÉSENTÉ

PAR M. GAËTAN GORCE

Député.

(1) La composition de cette Délégation figure au verso de la présente page.

Politique sociale.

La Délégation de l'Assemblée nationale pour l'Union européenne est composée de : M. Alain Barrau, président ; Mme Nicole Catala, MM. Gérard Fuchs, Maurice Ligot, Jean-Claude Lefort, vice-présidents ; MM. Jean-Louis Bianco, Didier Boulaud, secrétaires ; Mmes Michèle Alliot-Marie, Nicole Ameline, M. René André, Mme Marie-Hélène Aubert, MM. Jacques Blanc, Jean-Marie Bockel, Pierre Brana, Yves Bur, Camille Darsières, Yves Dauge, Bernard Derosier, Philippe Douste-Blazy, Mme Nicole Feidt, MM. Yves Fromion, Gaëtan Gorce, François Guillaume, Christian Jacob, Pierre Lellouche, Pierre Lequiller, François Loncle, Mme Béatrice Marre, MM. Gabriel Montcharmont, Jacques Myard, Daniel Paul, Joseph Parrenin, Jean-Bernard Raimond, Mme Michèle Rivasi, MM. François Rochebloine, Michel Suchod.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	5
I. UNE INITIATIVE AMBITIEUSE QUI DOIT PERMETTRE DE CONSOLIDER L'EUROPE SOCIALE.....	7
1. L'enjeu : rééquilibrer la part du social par rapport à l'économique dans la construction communautaire	7
2. L'objectif : moderniser le modèle social européen	8
3. Les moyens : une mobilisation de tous les dispositifs existants.....	10
II. UNE DEMARCHE VOLONTARISTE QUI A DONNÉ LIEU A UNE LARGE CON- CER- TATION ET PERMIS DE PREMIERES AVANCEES.....	13
1. Une proposition qui a suscité de nombreuses suggestions	13
2. Les premières avancées.....	17

III. DES PROPOSITIONS DE LA PRESIDENCE QUI MERITENT D'ETRE SOUTENUES ET COMPLETEES	19
1. Favoriser des emplois plus nombreux et meilleurs	19
2. Développer de nouvelles sécurités pour les travailleurs, adaptées à une économie en mutation	20
3. S'engager résolument dans la lutte contre la pauvreté et les discriminations.....	22
4. Moderniser les systèmes de protection sociale.....	22
5. Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes	23
6. Veiller au volet social de l'élargissement et des relations extérieures de l'Union européenne	23
CONCLUSION.....	27
TRAVAUX DE LA DELEGATION.....	29
PROPOSITION DE RESOLUTION.....	37
ANNEXES	43
Annexe 1 : Avis de la Confédération européenne des syndicats (CES).....	45
Annexe 2 : Avis de l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE).....	53
Annexe 3 : Document de la présidence en vue de l'adoption d'un agenda social européen.....	61
REMERCIEMENTS.....	73

Mesdames, Messieurs,

A la suite du rapport sur le dumping social adopté le 25 mai dernier par la Délégation, celle-ci a souhaité être plus complètement informée sur la préparation de l'agenda pour la politique sociale – appelé plus communément agenda social européen. La lutte contre le dumping social et cet agenda relèvent en effet d'une démarche similaire : consolider le modèle social européen.

Il ressort de l'examen de l'agenda pour la politique sociale proposé par la Commission en juin dernier⁽¹⁾ et des discussions qu'il a suscitées trois constats principaux. D'abord, il s'agit d'une initiative ambitieuse redonnant toute sa place à l'Europe sociale dans la politique de l'Union européenne. Deuxièmement, cette démarche a donné lieu à une large concertation et permis de premières avancées. Enfin, la Délégation pourrait, à la lumière de ces discussions et de la position exprimée par le Gouvernement, proposer, sous la forme d'une proposition de résolution, plusieurs compléments à ce document.

⁽¹⁾ Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Conseil économique et social et au Comité des régions – Agenda pour la politique sociale. COM (2000) 379 final (E 1497).

I. UNE INITIATIVE AMBITIEUSE QUI DOIT PERMETTRE DE CONSOLIDER L'EUROPE SOCIALE

L'ambition de l'agenda se mesure tant à son enjeu qu'à son objectif et aux moyens proposés pour le mettre en œuvre.

1. L'enjeu : rééquilibrer la part du social par rapport à l'économique dans la construction communautaire

L'agenda social européen doit contribuer à combler une lacune majeure de la construction communautaire, consistant, depuis ses débuts, à ne traiter la politique sociale que de manière résiduelle.

En ce sens, **il s'inscrit dans le prolongement des nombreux efforts accomplis depuis une quinzaine d'années** pour rétablir un équilibre entre ces deux volets, économique et social, de l'action communautaire. Rappelons que **l'Acte unique européen**, signé en 1986, a permis l'adoption à la majorité qualifiée de directives en vue de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, que le Conseil européen de Strasbourg a adopté en décembre 1989 **la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux**, et que **le traité de Maastricht** a étendu en 1993 les compétences de la Communauté dans le domaine de l'éducation et de la santé publique et a permis notamment au Conseil de statuer à la majorité qualifiée en matière de conditions de travail, d'information et de consultation des travailleurs, d'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes, et d'intégration des personnes exclues du marché du travail. Ce traité a également donné aux partenaires sociaux européens un pouvoir d'initiative législative dans le secteur social. Quant au **traité d'Amsterdam** de 1997, il a institutionnalisé la stratégie coordonnée pour l'emploi, intégré dans le traité instituant la Communauté européenne l'accord sur la politique sociale annexé au traité de Maastricht et renforcé les attributions de l'Union en

matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et de lutte contre l'exclusion sociale notamment.

En outre, cet élargissement des compétences de l'Union s'est accompagné **d'un enrichissement considérable de la réglementation communautaire dans le domaine social**. C'est le cas notamment en matière de libre circulation des travailleurs, de règles de licenciement, d'information et de consultation des salariés dans l'entreprise, d'aménagement du temps de travail, de travail à durée déterminée ou à temps partiel, d'égalité de traitement entre hommes et femmes ou de coordination des régimes de sécurité sociale.

Encore cette année, **l'élaboration de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**, qui consacre plusieurs droits sociaux importants, tels que celui de l'information et de la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise, celui de la négociation collective, celui de la protection des salariés en cas de licenciement injustifié ou celui de la protection de la santé, témoigne de cette volonté. Et ce, même si l'on peut regretter que ce texte n'ait pas, pour l'instant, de valeur juridique contraignante.

En proposant, dans le droit fil des conclusions du **Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars dernier**, un programme d'action sur cinq ans (2000-2005) dans tous les domaines de compétence sociale de l'Union, **l'agenda social européen répond pleinement à l'ambition de rendre au social toute sa place dans la construction communautaire**. De fait, il contraste nettement avec les programmes d'action sociale précédents qui, non seulement étaient beaucoup moins ambitieux, mais ne portaient que sur une durée de deux ans.

2. L'objectif : moderniser le modèle social européen

Les chefs d'Etat européens ont clairement défini au Conseil européen de Lisbonne **« l'objectif stratégique »** auquel doit répondre, entre autres, cet agenda, à savoir faire en sorte que l'Europe devienne *« l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion »*

sociale ». A cette fin, le Conseil a recommandé de **moderniser le modèle social européen** en investissant dans les ressources humaines et en luttant contre l'exclusion sociale.

Plus largement, l'agenda vise à « *permettre une interaction positive et dynamique des politiques économique, sociale et de l'emploi* ». En effet, une bonne protection sociale favorise la compétitivité de l'économie en même temps que la création d'emplois de qualité. De même, la compétitivité économique permet, par les ressources qu'elle engendre, d'accorder des emplois de qualité et une bonne protection sociale, et des emplois de qualité contribuent à une meilleure compétitivité et offrent, par les richesses qu'ils créent, les conditions d'une protection sociale plus performante. Telles sont les trois dimensions du « *triangle* » qui compose, selon la Commission, le modèle social européen.

Plus précisément, l'agenda doit permettre de répondre à **trois finalités principales** : favoriser le plein emploi en Europe, en créant des emplois plus nombreux et meilleurs ; améliorer la protection sociale et lutter contre les exclusions ; préparer l'élargissement de l'Union aux autres pays européens et promouvoir la coopération internationale.

L'élaboration de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne tend par ailleurs à lui conférer indirectement un nouvel objectif : traduire par des mesures concrètes les grands principes sociaux qu'elle contient.

Cependant, **au-delà des objectifs affichés par la Commission, cet agenda a également, aux yeux du rapporteur, une autre et double vocation.**

D'abord, **affirmer l'autonomie de la politique sociale européenne**. Comme l'a affirmé Mme Martine Aubry au Conseil informel des ministres de l'emploi et de la politique sociale du 8 juillet 2000, la politique sociale poursuit des objectifs autonomes qui visent à garantir l'accès de tous aux droits sociaux et à assurer une réelle qualité de vie et de travail à tous les citoyens. Ce qui justifie qu'elle fasse l'objet de réflexions et de procédures spécifiques. A la différence des pratiques actuelles, qui tendent à n'évoquer le social qu'à la marge, sans un examen approfondi des conséquences des principales décisions économiques sur les

équilibres sociaux. Ainsi, la question du financement des retraites, qui est un sujet social en soi, a été jusqu'ici largement traitée sous l'angle de la réforme des services financiers. De même, la question de la baisse du coût du travail a été le plus souvent abordée sans en examiner les conséquences sur l'assiette de financement des régimes de protection sociale. Il est également significatif que si le droit de la concurrence autorise, dans certaines limites, les fusions d'entreprises, et, par conséquent, les licenciements auxquels elles peuvent donner lieu, il n'est pas compensé par un droit social communautaire offrant suffisamment de garanties aux salariés concernés.

Il est par ailleurs logique que l'Union européenne s'empare de questions touchant au fonctionnement du marché du travail européen, en particulier à la définition du travail indépendant et à une véritable protection des salariés concernés par des formes atypiques d'emploi.

L'autre vocation de l'agenda est, corollairement, de **conférer une responsabilité propre au Conseil Emploi et politique sociale dans l'ensemble du domaine social**, ainsi que, dans le cadre de leurs compétences, aux partenaires sociaux.

L'adoption de l'agenda doit, à cet égard, constituer l'affirmation du rôle et de la responsabilité des ministres des affaires sociales dans la définition, le suivi et la mise en œuvre des politiques sociales européennes.

3. Les moyens : une mobilisation de tous les dispositifs existants

Ce projet d'agenda social est également novateur dans ses moyens, puisqu'il propose de mobiliser tous les dispositifs communautaires en vigueur pour sa mise en œuvre.

Ces moyens sont principalement de sept ordres :

- **l'application de la méthode dite de coordination ouverte**, inspirée de la stratégie communautaire pour l'emploi, reposant sur l'élaboration de lignes directrices, la définition par les Etats membres de plans d'action en application de celles-ci, et l'examen des résultats obtenus ;

- **l'adaptation de la législation communautaire**, afin de mieux garantir les droits sociaux fondamentaux et de répondre à de nouveaux défis, comme, par exemple, l'apparition de nouvelles formes de travail (travail à domicile, travail intérimaire, travail indépendant...);

- **le développement du dialogue social**, qui permet d'impliquer pleinement les partenaires sociaux dans la mise en œuvre de la politique communautaire et d'apporter des réponses nouvelles, présentant une forte légitimité et inspirées par une bonne connaissance des problèmes concrets ;

- **le recours aux fonds structurels**, en particulier le Fonds social européen, qui constituent les principaux instruments financiers permettant de mettre en œuvre la politique sociale européenne ;

- **la définition de programmes communautaires**, comme, par exemple, le programme de lutte contre l'exclusion sociale ;

- **l'utilisation du « *mainstreaming* »**, c'est-à-dire la prise en compte des aspects sociaux dans toutes les politiques de l'Union ;

- **la réalisation d'études et de recherches**, visant notamment à apprécier les effets des actions conduites et les moyens de les améliorer.

Par ailleurs, un groupe de haut niveau composé de hauts fonctionnaires des Etats membres sera chargé de coopérer avec la Commission pour mettre en œuvre et réviser la législation communautaire ainsi que pour faciliter sa transposition. Des réseaux d'inspecteurs nationaux du travail seront également créés pour assurer le suivi de l'application de la législation communautaire. L'agenda sera au besoin révisé en 2003, à mi-parcours de sa mise en œuvre.

II. UNE DEMARCHE VOLONTARISTE QUI A DONNE LIEU A UNE LARGE CONCERTATION ET PERMIS DE PREMIERES AVANCEES

L'agenda – qui sera soumis pour adoption au Conseil Emploi et politique sociale des 27 et 28 novembre prochain et au Conseil européen de Nice du 8 décembre – a fait l'objet de vastes débats. Ceux-ci ont suscité plusieurs propositions d'amélioration. Ils ont permis, en même temps, sous l'impulsion de la présidence française et de la Commission, de faire émerger un accord de principe sur le texte et sur certaines des mesures qu'il préconise.

1. Une proposition qui a suscité de nombreuses suggestions

Le projet d'agenda social rendu public par la Commission en juin dernier, en concertation avec la Présidence, a fait l'objet de multiples consultations et discussions. Il a en effet été soumis pour avis au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions et a été notamment débattu par le Conseil informel des ministres de l'emploi et de la politique sociale du 8 juillet 2000. Il a également donné lieu à un avis de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE).

Il ressort de ces débats et de ces avis des propositions portant sur l'ensemble de l'agenda et, en particulier, sur les trois premiers des cinq axes principaux qu'il comprend.

- **Premier axe : la recherche d'emplois plus nombreux et meilleurs**

Le document de la Commission proposait notamment de continuer à renforcer la stratégie communautaire pour l'emploi (appelée aussi processus de Luxembourg), d'adopter des mesures

d'encouragement communautaires dans le domaine de l'emploi, de définir un ensemble d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs communs, de garantir une cohérence et une synergie plus grandes entre la stratégie communautaire pour l'emploi et les grandes orientations de politiques économiques (GOPE). Elle suggérait également d'accroître le rôle des partenaires sociaux dans ce domaine, de compléter et codifier la législation sur le temps de travail, la santé et la sécurité, d'adopter les propositions de directive concernant le statut de la société européenne et l'information et la consultation des travailleurs, de faciliter la libre circulation des travailleurs en supprimant les obstacles à la mobilité géographique, et de promouvoir les échanges et la diffusion des bonnes pratiques.

Dans le rapport qu'elle a rendu au nom du **Parlement européen**, Mme Anne E. M. Van Lancker a insisté notamment sur la nécessité d'assurer la qualité des nouveaux emplois par des initiatives législatives portant sur le travail à domicile, le télétravail, le travail indépendant, le multisalariat et les autres formes nouvelles de travail.

La CES a regretté, pour sa part, le manque de mesures concrètes visant à améliorer la qualité des emplois – notamment dans le cadre des nouvelles formes de travail – et à accroître les financements de l'Union ou des Etats. Elle a déploré le fait de considérer que la modération salariale « *joue un rôle important dans le maintien d'un environnement macro-économique favorable* ».

L'UNICE a estimé, quant à elle, sur cet axe comme sur l'ensemble du document, que la mise en œuvre de l'agenda devait reposer avant tout sur la méthode de coordination ouverte, plutôt que sur des mesures législatives nouvelles. Elle a suggéré d'ailleurs d'évaluer « *de manière critique* » les propositions pendantes, afin de retirer ou de modifier les législations peu appropriées, qui affectent, selon elle, la compétitivité de l'Europe et, par conséquent, la croissance et la situation générale de l'emploi de la Communauté. Elle a considéré que l'Union devait se doter de systèmes sociaux efficaces tenant compte de la nécessité de vivre « *selon nos moyens* » et qu'elle devait réduire les charges fiscales et de sécurité sociale pesant sur le travail.

- **Deuxième axe : améliorer la protection sociale**

La Commission a suggéré, en particulier, de soutenir les travaux du comité de protection sociale en vue d'arrêter des objectifs et des indicateurs et de réaliser des échanges d'expériences, d'inviter les partenaires sociaux à accroître leur contribution à la modernisation de la protection sociale, de lutter contre l'exclusion grâce à un programme d'action spécifique et à la définition d'objectifs quantifiés et d'indicateurs, de mettre en œuvre une stratégie communautaire cadre pour favoriser l'égalité entre les sexes, et de mieux assurer le respect des droits fondamentaux et la lutte contre la discrimination.

Le Parlement européen a proposé à cet égard de mettre en place une *« vraie stratégie communautaire, qui s'appuie sur la définition d'objectifs communs comparables, qui s'accompagne d'un plan d'action pour le renforcement de la mise en œuvre, du contrôle et de l'évaluation des directives existantes et qui comporte des initiatives législatives complémentaires sur les risques non encore ou insuffisamment couverts »*. Il a demandé également la mise en œuvre du droit d'action collective au niveau européen, notamment du droit de grève, le renforcement des droits individuels et collectifs des travailleurs en matière de licenciements collectifs, de transferts d'entreprises, d'insolvabilité et d'information et de consultation. Il a suggéré aussi de renforcer le programme d'action contre l'exclusion en soutenant les efforts des Etats membres visant à garantir à chaque citoyen un niveau de vie décent et en établissant un droit à un revenu, à une pension ou à un salaire minimum.

La CES a estimé que certaines initiatives législatives pour l'amélioration des droits des travailleurs font défaut, telles que la révision de la directive sur les comités d'entreprise, l'obligation pour les entreprises de rendre un rapport annuel sur les changements, ou la mise en place d'un observatoire des mutations. Elle a préconisé de renforcer les droits des travailleurs notamment en matière de licenciements collectifs et individuels, de transferts d'entreprises, d'insolvabilité, d'information et de consultation des salariés, de détachement des travailleurs, de temps de travail, de formation tout au long de la vie ou de fusions d'entreprises. Elle a recommandé également des propositions législatives pour l'établissement d'un droit au revenu minimum, ainsi que sur les droits à la sécurité sociale accordés aux travailleurs atypiques (y

compris ceux qui sont à temps partiel ou à durée déterminée), sur les indemnités maladie, sur la retraite progressive et sur les fonds de pension complémentaires.

L'UNICE a considéré que la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, d'une part, et l'éducation et la formation, d'autre part, devraient figurer parmi les objectifs de l'agenda et mériteraient qu'on leur consacre une section. En revanche, elle a estimé inutile notamment de compléter et de codifier la législation communautaire sur le temps de travail, puisqu'il existe déjà une directive dans ce domaine et que les secteurs dits exclus sont couverts. De même a-t-elle jugé nécessaire de supprimer les dispositions inutiles ou contraires au principe de subsidiarité relatives aux propositions législatives sur la libre circulation des travailleurs, la santé et la sécurité au travail, l'information et la consultation des salariés et l'égalité des chances.

- **Troisième axe : « *promouvoir la qualité des relations industrielles* »**

Il s'agit principalement, pour la Commission, **de favoriser le développement du dialogue social**, en consultant les partenaires sociaux européens en vue « *d'identifier les domaines d'intérêt commun* » et en promouvant l'interaction entre le dialogue social européen et le dialogue social national.

La CES a regretté que l'agenda ne mentionne pas les mesures nécessaires à la promotion du dialogue social à tous les niveaux.

Pour l'UNICE, les partenaires sociaux doivent se concentrer sur les domaines où une action au niveau européen peut apporter une valeur ajoutée. En outre, leur rôle ne doit pas se limiter à négocier des accords contraignants, mais reposer avant tout sur « *des échanges structurés d'expériences et des étalonnages, en vue de générer une transparence de nature à promouvoir les pratiques les plus performantes* ». Elle a préconisé enfin que les pouvoirs publics ne s'ingèrent pas dans les domaines relevant de la compétence des partenaires sociaux et d'améliorer le processus de consultation de ceux-ci sur les mesures législatives comme sur les mesures non législatives (consultation en deux phases, sur des documents suffisamment larges, assortis – le cas échéant –

d'analyses détaillées indépendantes, et accordant des délais de réponse suffisamment longs).

- **Quatrième orientation : préparer l'élargissement**

La Commission a proposé de continuer à assurer le suivi de l'intégration de l'acquis communautaire dans les domaines social et de l'emploi par les pays candidats. Elle a suggéré, en particulier, de soutenir le processus de renforcement du dialogue social et les organisations de partenaires sociaux des pays candidats.

Cette orientation n'a pas donné lieu à des propositions de modification significatives de la part des institutions précitées.

- **Cinquième et dernier axe : promouvoir la coopération internationale**

La Commission a insisté notamment sur la nécessité de faciliter les échanges d'expériences et de bonnes pratiques avec les organisations internationales (OIT, OCDE, Conseil de l'Europe) et d'encourager les Etats membres à ratifier la convention de l'OIT sur le travail des enfants.

Cette orientation n'a pas non plus donné lieu à des propositions de modification significatives de la part des institutions précitées.

2. Les premières avancées

Sur cette base, un vaste processus de concertation a été organisé par la Présidence française et la Commission européenne, qui a permis d'obtenir **une approbation de principe**, laissant néanmoins subsister de nombreux points de discussion, voire certains points de désaccord. Ainsi, tout au long de l'été et durant cet automne, une mission a été confiée par la ministre de l'Emploi et de la solidarité à M. Raoul Briet, Président du Groupe à haut niveau sur la protection sociale (GHNPS), de recueillir les positions de chaque Etat membre et de coordonner la préparation des travaux sur l'agenda a été particulièrement utile à cette fin.

Sans préjuger des conclusions de ces discussions, **il faut observer que celles-ci se sont d'ores et déjà accompagnées de progrès significatifs dans plusieurs négociations communautaires** relatives à des projets contenus plus ou moins explicitement dans l'agenda social. C'est le cas notamment dans le domaine de l'emploi – avec un nouveau projet de lignes directrices plus ambitieux –, ou sur des dossiers tels que le programme de lutte contre la discrimination, l'aménagement du travail dans l'aviation civile ou le travail en hauteur, qui ont suscité l'approbation du Conseil Emploi et politique sociale du 17 octobre dernier. **L'exemple le plus significatif est sans doute l'accord à ce même Conseil sur les objectifs appropriés pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.**

III. DES PROPOSITIONS DE LA PRESIDENCE QUI MERITENT D'ETRE SOUTENUES ET COMPLETEES

La Présidence française vient de transmettre une proposition de modification du projet d'agenda⁽²⁾ dont la qualité doit être soulignée. D'abord, parce qu'elle fait mieux ressortir les priorités et accroît la densité du texte. Elle rend du coup celui-ci plus clair. Ensuite, parce qu'elle intègre de nouvelles propositions évoquées par le rapporteur dans son rapport sur le dumping social⁽³⁾, concernant la prise en compte des mutations de l'environnement du travail et l'amélioration de la qualité des emplois.

Cette proposition constitue un compromis dynamique, avancé dans un contexte parfois difficile, et qui mérite à ce titre d'être soutenue et complétée.

1. Favoriser des emplois plus nombreux et meilleurs

La proposition de la Présidence insiste à juste titre sur l'accroissement de la participation au travail - en conciliant mieux celui-ci avec la vie familiale et en favorisant l'accès à l'emploi des publics les plus en difficulté -, l'amélioration de la qualité de l'emploi, la mise en œuvre d'une formation tout au long de la vie, de meilleures conditions de mobilité des citoyens, et l'analyse des liens entre flux migratoires et politiques de l'emploi.

La priorité accordée par ailleurs à la prise en compte de la dimension sociale de la politique de la concurrence est tout à fait pertinente. Il est, de fait, essentiel que le droit de la concurrence, notamment celui portant sur les aides d'Etat et le contrôle des concentrations, prenne davantage en compte les conséquences

⁽²⁾ Cf. annexe 3.

⁽³⁾ Rapport n° 2423, mai 2000.

sociales que les décisions communautaires peuvent avoir dans ce domaine.

Toutefois, il serait préférable, si l'on veut donner à la formation tout au long de la vie la place qu'elle mérite, de prévoir que soit assuré un droit à chacun en la matière.

2. Développer de nouvelles sécurités pour les travailleurs, adaptées à une économie en mutation

Il s'agit notamment, pour la Présidence, d'accroître l'information, la consultation et la participation des travailleurs, et de prendre en compte les mutations de l'environnement de travail et des relations de travail (organisation d'une fonction de veille et d'échange sur les relations de travail conciliant sécurité pour les travailleurs et souplesse pour les entreprises, mise en place d'un observatoire européen du changement, adaptation des directives sur les licenciements collectifs et sur la protection des salariés en cas de changement d'employeur ou d'insolvabilité de celui-ci, définition d'un cadre adapté pour les nouvelles formes de travail qui le justifient).

Il s'agit également d'élaborer une stratégie communautaire en matière de santé et de sécurité au travail, de mieux connaître les évolutions concernant le mode de formation des salaires et leur composition, de promouvoir des garanties communes en matière de licenciement individuel et de compléter la législation communautaire sur le temps de travail.

On ne peut que se réjouir de la position nettement plus volontariste de la Présidence, en particulier s'agissant de la stratégie en matière de santé et de sécurité, de la prise en compte du changement de l'environnement du travail, de la protection des travailleurs et de l'enrichissement des connaissances concernant le mode de formation des salaires.

En revanche, on pourrait prévoir plus précisément :

- de mieux encadrer le recours aux formes atypiques d'emploi (intérim, CDD, temps partiel, télétravail, travail à domicile, recours à certaines formes hybrides de travail

indépendant) en garantissant aux salariés un corpus de droits minimums tant en termes de conditions de travail que de protection sociale ;

- de garantir un niveau élevé d'information et de consultation des salariés, en particulier en cas de fusion, de restructuration et de licenciement. Si l'adoption des propositions en discussion sur le statut de la société européenne et l'information et la consultation des salariés y contribuaient, il faut sans doute aller plus loin et **créer une autorité sociale européenne.** Composée de représentants des pouvoirs publics, des syndicats et du patronat, elle pourrait être chargée de faire respecter un code de bonne conduite proscrivant, notamment, les restructurations d'activité ou les fusions provoquant des suppressions d'emplois non compensées par des mesures de reconversion proportionnées ;

- de reconnaître la nécessité d'un droit à un salaire et à un revenu minimum équitable, sachant qu'un revenu minimum existe de fait dans tous les pays de l'Union aujourd'hui.

Par ailleurs, **il serait souhaitable de définir des mesures concrètes permettant d'associer plus étroitement les partenaires sociaux à la mise en œuvre de la politique sociale.**

La Délégation pourrait suggérer en particulier les mesures suivantes :

- prévoir que dans un certain nombre de domaines déterminés du droit social – qui restent à préciser – les partenaires sociaux seraient tenus de négocier et que ce ne serait qu'en cas d'échec de ces négociations que le Conseil et le Parlement européen pourraient légiférer ;

- créer un observatoire des politiques sociales. Composé de représentants du Conseil, des syndicats et du patronat, il aurait une mission d'étude et de prévision relatives à l'ensemble des politiques sociales de l'Union (y compris les politiques salariales). Cet observatoire aurait donc une mission plus large que celle du « *système adéquat d'information sur le changement* » que la Commission suggère de confier à la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Par ailleurs, sa composition lui conférerait une plus forte légitimité ;

- **organiser à la fin de chaque année, à la veille du Conseil européen clôturant le second semestre, une Conférence sociale européenne**, regroupant les partenaires sociaux, des représentants du Conseil et de la Commission, ceux de la Banque centrale européenne et des parlements nationaux et les organisations non gouvernementales oeuvrant dans ce domaine. Elle aurait pour vocation de débattre des grandes orientations de la politique économique et sociale communautaire.

Il serait utile, enfin, sachant que cette décision n'appartient qu'aux partenaires sociaux, que ceux-ci définissent ensemble un programme de négociations sur les principaux points de l'agenda social relevant de leurs compétences.

3. S'engager résolument dans la lutte contre la pauvreté et les discriminations

Les actions prioritaires retenues par le Gouvernement dans ce domaine sont les suivantes : l'application, dans chaque Etat, d'un plan national d'action contre l'exclusion d'ici à deux ans, la mise en oeuvre de garanties minimales de ressources, l'extension du principe de l'égalité de traitement à tous les ressortissants de pays tiers résidant régulièrement sur le territoire de l'Union, la lutte contre toutes les discriminations et une meilleure intégration des personnes handicapées.

Le principal élément prioritaire nouveau, sur lequel on ne peut qu'être d'accord, porte sur la mise en oeuvre de **garanties minimales de ressources**.

4. Moderniser les systèmes de protection sociale

L'objet de cette orientation est de poursuivre la coopération et les échanges entre Etats sur les stratégies visant à garantir des pensions sûres et viables, rendre le travail « *plus avantageux* » et favoriser un revenu sûr, et mener à bien, d'ici 2003, une réflexion sur les moyens de garantir un niveau élevé et durable de protection de la santé.

Si, là encore, la proposition du Gouvernement est plus volontariste que celle de la Commission, on pourrait aller plus loin et prévoir de :

- fixer un ensemble de règles minimales en matière d'assurance maladie, y compris d'assurance maladie complémentaire ;

- définir des garanties minimales s'agissant du montant et des conditions de versement des retraites.

5. Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

Il s'agit là **d'un des points les plus novateurs de la proposition du Gouvernement**, dans la mesure où il tend à faire de cette orientation l'un des axes principaux de l'agenda social, répondant en cela aux attentes fortes du Parlement européen.

Il est notamment proposé, à ce titre, d'intégrer cet objectif dans tous les domaines relevant de l'agenda, de développer l'accès des femmes au pouvoir de décision (en fixant des objectifs de progression chiffrés), d'adopter une directive en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans des domaines autres que l'emploi et l'activité professionnelle, d'enrichir les connaissances dans ce domaine et de promouvoir l'égalité de rémunération entre les sexes.

On ne peut que soutenir de telles initiatives.

6. Veiller au volet social de l'élargissement et des relations extérieures de l'Union européenne

La proposition du Gouvernement insiste sur **deux points** : organiser régulièrement un échange de vues sur l'ensemble des aspects sociaux liés à l'élargissement et développer une approche concertée sur les sujets sociaux internationaux dans le cadre des institutions multilatérales et dans le domaine des coopérations.

Elle est, on le voit, moins novatrice que dans les autres domaines.

Il convient sans doute d'être plus précis.

• Au sujet de l'élargissement, **il est nécessaire de s'assurer de l'intégration effective de l'acquis communautaire par les pays candidats à l'entrée dans l'Union.**

S'il faut, comme le suggère la Commission, « *poursuivre le suivi de la mise en œuvre de l'acquis communautaire dans les domaines social et de l'emploi par les pays candidats* », il s'agit tout autant de s'assurer que l'intégration de cet acquis est bien réelle, et non seulement formelle ou juridique.

• Concernant les relations extérieures de l'Union, il est souhaitable **d'inciter la communauté internationale à davantage prendre en compte le respect des droits sociaux fondamentaux.**

Il s'agit, certes, d'une mesure qui ne relève pas de la seule compétence des ministres chargés des affaires sociales, mais elle n'en conditionne pas moins la consolidation du modèle social européen, notamment au regard des risques de dumping social extra-communautaire.

Aussi, retiendra-t-on, sans entrer dans le détail, les trois orientations principales suivantes :

- inviter les organisations internationales, chaque fois que possible, à prendre en compte le respect des normes sociales fondamentales dans leurs décisions ;

- encourager l'élaboration de codes de bonne conduite par les entreprises et les organisations internationales ;

- faire en sorte que l'Union tienne davantage compte du respect des normes sociales fondamentales dans sa politique commerciale et sa politique d'aide au développement.

*

Il serait enfin souhaitable, dans le cadre de la Conférence intergouvernementale, **d'étendre la règle de la majorité qualifiée à l'ensemble des compétences de l'Union dans le domaine social.**

Cette mesure ne relève, certes, pas de la compétence exclusive des ministres chargés de l'emploi et des affaires sociales, mais elle n'en constitue pas moins une condition essentielle à la modernisation rapide du modèle social

On ne peut, en conclusion, que se féliciter du document proposé qui, par l'ampleur et le volontarisme sans précédent qui le caractérisent, constitue une étape importante dans la construction communautaire et tente de tracer les fondements du modèle social européen de demain. De même doit-on se réjouir du travail accompli par toutes les institutions concernées, et, notamment, le Gouvernement, pour avoir su faire efficacement avancer le débat.

Il revient donc à l'Assemblée nationale, sur un texte aussi important, de donner également sa position. Tel est le sens de la proposition de résolution qui suit.

TRAVAUX DE LA DELEGATION

La Délégation s'est réunie, le jeudi 16 novembre 2000, pour examiner le présent rapport d'information.

Le **rapporteur** a indiqué qu'il ressortait de l'examen de l'agenda pour la politique sociale proposé par la Commission en juin dernier et des discussions qu'il a suscitées trois constats principaux.

D'abord, il s'agit d'une initiative ambitieuse redonnant toute sa place à l'Europe sociale dans la politique de l'Union européenne. L'ambition de l'agenda se mesure tant à son enjeu qu'à son objectif et aux moyens proposés pour le mettre en œuvre. Pour le rapporteur, l'enjeu est, dans le prolongement de l'Acte unique européen, du traité d'Amsterdam et du projet de charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de rééquilibrer la part du social par rapport à l'économique dans la construction communautaire. En proposant, dans le droit fil des conclusions du Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars dernier, un programme d'action sur cinq ans (2000-2005) dans tous les domaines de compétence sociale de l'Union, l'agenda contraste nettement avec les programmes d'action sociale précédents qui, non seulement étaient beaucoup moins larges, mais ne portaient que sur une durée de deux ans.

S'il vise à répondre à « *l'objectif stratégique* » défini à Lisbonne, à savoir faire en sorte que l'Europe devienne « *l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale* », il tend plus généralement à « *permettre une interaction positive et dynamique des politiques économique, sociale et de l'emploi* » ; il a également, aux yeux du rapporteur, une autre et double vocation. D'abord, affirmer l'autonomie de la politique sociale européenne. D'autre part, conférer corollairement une responsabilité propre au Conseil

Emploi et politique sociale dans l'ensemble du domaine social, ainsi que, dans le cadre de leurs compétences, aux partenaires sociaux.

Le rapporteur a souligné que ce projet d'agenda était également novateur dans ses moyens, dans la mesure où il propose de mobiliser tous les dispositifs communautaires en vigueur pour sa mise en œuvre.

Le deuxième constat principal est que l'agenda correspond à une démarche volontariste ayant donné lieu à une large concertation et permis de premières avancées.

Ce texte – qui sera soumis pour adoption au Conseil Emploi et politique sociale des 27 et 28 novembre prochain et au Conseil européen de Nice du 8 décembre – comporte quatre axes principaux : créer des emplois plus nombreux et meilleurs, améliorer la protection sociale, favoriser le dialogue social, préparer l'élargissement et promouvoir la coopération internationale.

Il a été soumis pour avis au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions et a été notamment débattu par le Conseil informel des ministres de l'emploi et de la politique sociale du 8 juillet 2000. Il a également donné lieu à un avis de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE).

Ces consultations ont suscité plusieurs propositions d'amélioration, qui sont exposées dans le rapport. Elles ont permis, en même temps, sous l'impulsion de la Présidence française et de la Commission, de faire émerger un accord de principe sur le texte et sur certaines des mesures qu'il préconise. En effet, ces discussions se sont d'ores et déjà accompagnées de progrès significatifs dans plusieurs négociations communautaires relatives à des projets contenus plus ou moins explicitement dans l'agenda social. L'exemple le plus significatif est sans doute l'accord au Conseil Emploi et politique sociale du 17 octobre dernier sur les objectifs appropriés pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Il a précisé que le troisième constat principal était que le document présenté par la Présidence française en vue de l'adoption d'un agenda social européen méritait d'être soutenu et complété.

Soutenu, parce qu'il fait mieux ressortir les priorités et accroît la densité et la clarté du texte, mais aussi car il met davantage l'accent sur l'information et la consultation des travailleurs, le volet social de la société européenne, la santé et la sécurité au travail, la qualité du travail, les garanties accordées aux salariés en matière de licenciement individuel, la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur, ou la nécessité de créer un observatoire européen du changement.

Le rapporteur a estimé que la plupart des propositions formulées par la Présidence française pourraient être adoptées par le Conseil. Il a souligné cependant que le projet de directive sur l'information et la consultation des salariés était bloqué en raison de l'opposition de la Grande-Bretagne et que l'Allemagne conditionnait son accord sur ce dossier à l'adoption de la proposition relative au volet social de la société européenne, qui ne fait pas non plus l'unanimité.

Il a enfin exposé les principales améliorations qui pourraient, selon lui, être apportées au document de la Présidence et qui figurent dans la proposition de résolution soumise à la Délégation. Il a notamment insisté sur la nécessité de mieux associer les partenaires sociaux grâce à l'organisation, à la fin de chaque année, à la veille du Conseil européen clôturant le second semestre, d'une Conférence sociale européenne, regroupant des représentants des partenaires sociaux, du Conseil, de la Commission, de la Banque centrale européenne, des parlements nationaux et des organisations non gouvernementales compétentes. Il a également proposé la création d'un observatoire des politiques sociales, composé de représentants du Conseil et des partenaires sociaux, qui aurait une mission d'étude et de prévision relative à l'ensemble des politiques sociales de l'Union. Il a, par ailleurs, défendu l'idée de créer une autorité sociale européenne chargée de veiller à ce que les restructurations ou fusions provoquant des suppressions d'emploi soient compensées par des mesures de reconversion proportionnées.

Le rapporteur a, enfin, exprimé le vœu que la Délégation suive la mise en œuvre de l'agenda social européen et intensifie ses relations avec les organes équivalents des autres parlements européens pour accroître son influence dans le déroulement des négociations communautaires.

La Délégation a ensuite examiné la proposition de résolution présentée par le rapporteur. A la demande de ce dernier, elle a complété l'article premier en faisant référence aux initiatives de la présidence française sur l'agenda social.

Lors de l'examen du paragraphe 1 de l'article 2, **M. François Guillaume** s'est opposé à la règle de la majorité qualifiée pour les compétences de l'Union dans le domaine social pour des raisons de principe et d'efficacité. **M. Jacques Myard** a estimé que l'instauration d'une telle règle conduirait à faire basculer le domaine social dans le premier pilier. **M. Maurice Ligot** s'est demandé s'il convenait d'interférer dans le débat préparatoire au sommet de Nice. Le **Président Alain Barrau** a rappelé que le domaine social restait dans un système de coopération entre les Etats et ne rentrait pas dans le système communautaire. Il a également considéré que l'extension de la règle de la majorité qualifiée était souhaitable dans le domaine social compte tenu de la convergence des Etats sur cette question et de la nécessité de pouvoir dépasser le veto d'un Etat.

Après que **le rapporteur** eut indiqué que le changement de règle ne relevait pas de l'agenda social et qu'il était prêt à renoncer à ce point pour obtenir un consensus sur sa proposition, la Délégation a supprimé le paragraphe 1 de l'article deux.

Au paragraphe 2, deuxième alinéa, relatif aux formes atypiques d'emploi, elle a, sur proposition de **M. Maurice Ligot** appuyé par **M. François Guillaume**, procédé à une modification rédactionnelle, le rapporteur ayant souligné que les formes non classiques d'emploi appelaient des dispositions particulières.

La Délégation a adopté sans modification le troisième alinéa concernant l'information et la consultation des salariés ainsi que la création d'une autorité sociale européenne, après un débat où sont intervenus **MM. François Guillaume, Jacques Myard** et le **rapporteur**.

Elle a également adopté le quatrième alinéa relatif à la nécessité d'un salaire et d'un revenu minimal équitable. **M. Jacques Myard** a estimé que la création du revenu minimal d'insertion devait rester une compétence nationale. **M. Maurice Ligot** a déclaré qu'une telle disposition rendrait plus difficile l'adhésion des PECO à l'Union européenne. Le **Président Alain Barrau** a rappelé la

nécessité de lutter contre le dumping social et a souligné que les PECO se portaient candidats à une union politique et économique, et non à une zone de libre échange.

Sur le cinquième alinéa du paragraphe 2, relatif au droit à la formation, **M. Jacques Myard** a contesté l'utilité d'une affirmation qui correspond déjà à l'état du droit positif dans la plupart des pays développés. Le **rapporteur** a rappelé les déclarations réitérées du Président de la République en faveur d'une telle préoccupation.

M. François Guillaume a demandé pourquoi la proposition de résolution ne mentionnait pas la lutte contre le travail clandestin.

Mme Nicole Ameline s'est associée à cette interrogation.

Le **rapporteur** a proposé l'insertion dans le paragraphe 2 d'un nouvel alinéa prévoyant que l'agenda social devra définir les règles minimales de l'Union en matière de lutte contre le travail clandestin.

Le paragraphe 2 ainsi modifié a été adopté.

Sur le paragraphe 3, énumérant les mesures concrètes dont la Délégation souhaite l'insertion dans l'agenda social, un débat a tout d'abord eu lieu à propos du deuxième alinéa relatif au rôle des partenaires sociaux dans la définition de la réglementation communautaire.

Le **rapporteur** a exposé que son souci était d'évoquer la nécessité d'une intervention plus nette des partenaires sociaux dans des domaines relevant de la réglementation sociale européenne et de leur lancer une invitation en ce sens.

Le deuxième alinéa a été adopté dans une nouvelle rédaction proposée par le Rapporteur.

Le troisième alinéa (création d'un observatoire des politiques sociales) a suscité les réserves de **M. François Guillaume** qui a dénoncé une nouvelle illustration d'un réflexe bureaucratique et de **M. Jacques Myard** qui a jugé cette initiative peu compatible avec le principe de subsidiarité.

En réponse, le **rapporteur** a rappelé que, si les divergences existantes entre les politiques salariales suivies dans les différents Etats ne pouvaient pas être réduites d'en haut par la voie européenne, il n'en était que plus utile de favoriser les échanges entre les différents Gouvernements grâce à une meilleure transparence sur la formation des rémunérations. La proposition de création de l'observatoire des politiques sociales traduit de manière volontairement plus explicite cette préoccupation qui figure déjà, mais de manière voilée, dans les propositions de la présidence française.

Après une nouvelle intervention de **M. Jacques Myard**, qui a qualifié cette attitude de fuite en avant, la Délégation a adopté le troisième alinéa du paragraphe 3 sans modification.

Le quatrième alinéa du même paragraphe, qui recommande l'organisation annuelle d'une conférence sociale européenne, a été également adopté sans modifications.

La Délégation a ensuite examiné le paragraphe 4 de la proposition de résolution relatif aux répercussions de l'agenda social européen sur les négociations conduites en vue de l'élargissement de l'Union européenne.

Mme Nicole Ameline a demandé si les effets à court terme de l'agenda social sur la première vague d'adhésions avaient fait l'objet d'une évaluation.

Le **Président Alain Barrau** a rappelé que seuls quelques chapitres sociaux étaient actuellement ouverts dans les négociations avec les pays candidats. Cependant, les négociations avec la Pologne fournissent un exemple positif de travail d'intégration de l'acquis communautaire. De manière générale, la prise en compte de l'acquis social n'est pas un obstacle dirimant à l'adhésion. Il faut s'en féliciter, puisque l'objectif est bien de bâtir avec ces pays une véritable union économique et politique et non une zone de libre-échange.

Le paragraphe 4 a été adopté sans modification.

La Délégation a examiné le paragraphe 5 de la proposition de résolution relatif aux conséquences de l'agenda social sur le rôle de

l'Union européenne dans les négociations internationales, notamment l'aide au développement, et dans les activités des organisations internationales.

A propos de l'aide au développement, **M. Jean-Claude Lefort** a souhaité que la rédaction de la proposition de résolution fasse mieux ressortir que la politique de l'Union européenne dans ce domaine doit constituer pour les pays bénéficiaires une incitation positive à respecter les normes sociales fondamentales, appelant l'attention sur l'importance d'une telle précision dans le contexte des négociations de l'Organisation mondiale du commerce.

M. Jacques Myard a exprimé son accord avec cette analyse.

Le **rapporteur** a précisé que son souci, à propos de la prise en compte des normes sociales fondamentales dans les relations avec les pays en développement, était bien de manifester l'attachement de la Délégation à voir l'Union européenne continuer de jouer son rôle de fer de lance de ces préoccupations dans les négociations internationales où elles sont susceptibles d'être utilement évoquées et il a présenté un amendement reprenant les préoccupations de M. Jean-Claude Lefort.

Le paragraphe 5 ainsi modifié a été adopté.

La Délégation a ensuite adopté la proposition de résolution ainsi modifiée, dont le texte figure ci-après.

PROPOSITION DE RESOLUTION

La Délégation, après avoir examiné le texte visé ci-dessous, est d'avis de conclure au dépôt de la proposition de résolution suivante :

L'Assemblée nationale,

Vu l'article 88-4 de la Constitution,

Vu la communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions relative à l'agenda pour la politique sociale (COM [2000] 379 final / E 1497),

Vu les conclusions du Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000,

Vu le document de la Présidence française en vue de l'adoption d'un agenda social européen (n° 12619/00 du 9 novembre 2000),

Considérant que l'agenda pour la politique sociale proposé doit permettre de définir les lignes de force de la politique sociale européenne des cinq années à venir ;

Considérant que, par son ampleur et son volontarisme, ce document devrait largement contribuer à moderniser le modèle social européen ;

Considérant que, ce faisant, il permet de rééquilibrer la part de la politique sociale par rapport à la politique économique dans la construction communautaire ;

Considérant qu'il repose sur une approche progressiste de la politique sociale, concevant celle-ci à la fois comme un objectif autonome d'amélioration des conditions de vie de chacun et une condition du développement économique ;

Considérant que la France a toujours été favorable à une politique sociale européenne plus ambitieuse ;

Considérant que les institutions officiellement consultées sur ce document en approuvent le principe comme les grandes lignes ;

Considérant que si le document présenté par la Présidence française améliore substantiellement le contenu de l'agenda, d'autres améliorations pourraient encore lui être apportées.

Article premier

L'Assemblée nationale approuve les grandes lignes du projet d'agenda pour la politique sociale de la Commission européenne. Elle se félicite des initiatives et des efforts de la Présidence française pour clarifier, au travers du document qu'elle a présenté, les enjeux et les orientations de l'agenda. Elle s'associe en particulier aux propositions relatives au développement des nouvelles sécurités pour les travailleurs, à l'implication des salariés dans la gestion des changements, à la prise en compte de l'environnement du travail et à la promotion de garanties communes en matière de licenciement individuel. Elle s'associe également à l'orientation tendant à mieux connaître les évolutions en cours concernant le mode de formation des salaires et leur composition. Elle encourage la Présidence à poursuivre ses efforts visant à consolider et à moderniser le modèle social européen.

Art. 2

Toutefois, l'Assemblée nationale :

1. Demande que l'agenda prévoie l'élaboration d'un socle de règles minimales visant à :

– mieux encadrer le recours à des formes d'emploi telles que les contrats à durée déterminée, l'intérim, le travail à temps partiel, le télétravail, le travail à domicile ou le travail indépendant, de manière à assurer aux salariés des conditions de travail et une protection sociale décentes ;

– garantir un niveau élevé d'information et de consultation aux salariés, en adoptant notamment les propositions de directive sur l'information et la consultation des travailleurs et le volet social de la société européenne, et envisager la création d'une autorité sociale européenne chargée notamment de veiller à ce que les restructurations ou fusions provoquant des suppressions d'emplois soient compensées par des mesures de reconversion proportionnées ;

– reconnaître la nécessité d'un droit à un salaire et à un revenu minimal équitable ;

– assurer un droit à la formation de chacun tout au long de la vie ;

– fixer des garanties concernant l'accès de chacun à l'assurance maladie, y compris l'assurance maladie complémentaire ;

– accorder des garanties à chacun sur le montant et les conditions de versement des retraites.

2. Souhaite que l'agenda indique que les orientations de l'Union européenne en matière de lutte contre le travail clandestin devront être précisées.

3. Préconise que l'agenda comporte des mesures concrètes permettant d'associer plus étroitement les partenaires sociaux à la mise en œuvre de la politique sociale, et notamment qu'il :

– invite les partenaires sociaux à adopter rapidement un programme de travail visant à mettre en œuvre, dans leur domaine de compétence, les orientations de l'agenda ;

– prévoit la création d'un observatoire des politiques sociales, composé de représentants du Conseil et des partenaires sociaux, qui aurait une mission d'étude et de prévision relative à l'ensemble des politiques sociales de l'Union, y compris les politiques salariales ;

– recommande l'organisation à la fin de chaque année, à la veille du Conseil européen clôturant le second semestre, d'une Conférence sociale européenne, regroupant notamment des représentants des partenaires sociaux, du Conseil, de la Commission, de la Banque centrale européenne, des parlements nationaux et des organisations non gouvernementales compétentes.

4. Souhaite que l'agenda prévoit que la Communauté devra s'assurer de l'intégration effective de l'acquis communautaire par les pays candidats à l'entrée dans l'Union.

5. Recommande que l'agenda précise que l'Union devra :

– inviter les organisations internationales, chaque fois que possible, à prendre en compte le respect des normes sociales fondamentales dans leurs décisions ;

– encourager l'élaboration de codes de bonne conduite par les entreprises et les organisations internationales ;

– faire en sorte de promouvoir sa politique commerciale et sa politique d'aide au développement en vue de mieux faire respecter les normes sociales fondamentales.

ANNEXES

Annexe 1 : **Avis de la Confédération européenne des syndicats** **(CES)**

Introduction

La CES salue le fait que la politique sociale se situe maintenant dans un plus large contexte au niveau européen. Nous attirons l'attention sur la nécessité d'observer cet Agenda social dans un contexte plus large et en connexion avec d'autres textes de la Commission.

D'une part, cet Agenda social doit être en synergie avec les lignes directrices pour l'emploi, d'autre part il doit traduire en actions les droits qui seront énumérés dans la Charte des droits fondamentaux qui est en cours d'élaboration et dont le Conseil de Biarritz devrait déterminer la nature.

Enfin, la lecture de cet Agenda ne peut pas faire abstraction du document de consultation sur la modernisation de l'organisation du travail qui établit une nouvelle approche de la Commission en matière de conception des normes minimums qui est extrêmement contestable.⁴ Il est anormal que la Commission disperse dans plusieurs textes des éléments communs de la politique sociale.

L'Agenda social a pour objectif d'établir la politique sociale de l'Union pour les 5 ans qui viennent. Il est donc fondamental qu'il prenne en compte l'ensemble des initiatives, actions et moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

I. Analyse

1. La CES adhère à l'analyse qui sous-tend l'Agenda et que reflètent les conclusions du Conseil de Lisbonne de mars 2000, à savoir notamment que progrès économiques et sociaux sont liés.

2. Le fait que la politique macro-économique soit essentielle ne veut cependant pas dire que le progrès social n'est déterminé *que par* des facteurs économiques ; il possède une valeur intrinsèque propre et il faut le considérer de

1. Dans le document de consultation, la Commission précise que « *les règles obligatoires (à savoir, celles ne permettant aucune dérogation à un niveau inférieur) devraient être limitées aux questions essentielles liées aux droits et principes sociaux fondamentaux et à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail* ». Ceci remet en question l'ensemble du système des réglementations sociales européennes, qui repose sur le principe de règles-cadres et minimales. Les règles minimales doivent être respectées mais peuvent être dépassées.

la sorte. Si l'Union doit intégrer des préoccupations économiques, sociales et relatives à l'emploi, tous les côtés du triangle doivent être égaux.

3. Le fait que l'Agenda s'oriente vers l'économie et vers l'amélioration de la productivité se reflète par le manque de mesures concrètes visant à améliorer la qualité de l'emploi et à combattre les emplois précaires. En effet, l'ensemble du sujet de la santé et de la sécurité n'est considéré que dans le contexte du changement, plutôt qu'en tant qu'aspect central et permanent de l'organisation du travail. Cette approche est particulièrement regrettable sachant que de nombreux travailleurs sont confrontés à une détérioration de leurs conditions de travail.

4. La CES rappelle que le Conseil de Lisbonne a déclaré : *“C'est sur la base du modèle social européen, avec ses régimes de protection sociale très développés, que doit se faire le passage à l'économie de la connaissance. Ces régimes doivent toutefois être adaptés dans le cadre d'un État social actif de manière à ce qu'il soit financièrement intéressant de travailler, à garantir leur viabilité à long terme malgré le vieillissement de la population, à promouvoir l'intégration sociale et l'égalité des sexes, et à fournir des services de santé de qualité.”*

5. Si l'Union européenne y croit vraiment, pourquoi l'Agenda social écarte-t-il délibérément la nécessité d'obtenir des fonds supplémentaires de l'Union ou des États membres pour mettre en œuvre les mesures qu'il renferme et pour accélérer la convergence des conditions de travail et de vie des hommes et des femmes en Europe ? Ne voulons-nous pas que le passage à l'économie de la connaissance se produise rapidement ? L'Union se situe actuellement dans une période de reprise économique et de nombreux gouvernements ont plus de marges de manœuvre grâce à des surplus budgétaires. La réticence de la Commission à ce sujet illustre une certaine ambiguïté dans l'Agenda social en ce qui concerne l'obtention de fonds nécessaires pour atteindre les objectifs qui ont été fixés. À notre avis, l'Agenda social devrait demander clairement et explicitement des ressources supplémentaires pour tenir les engagements sociaux.

6. De même, pourquoi la Commission devrait-elle être réticente à propos de la contribution positive de l'augmentation des conditions de vie à la croissance économique, l'emploi et la prospérité ? La baisse des salaires (les coûts unitaires de travail ont diminué de près de 6% entre 1991 et 1998) doit-elle faire partie du modèle social européen ? La Commission déclare que la modération salariale *"joue un rôle important dans le maintien d'un environnement macro-économique favorable"*. La CES refuse de considérer la modération salariale comme un principe figé, mais plutôt comme un instrument à utiliser dans des conditions spécifiques en temps voulu. La CES tient également à souligner qu'une répartition plus équitable de la richesse est fondamentale.

7. S'il existe vraiment un principe, c'est que la croissance durable et l'emploi ne peuvent devenir réalité qu'en analysant tant les facteurs d'offre que les facteurs de demande et en garantissant que ceux-ci évoluent en général au

même rythme. Le retour au plein emploi, l'un des objectifs-clés de l'Agenda social et du Conseil de Lisbonne, est en partie tributaire de l'augmentation des salaires réels, particulièrement pour les travailleurs à bas salaire.

8. L'approche adoptée par la Commission dans l'Agenda a été trop influencée par le présupposé que le soutien politique au Conseil pour des propositions plus ambitieuses n'existe pas. En ce sens, même si elle a correctement identifié les problèmes, les remèdes proposés ne suffisent pas. La Commission s'est imposée une sorte d'autocensure, qui est préjudiciable à la qualité de ses propositions.

9. Dans l'Agenda, la Commission attire par exemple l'attention sur un nombre de défis-clés, notamment en ce qui concerne un juste équilibre entre flexibilité et sécurité, le fossé des générations, la discrimination entre hommes et femmes, et la modernisation et l'amélioration de la protection sociale. Les partenaires sociaux sont appelés à contribuer à la réussite de ces défis. La section *Promouvoir la qualité des relations industrielles* ne mentionne cependant pas les mesures nécessaires à la promotion du dialogue social à tous les niveaux. En outre, rien n'est dit à propos de la nécessité de droits pour les travailleurs et de droits syndicaux étendus, dont l'existence est une condition préalable au dialogue social et à la garantie de conditions de vie et de travail décentes dans tous les secteurs de l'économie, tant au sein de l'Union que dans les pays candidats.

10. Certaines initiatives extrêmement importantes pour l'amélioration des droits des travailleurs manquent dans l'Agenda proposé, telles que la révision de la directive sur les Comités d'entreprises européens, l'obligation pour les entreprises de rendre un rapport annuel sur les changements et mutations, la mise en place d'un Observatoire des mutations.

11. La mise en place d'un tel Observatoire constituerait un mécanisme important pour stimuler le dialogue social, particulièrement au niveau sectoriel et pour mieux anticiper, orienter et répondre aux mutations.

12. De plus, bien que de nombreux sujets repris dans l'Agenda conviennent au dialogue social, beaucoup nécessitent des modifications législatives de la part des gouvernements. Par exemple, les conventions des partenaires sociaux sur les nouvelles formes d'organisation du travail et de l'emploi telles que celles reprises dans la section *Anticiper et gérer le changement et s'adapter au nouvel environnement de travail* sont importantes (bien que nous devons souligner que nouveau n'est pas toujours meilleur), mais des lois complémentaires s'imposent également pour garantir un droit à la sécurité sociale adéquat aux travailleurs à temps partiel, à durée déterminée et intérimaires. De même, des propositions législatives, et pas uniquement un dialogue social, sont requises pour mettre en œuvre les mesures de retraite progressive et pour garantir un revenu minimum à chacun.

13. À ce propos, trop de confiance est accordée dans l'Agenda à la méthode de coordination « ouverte ». Selon la CES, et comme le processus de Luxembourg l'illustre, une telle méthode peut en effet soutenir les changements

dans des domaines complexes, dont ceux pour lesquels une législation peut ne pas être appropriée ou pas encore en situation d'être avancée. Elle peut aussi contribuer à la mise en œuvre des législations existantes. Mais elle ne devrait pas être utilisée pour diluer l'objectif de convergence sociale en Europe. Il convient de veiller à ce que le mécanisme d'étalonnage et la méthode de coordination « ouverte » soient utilisés en vue de soutenir une avance tangible, rapide et visible vers des objectifs communs. À défaut, une frustration s'installera et l'utilité de la méthode sera remise en question. Cela nécessite des objectifs précis et centrés, des calendriers établis et une évaluation et un suivi rigoureux.

14. De plus, la méthode de coordination ouverte ne peut remplacer le besoin d'activités spécifiques dans certains domaines, en particulier en ce qui concerne les standards minimums. L'établissement d'un revenu minimum, par exemple, n'est pas quelque chose que l'on atteint en étapes, de manière progressive. Dans le cas des pays candidats, l'acquis communautaire représente également un élément qui doit être adapté dans son ensemble. Garantir le respect de l'acquis demande des gros efforts de la part de la Commission en termes d'encouragement, de contrôle et d'analyse des progrès réalisés dans ce domaine.

15. Nous pensons que le dialogue social doit être développé en complémentarité avec les lois. La CES souhaite cependant souligner le rôle fondamental de la Commission dans la garantie de standards minimums en Europe et dans la stimulation du dialogue social par le biais d'initiatives législatives tant que les employeurs refusent d'entamer des négociations volontaires. Bien que la CES soutienne fermement le renforcement du dialogue social sectoriel et intersectoriel sur l'égalité de rémunération, la discrimination entre les hommes et les femmes et la conciliation, deux partenaires sont nécessaires. La Commission et les États membres doivent également prendre des mesures pour améliorer la situation dans ces domaines.

16. Il est extrêmement regrettable que l'Agenda social ne fasse aucunement mention des infrastructures et des services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées, dans la mesure où en l'absence de ceux-ci, il sera très difficile de progresser en d'autres objectifs fixés en matière d'égalité de rémunération ou de discrimination entre hommes et femmes et d'accès à l'emploi des femmes. Il n'existe pas non plus de référence précise au réexamen de la directive sur le temps de travail et à la réduction du temps de travail actuel des travailleurs à temps plein, un autre mécanisme-clé permettant de garantir une meilleure répartition des responsabilités professionnelles rémunérées et familiales.

17. Enfin, bien qu'il soit important de mieux impliquer les États membres, et nous ajouterons, les partenaires sociaux, dans le contrôle de la mise en œuvre et de la révision de la législation communautaire, la Commission doit renforcer sa propre capacité à assumer ces fonctions. Cela nécessite le dépassement d'une approche purement législative en faveur d'une meilleure analyse de l'application dans la pratique.

II. Listes des propositions et initiatives

1. Droits d'information, consultation et participation des travailleurs et travailleuses

- directive sur l'information et la consultation des travailleurs au niveau national,
- proposition législative pour garantir la non-discrimination des travailleurs exerçant leurs droits syndicaux,
- solution législative à la participation des travailleurs en connexion avec les statuts de la société européenne,
- proposition législative pour garantir l'intégration de considérations relatives à l'emploi dans les décisions de l'UE sur les fusions,
- révision de la directive sur les Comités d'entreprise européens (94/45/CE),
- révision de la directive sur les licenciements collectifs (75/129/CE modifiée par 92/56/CE),
- révision de la directive sur les transferts d'entreprise (77/187/CE),
- révision de la directive sur l'insolvabilité (80/987/CE),

2. Qualité de travail

- initiatives concrètes relatives aux droits et aux conditions d'accès pour tous les travailleurs à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que des mesures complémentaires, dont le soutien financier,
- nouvelles initiatives pour garantir la reconnaissance des qualifications et diplômes,
- observatoire sur le changement (en tant que suivi du rapport Gyllenhammar),
- obligation de rendre un rapport annuel sur la gestion des mutations (en tant que suivi du rapport Gyllenhammar),
- instrument contraignant sur la participation directe des travailleurs et de leurs représentants dans la conception de la production, l'introduction de nouvelles technologies et les changements organisationnels,
- proposition législative sur les licenciements individuels,

- proposition législative relative au télétravail (si les employeurs refusent de négocier) et au travail à domicile ; en plus de mesures visant à traiter les groupes croissants des économiquement dépendants et des « faux » indépendants,
- instrument contraignant sur le harcèlement sexuel et le harcèlement en général,
- nouvelles propositions législatives ou amendements aux directives existantes pour garantir l'intégration de clauses sociales dans les accords de marchés publics,
- révision de la directive sur le temps de travail (y compris la réduction des 48 heures maximum hebdomadaires à 44 heures et révision de l'article 17 sur les dérogations),
- révision de la directive sur le détachement des travailleurs (96/71/CE),
- révision de la directive sur l'égalité des rémunérations (75/117/CE) pour garantir une cohérence avec les propositions législatives sur la non-discrimination,
- mesures concrètes destinées à créer des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées,
- mesures visant à intégrer la dimension sociale dans la recherche, même lorsque celle-ci traite principalement de questions techniques et/ou économiques,
- articulation entre l'Agenda social et la communication à venir sur la santé et la sécurité, et initiatives législatives concrètes visant à traiter les problèmes de santé et de sécurité, par exemple extension de la directive sur le cancer pour y inclure l'amiante et les substituts carbogènes,
- instrument sur la protection des travailleurs contre le stress nuisible,
- articulation avec le cinquième programme d'action sur l'égalité et mesures visant à garantir l'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines couverts par l'Agenda social, et aussi dans tous les domaines de la politique communautaire.

3. Amélioration de la protection sociale

- proposition législative pour l'établissement d'un droit au revenu minimum,
- proposition législative sur les droits de sécurité sociale (pensions, allocations de chômage, soins de santé) pour les travailleurs atypiques, dont les travailleurs à temps partiel, à durée déterminée et intérimaires,

- droit à l'accès aux soins de santé,
- proposition législative à propos de la retraite progressive,
- proposition législative relative aux régimes complémentaires de protection sociale, y compris les retraites,
- normes globales sur les services de prise en charge des enfants et des personnes âgées, en plus d'un programme d'action concret et des ressources nécessaires,
- révision de la directive 86/378/CE sur l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale,
- révision de la directive sur la maternité (92/85/CE) afin de renforcer les droits au congé et aux indemnités et afin de la mettre en conformité avec la nouvelle convention 183 de l'OIT.

Annexe 2 : **Avis de l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE)**

Introduction

1. L'UNICE a pris connaissance de la communication de la Commission sur un nouvel Agenda pour la politique sociale. Celui-ci a pour but de proposer à l'Union européenne une approche globale et cohérente pour relever les nouveaux défis qui découlent de la transformation radicale de l'économie et de la société européennes.

2. Avant sa publication, la communication fut précédée de consultations larges et véritables, et constitue donc aujourd'hui une base valable pour de futures discussions. Bien qu'ils n'approuvent pas toutes les propositions avancées, les employeurs européens apprécient que le document de la Commission reflète leur demande d'une approche plus qualitative de la politique sociale de l'Union.

3. Dans ce cadre de promotion de la qualité, l'UNICE se félicite de constater que le nouvel agenda pour la politique sociale.

- cherchera à atteindre le nouvel objectif stratégique convenu à Lisbonne,
- ne visera pas l'harmonisation des politiques sociales, mais bien des objectifs communs, à atteindre grâce à la méthode de coordination ouverte définie à Lisbonne,
- ne nécessite pas de moyens de financement supplémentaires, mais plutôt une réorientation des dépenses publiques.

4. Malheureusement, la Commission n'applique pas cette approche avec cohérence. Certaines des propositions énumérées dans les annexes à la communication sont de nature à compromettre la compétitivité de l'Europe et, de ce fait, contraire au principe directeur envisagé par la Commission, à savoir renforcer le rôle de la politique sociale en tant que facteur productif (voir commentaires détaillés ci-dessous).

5. Les employeurs européens tiennent à apporter une contribution constructive à l'élaboration de ce nouvel agenda. Ils comptent que le Conseil, au moment de prendre une décision sur le nouvel agenda social, prendra en considération leurs commentaires sur la communication de la Commission.

Sur l'analyse

6. L'UNICE est convaincue que la compétitivité exige des systèmes sociaux efficaces. Cependant, les défis économiques et sociaux de l'Europe sont liés. Les défis sociaux ne peuvent être relevés que par la croissance économique, la création de richesses et l'augmentation de l'emploi. De même, ceci ne peut être atteint sans passer par la compétitivité des entreprises européennes. La compétitivité exige des systèmes sociaux efficaces, mais tout effort pour étendre les mesures sociales qui ne tiendrait pas dûment compte de l'impératif de "vivre selon nos moyens" est finalement contre-productif, porte préjudice aux perspectives de croissance et sape la capacité de la société à soutenir les mesures sociales.

7. Selon la Commission, l'un des principes directeurs du nouvel agenda de politique sociale de l'UE consiste à renforcer le rôle de la politique sociale en tant que facteur productif. Toutefois, ce ne sera le cas que si les mesures proposées accélèrent les réactions des marchés du travail européens et tiennent compte de la nécessité de vivre selon nos moyens – d'où l'importance, pour les États membres, de garder la maîtrise des dépenses sociales et de supprimer les pièges à l'emploi.

8. S'il est vrai que les niveaux des dépenses sociales sont similaires dans une série d'économies développées et que les différences principales entre les États-Unis et l'Union européenne concernent surtout les méthodes de financement, l'UNICE tient à rappeler que, contrairement à ce que la communication semble impliquer, les méthodes de financement et mécanismes de protection ont leur importance. Ils affectent en effet les performances économiques générales et la capacité à générer des emplois, donc à offrir des niveaux de vie appropriés à tous les citoyens de façon durable.

9. L'UNICE souscrit à l'analyse selon laquelle une croissance économique soutenue, accompagnée d'une faible inflation et de finances publiques saines, est vitale pour accroître l'emploi et la cohésion sociale. Elle est d'avis également qu'une certaine coordination des politiques fiscales est nécessaire pour supprimer les entraves au bon fonctionnement du marché unique. Cependant, l'UNICE ne croit pas que l'élimination de la concurrence fiscale soit la voie à suivre. L'Europe doit au contraire réduire les charges fiscales et de sécurité sociale pesant sur le travail, dans le cadre d'une réduction du fardeau fiscal total, et permettre à une concurrence fiscale "saine" de se développer, de manière à promouvoir la croissance économique et l'emploi. La suppression de la fiscalité dommageable ne nécessite pas d'harmonisation fiscale, mais une convergence progressive, sous l'impulsion des marchés, vers les systèmes nationaux d'imposition et de prestation les plus performants grâce à la méthode de coordination ouverte définie à Lisbonne.

Sur les pistes d'action envisagées

10. L'UNICE peut appuyer les six objectifs et onze pistes d'action envisagées par la Commission. Toutefois, elle estime que deux éléments auraient dû figurer parmi les objectifs, et mériteraient une section propre. Il s'agit :

- de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs;
- de l'éducation et de la formation.

Sur les méthodes d'action

11. Les employeurs européens reconnaissent que le traité d'Amsterdam a donné un nouvel élan à la politique sociale européenne et considèrent que :

- la promotion de l'emploi doit demeurer l'objectif premier de la politique sociale européenne,
- le nouvel agenda pour la politique sociale devrait reposer avant tout sur la méthode de coordination des politiques nationales de l'emploi prévue par le titre "Emploi" du traité, plutôt que sur des mesures législatives.

Les employeurs européens insistent par conséquent sur le fait qu'une extension de la majorité qualifiée aux questions de politique sociale n'est ni nécessaire, ni souhaitable pour fonder une approche plus qualitative de la politique sociale européenne.

12. La Commission établit également un lien entre le nouvel agenda et le projet de charte des droits fondamentaux. Selon l'UNICE, la charte et le nouvel Agenda pour la politique sociale poursuivent des objectifs différents, à ne pas confondre. La Charte devrait rendre plus visible, pour les citoyens de l'Union, les droits et libertés généralement considérés comme fondamentaux et inaliénables. Le nouvel Agenda pour la politique sociale devrait définir des actions à entreprendre au niveau de l'UE. L'UNICE s'oppose par conséquent à l'établissement d'un lien entre la Charte et le nouvel Agenda pour la politique sociale.

Sur les moyens d'action

13. En principe et sous réserve d'une analyse du contenu, l'UNICE peut appuyer la plupart des nouvelles propositions énumérées dans la communication de la Commission. Un grand nombre de ces initiatives reflète en effet véritablement le passage annoncé à une approche plus qualitative de la politique sociale, fondée sur la coordination ouverte plutôt que sur la législation pour atteindre les objectifs fixés.

14. Les employeurs européens se félicitent notamment des actions suivantes :

- présenter chaque année le « paquet » sur l'emploi,

- publier une communication sur l'avenir de la protection sociale, axée en particulier sur les retraites,
- lancer un plan de communication et d'action sur la participation financière des travailleurs,
- codifier et simplifier la législation en matière de santé et de sécurité,
- promouvoir la mobilité.

15. Cependant, la Commission n'applique pas toujours avec cohérence l'approche qualitative de la politique sociale qu'elle propose. Ainsi, les employeurs européens émettent des réserves à l'égard des mesures nouvelles suivantes, inscrites dans l'annexe 1 de la communication :

- compléter et codifier la législation communautaire sur le temps de travail – l'UNICE ne voit pas la nécessité d'une telle action, puisqu'il existe déjà une directive et que les secteurs dits exclus sont en voie d'être couverts,
- consulter les partenaires sociaux sur la nécessité d'instaurer des mécanismes volontaires de médiation, d'arbitrage et de conciliation pour la résolution des conflits. L'efficacité de ces mécanismes dépend de leur acceptation par les partenaires sociaux touchés par un conflit donné. Il est donc essentiel d'éviter les interférences néfastes avec les mécanismes nationaux, qui pourraient porter préjudice aux systèmes nationaux de relations industrielles.

16. Concernant l'annexe 2, l'UNICE considère que les débats sur le nouvel Agenda de politique sociale devraient conduire à une évaluation critique, au cas par cas, de la nécessité et du contenu des propositions pendantes qui y sont énumérées. La crédibilité du nouvel Agenda sera d'autant plus forte que les propositions superflues auront été retirées et remplacées par des mesures répondant davantage à la méthode de coordination ouverte définie à Lisbonne.

17. Pour cela, l'UNICE invite les institutions de l'UE à prendre en considération les observations suivantes :

- propositions législatives sur la libre circulation des travailleurs – ces propositions sont en principe soutenues par les employeurs européens. Toutefois, comme l'UNICE l'indique dans ses commentaires sur les projets de propositions modifiant les règlements 1408/71 ou 1612/68 et la directive 68/360, il convient de supprimer, dans les propositions de la Commission dans ce domaine, les éléments qui vont au-delà de ce qui est nécessaire pour promouvoir la mobilité transfrontière ou simplifier les textes existants,
- propositions législatives sur la santé et la sécurité au travail – de même, les employeurs acceptent, en principe, la nécessité d'un cadre législatif communautaire approprié, permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Ils invitent toutefois les institutions de l'UE à réaliser une évaluation critique des propositions pendantes, à retirer celles qui ne répondent pas à un

risque scientifiquement démontré et à modifier les directives qui ne proposent pas les solutions les plus efficaces en termes de coûts/bénéfices,

- information et consultation – les employeurs sont favorables, en principe, à l'information et à la consultation des travailleurs, mais ils s'opposent à une directive communautaire sur le sujet car ils estiment que les aspects transnationaux sont déjà couverts de manière appropriée par les directives existantes. Par conséquent, conformément au principe de subsidiarité, les actions dans ce domaine devraient être entreprises uniquement au niveau national. En outre, les employeurs estiment que le texte proposé aurait des conséquences négatives sur des systèmes nationaux fonctionnant bien. Ce texte devrait donc être retiré,

- égalité des chances – en principe, les employeurs européens sont favorables à la législation contre les discriminations. Cependant en ce qui concerne les aspects liés aux marchés du travail, le cadre législatif nécessaire pour lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes est déjà en place, et l'UNICE estime que, pour promouvoir l'égalité des chances à tous les citoyens européens, l'outil principal est l'exercice des lignes directrices européennes pour l'emploi. L'UNICE ne voit pas quelle valeur ajoutent les deux propositions modifiant la directive 76/207, listées à l'annexe 2. Les employeurs demandent également que leurs commentaires sur le contenu de la directive pendante basée sur l'article 13 du traité soient pris en compte.

Sur le rôle des partenaires sociaux

18. L'une des caractéristiques des économies et sociétés européennes est qu'il existe des systèmes de relations industrielles très développés mais différents dans chaque pays. Cette situation est prise en compte aussi bien par le traité, qui reconnaît le rôle des partenaires sociaux, que par les conclusions du Conseil de Lisbonne, qui mentionnent explicitement la nécessité d'associer les partenaires sociaux à la nouvelle approche fondée sur la subsidiarité.

19. Les employeurs européens comptent bien entendu assumer leurs responsabilités sociales, notamment en s'engageant dans des négociations européennes lorsqu'ils y voient une valeur ajoutée. Cependant, afin de dégager des solutions équilibrées, qui répondent aux besoins des employeurs comme des salariés, les partenaires sociaux doivent eux aussi respecter le principe de subsidiarité, ce qui signifie deux choses :

- les partenaires sociaux européens doivent se concentrer sur les domaines où une action au niveau européen peut apporter une valeur ajoutée, et ne chercher ni à se substituer à des actions sociales à d'autres niveaux, ni à anticiper celles-ci. Faire pression en faveur d'actions à des niveaux inappropriés entraîneraient une ingérence préjudiciable des partenaires sociaux de l'UE dans les actions menées aux niveaux national, régional, sectoriel ou de l'entreprise. Puisque c'est dans les États membres que devront être engagées les actions concrètes destinées à réaliser le nouvel objectif stratégique de l'UE, la

contribution des partenaires sociaux se fera essentiellement dans les États membres,

- le rôle des partenaires sociaux au niveau de l'UE ne doit pas être compris comme se limitant à négocier des accords contraignants. En réalité, leur dialogue au niveau de l'UE doit reposer avant tout sur des échanges structurés d'expériences et des étalonnages, en vue de générer une transparence de nature à promouvoir les pratiques les plus performantes. En outre, il ne faut pas sous-estimer la valeur de débats structurés qui conduisent à une meilleure compréhension mutuelle des positions de chaque partie, et contribue à dégager graduellement un consensus sur des politiques communautaires efficaces.

20. Enfin, si le dialogue social doit porter ses fruits, il est capital d'éviter une ingérence des pouvoirs publics dans les domaines relevant de la compétence des partenaires sociaux. Ceci implique qu'au moment de proposer des mesures, les pouvoirs publics devraient adopter une position neutre et éviter d'anticiper les délibérations des partenaires sociaux.

21. Le nouvel agenda pour la politique sociale devrait contenir une section traduisant ce qui précède en termes fonctionnels pour l'UE et en un engagement explicite à :

- organiser la consultation officielle, en deux phases, des partenaires sociaux prescrite par le traité pour toute initiative législative basée sur un article du chapitre social du traité, préparer des documents de consultation suffisamment larges pour laisser place à d'éventuelles négociations et, le cas échéant, fournir en temps utile des analyses détaillées indépendantes,

- prévoir des délais de réponse suffisamment longs pour permettre la consultation des membres des partenaires sociaux jusqu'à la base,

- organiser une consultation effective des partenaires sociaux sur les mesures non législatives et les initiatives touchant des domaines relevant de la compétence des partenaires sociaux.

22. Des exemples du type d'actions que les partenaires sociaux peuvent engager sur des sujets précis figuraient dans leur déclaration commune au forum à haut niveau du 15 juin. Celles-ci comprennent des actions aussi diverses que :

- l'expression d'un appui clair à la stratégie définie à Lisbonne,

- des négociations sur le travail intérimaire, pour tenter d'améliorer le fonctionnement des marchés du travail,

- un rapport sur les initiatives des partenaires sociaux nationaux pertinentes pour la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi, afin de contribuer à la diffusion des meilleures pratiques à travers l'Europe,

- le nouvel élan donné en vue d'un débat sur l'apprentissage tout au long de la vie dans la société européenne,
- etc.

23. Enfin, rappelons que les actions des partenaires sociaux peuvent également contribuer à la mise en œuvre du nouvel agenda économique et social déterminé par les conclusions de Lisbonne. Par exemple, le dernier rapport d'étalonnage de l'UNICE sur l'innovation a contribué à sensibiliser les décideurs, les entreprises, les travailleurs et leurs représentants, l'opinion publique dans son ensemble à l'importance de l'innovation, clef du succès de l'Europe. L'UNICE compte donner suite à cette expérience positive par un nouveau rapport d'étalonnage, centré cette fois sur la nouvelle économie.

Conclusion

24. De l'avis de l'UNICE, le nouvel agenda pour la politique sociale devrait :

- partir d'une analyse précise des causes sous-jacentes des enjeux économiques et sociaux de l'Europe,
- se placer clairement dans la voie de la poursuite du nouvel objectif stratégique décidé à Lisbonne,
- reposer avant tout sur les méthodes arrêtées par le Conseil européen,
- évaluer de manière critique les propositions pendantes, afin de retirer ou modifier les législations peu appropriées,
- s'engager clairement à donner la priorité aux actions des partenaires sociaux dans leurs domaines de responsabilité et à consulter correctement les partenaires sociaux sur les questions de politique sociale.

Annexe 3 :
Document de la Présidence en vue de l'adoption
d'un agenda social européen

**CONSEIL DE
L'UNION EUROPÉENNE**

Bruxelles, le 9 novembre 2000

12619/00

LIMITE

SOC 378

TRANSMISSION D'UN TEXTE

de : la Présidence

au : Comité des Représentants permanents (1^{ère} partie)

n° doc. Cion : 9964/00 SOC 242

Objet : Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen,
au Comité économique et social et au Comité des régions

Agenda pour la politique sociale
= document de la Présidence

Les délégations voudront bien trouver en annexe le document visé en objet, présenté par la Présidence en vue de la réunion du Comité des Représentants permanents en date du 15 novembre 2000.

=====

DOCUMENT DE LA PRESIDENCE

EN VUE DE L'ADOPTION D'UN AGENDA SOCIAL EUROPEEN

La dimension sociale de l'Union européenne s'est forgée par étapes successives. Le caractère indissociable du progrès social et de la performance économique est devenu le moteur de l'Europe sociale. Malgré la diversité qui caractérise les systèmes sociaux des Etats membres, que justifient des histoires et des cultures différentes, il existe un socle commun composé d'un ensemble de valeurs et d'acquis autorisant à parler d'un modèle social européen. Cet acquis repose, notamment, sur la libre circulation des travailleurs, l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle, la santé et la sécurité des salariés, les conditions de travail et d'emploi et, plus récemment, la stratégie européenne pour l'emploi et la lutte contre toutes les formes de discrimination et d'exclusion sociale.

Pour poursuivre dans cette voie, le Conseil européen de Lisbonne a fixé pour l'Union européenne l'objectif stratégique de *"devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale."*

Le Conseil européen de Lisbonne est également convenu du principe d'un agenda social et a donné mandat à la présidence française de le préparer en vue d'une adoption au Conseil européen de Nice.

L'objectif fixé à Lisbonne suppose que l'Union européenne reste fidèle aux valeurs de solidarité et de justice qui la caractérisent et que la Charte des droits fondamentaux consacre solennellement. Le modèle social européen, caractérisé en particulier par des systèmes de protection sociale de haut niveau, par l'importance du dialogue social, et par des services d'intérêt général, dont le champ étendu couvre des activités essentielles à la cohésion sociale, doit être renforcé et modernisé afin de lui permettre de répondre aux **défis nouveaux** qui appellent des réponses dans les 5 prochaines années.

Perspective de retour au plein emploi

Le dynamisme de la croissance en Europe rend accessible l'objectif d'un retour durable au plein emploi. Cette perspective recouvre cependant d'importants enjeux en termes d'augmentation des taux d'activité, de cohésion sociale et de réduction des inégalités, de diffusion de l'économie de la connaissance, de formation tout au long de la vie.

Vieillesse démographique

Le vieillissement de la population constitue un défi pour chaque Etat membre. Il appelle, au-delà de la poursuite de politiques appropriées en matière de famille et d'enfance, des réponses nouvelles qu'il s'agisse du maintien en activité des travailleurs âgés qui le souhaitent, de la viabilité des systèmes de retraite ou des mesures de prise en charge de la dépendance.

Renforcement de la cohésion sociale

La cohésion sociale, le refus de toutes les formes d'exclusion et de discriminations, l'égalité entre les femmes et les hommes, constituent des valeurs essentielles du modèle social européen, réaffirmées à l'occasion du Conseil européen de Lisbonne.

La croissance doit pouvoir profiter à tous, ce qui suppose la poursuite et l'intensification d'actions volontaristes pour réduire les phénomènes d'exclusions ou d'inégalités. Il faut éviter qu'il ne s'en développe de nouveaux, par exemple, du fait de l'ampleur et de la rapidité des mutations technologiques dans les entreprises.

Il convient également de réussir l'intégration de ressortissants de pays tiers résidant légalement sur le territoire de l'Union.

Préserver le modèle social européen et assurer la pérennité du financement de la protection sociale imposent de rester vigilant quant aux risques de «dumping social» et de concurrence fiscale préjudiciable. Il apparaît également indispensable de promouvoir et développer la coordination entre les Etats membres en matière de politique de prélèvements. En l'absence de coordination, la tendance naturelle au nivellement par le bas des prélèvements sur les assiettes les plus mobiles (capital, travail qualifié) conduirait à réduire les capacités redistributives de nos systèmes de protection sociale ou à reporter de plus en plus la charge de leur financement sur le travail peu qualifié.

Mobilité

L'intégration économique et la constitution d'entreprises bi ou multinationales induisent une mobilité croissante des femmes et des hommes entre les pays de l'Union. Cette tendance, qui est déjà manifeste pour les jeunes diplômés et les cadres supérieurs, doit être accompagnée. Cette mobilité nécessite des adaptations des travailleurs et des systèmes éducatifs et sociaux nationaux, de façon à assurer la garantie du maintien des droits sociaux pour les travailleurs qui exercent leur droit à la mobilité.

Intégration économique et monétaire

La mise en œuvre de l'Union économique et monétaire et l'existence d'un grand marché intérieur entraînent une plus grande transparence dans la comparaison des coûts et des prix.

Cette intégration se traduira par des restructurations des appareils de production et des mutations sectorielles qu'il conviendra de maîtriser et d'accompagner par des efforts accrus en matière de qualification et de formation des travailleurs.

Une croissance soutenue et non inflationniste au sein de l'Union économique et monétaire implique aussi que les évolutions des rémunérations salariales soient compatibles avec l'évolution dans chaque Etat membre des gains de productivité (et le cas échéant des termes de l'échange) et avec les dispositions fixées par les Traités relatives au maintien de la stabilité des prix.

Élargissement

La dimension sociale de l'élargissement constitue un défi pour l'Union européenne, puisqu'il s'agit de promouvoir les droits garantis au niveau de l'Union tout en favorisant le rattrapage économique des nouveaux adhérents. Dans ce contexte, il importe d'organiser au sein de l'Union élargie un "processus de convergence dans le progrès", non seulement d'un point de vue réglementaire mais aussi économique et sociale.

Progrès technique et mondialisation

L'évolution rapide des technologies de l'information et de la communication ainsi que des sciences de la vie fait apparaître pour chacun de nos pays la nécessité d'occuper le premier rang, selon l'objectif fixé au Conseil européen de Lisbonne, dans l'économie et la société du savoir et de l'innovation, nouveaux ressorts de croissance et de développement. Les changements technologiques doivent aussi se traduire par une amélioration du niveau et des conditions de vie, qui puisse bénéficier à l'ensemble du corps social. Nous devons faire en sorte que la "nouvelle économie" ne se traduise pas par des inégalités accrues du fait des progrès technologiques et de la mondialisation.

Dimension sociale de la mondialisation

La mondialisation des échanges commerciaux et financiers, en élargissant la concurrence, renforce la contrainte de compétitivité pesant sur les politiques sociales (par exemple, impact des charges sociales sur les coûts salariaux). Les négociations multilatérales à dominante économique ont de plus en plus d'impact sur le modèle social européen (ex. débats sur les droits sociaux fondamentaux, enjeux de sécurité sanitaire). Pour préserver son modèle, il importe que l'Union européenne s'organise de façon à promouvoir la prise en compte des enjeux sociaux dans la régulation internationale.

Renforcer et moderniser le modèle social européen afin de le mettre en mesure de répondre à des défis nouveaux implique de tirer toutes les conséquences de l'interdépendance entre croissance économique, emploi et cohésion sociale dans la définition des politiques économiques et sociales de nature à soutenir le progrès économique et social. Cette ambition impose également aujourd'hui que, dans le prolongement du traité d'Amsterdam qui étend le champ communautaire en matière d'emploi et de politique sociale, et conformément aux conclusions du Conseil de Lisbonne, soit arrêté pour les cinq prochaines années un agenda social déterminant les actions prioritaires à mener à bien.

La communication de la Commission européenne du 28 juin 2000, qui éclaire la manière dont elle entend faire usage de son droit d'initiative en ce domaine, a constitué une étape décisive dans l'élaboration collective de cet agenda. La résolution du Parlement européen adoptée le 26 octobre 2000, les avis émis par les autres instances communautaires, les contributions émanant des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales et les échanges noués avec chacun des Etats membres ont été l'occasion d'approfondissements et d'enrichissements substantiels.

L'agenda social européen, adopté à l'issue de ce processus, est organisé autour de six orientations stratégiques et fixe les priorités d'action pour la politique sociale européenne. Cette politique, outre sa contribution à la performance économique, doit continuer à poursuivre des finalités propres en matière de protection des individus, de réduction des inégalités et de cohésion sociale. Elle doit, pour sa mise en œuvre, recourir sans exclusive à toute la gamme des instruments communautaires existants.

*
* *

I – POUR DES EMPLOIS PLUS NOMBREUX ET MEILLEURS

La perspective du retour au 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 et à offrir par une mobilisation de tous les acteurs, en particulier ceux de l'économie 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 maintenir un degré d'exigence élevé sur la qualité des emplois offerts et de développer effectivement

au bénéfice du plus grand nombre des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie.

a) Accroître à moyen terme la participation au travail en intensifiant les politiques visant à mieux articuler vie familiale et vie professionnelle et à favoriser l'accès ou le maintien dans l'emploi de publics spécifiques (chômeurs de longue durée, travailleurs handicapés, travailleurs âgés notamment) : analyse comparative menée par la Commission d'ici 2002, définition d'orientations, notamment en matière de garde d'enfants, et adaptation des lignes directrices pour l'emploi.

b) Renforcer et poursuivre au-delà de 2002 la stratégie coordonnée pour l'emploi et, en particulier, mieux prendre en compte les objectifs tenant à la qualité et à l'attractivité de l'emploi : communication de la Commission en 2001 visant à ce que la politique de l'emploi favorise la qualité de l'emploi sous ses différents aspects (notamment conditions de travail, santé et sécurité, rémunération, équilibre flexibilité/sécurité, relations sociales) ; définition d'ici 2002 des indicateurs permettant d'en assurer le suivi.

c) Progresser dans la mise en œuvre effective de la formation tout au long de la vie, en particulier dans le domaine des nouvelles technologies ; les partenaires sociaux sont invités, de même que les gouvernements, à faire connaître au Conseil d'ici la fin 2001 les dispositions qui auront été arrêtées au niveau européen et au niveau national. Une conférence rassemblant les acteurs concernés sera organisée sur ce thème en 2002.

d) Faciliter la mobilité des citoyens européens,

– en développant l'Europe de la connaissance par la suppression des obstacles à la mobilité des enseignants, des chercheurs, des étudiants, des formateurs et des personnes en formation, notamment, en application du plan d'action sur la mobilité ;

– en favorisant, d'ici 2003, la libre circulation des personnes : adapter le contenu des directives relatives au droit de séjour, améliorer les règles relatives à la libre circulation des travailleurs ;

– en adoptant, d'ici la fin de 2002, des règles facilitant davantage le maintien des droits à la sécurité sociale des travailleurs migrants. Étendre ces règlements à l'ensemble des citoyens européens ainsi que les ressortissants des pays tiers (règlement n° 1408/71 concernant la sécurité sociale) ;

– en renforçant, d'ici la fin de 2001, les modalités de sauvegarde des droits à retraite complémentaire des travailleurs se déplaçant à l'intérieur de l'Union Européenne.

e) Engager sur la période de mise en œuvre de l'agenda social une réflexion sur les liens entre flux migratoires et politiques de l'emploi.

f) Inviter la Commission à poursuivre la réflexion en lien avec les Etats membres et les partenaires sociaux sur la dimension sociale de la politique de concurrence communautaire (marchés publics, aides d'états et contrôle des concentrations, développement de l'économie sociale et solidaire).

II – DEVELOPPER DE NOUVELLES SECURITES POUR LES TRAVAILLEURS, ADAPTEES A UNE ECONOMIE EN MUTATION

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'accélèrent et affectent l'ensemble des Etats de l'Union. 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 et laisser un large champ d'initiative aux partenaires sociaux.

a) Renforcer l'implication des travailleurs dans la gestion des changements par l'amélioration d'ici 2002 du cadre communautaire concernant les droits d'information, de consultation et de participation des travailleurs (révision de la directive sur le comité d'entreprise européen, finalisation des directives sur l'information et la consultation et sur le volet social de la société européenne).

b) Elaborer, à compter de 2001, une stratégie communautaire en matière de santé et de sécurité au travail permettant, d'une part, de codifier et d'adapter les normes existantes et d'en favoriser l'application dans les PME, notamment au travers d'un programme spécifique, d'autre part de répondre aux risques émergents, comme par exemple le stress au travail, et de prendre en compte les nouvelles situations de travail par des initiatives normatives et des échanges de bonnes pratiques.

c) Prendre en compte les mutations de l'environnement de travail et des relations du travail :

- en organisant à l'échelon communautaire, sur la période de mise en œuvre de l'agenda social européen, une fonction de veille et d'échange des expériences innovantes en matière de relations de travail conciliant sécurité pour

les travailleurs et souplesse pour les entreprises (suites des rapport Supiot et Gyllenhamar), en associant les partenaires sociaux ;

- en mettant en place dès 2001, conformément aux propositions des partenaires sociaux, un "observatoire européen du changement", dans le cadre de la Fondation de Dublin ;

- en adaptant, d'ici 2003, les directives existantes sur les garanties accordées aux travailleurs en cas de licenciements collectifs, sur la protection de la relation de travail en cas de changement d'employeur et sur la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur ;

- en définissant, chaque fois que nécessaire et en privilégiant la voie conventionnelle, un cadre adapté dans les domaines qui le justifient, tels que le télétravail, le travail indépendant, le multisalariat.

d) Sur la période de mise en œuvre de l'agenda social, mieux connaître les évolutions en cours concernant le mode de formation des salaires et leur composition : notamment évolution des rémunérations, impact des dispositifs de rémunérations minimales, participation aux résultats, épargne salariale, concurrence sociale et fiscale déloyales.

e) D'ici 2004, promouvoir des garanties communes en matière de licenciement individuel, assurant au minimum le niveau de protection prévu par les normes de l'OIT.

c) compléter en 2001 la législation communautaire sur le temps de travail en finalisant les dispositions concernant le secteur des transports routiers. Faire avancer les textes concernant l'harmonisation sociale dans les transports maritimes et aériens.

III – S'ENGAGER RESOLUMENT DANS LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETE ET LES DISCIMINATIONS POUR FAVORISER L'INTEGRATION SOCIALE

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. Une volonté politique déterminée et continue de lutter contre la pauvreté et favoriser l'intégration sociale s'impose. Affirmée au plus haut niveau de chacun des Etats, cette volonté doit être relayée sur le terrain par la mobilisation de l'ensemble des acteurs locaux ainsi que des ONG 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.

a) Mettre en oeuvre d'ici juin 2001, en application de la méthode de coordination ouverte définie par le Conseil européen de Lisbonne, dans chacun des Etats, un plan national d'action de lutte contre l'exclusion à 2 ans s'inscrivant dans les objectifs arrêtés en commun, précisant pour chacun d'entre eux les progrès visés par les politiques nationales et mentionnant les indicateurs utilisés pour apprécier les résultats des actions entreprises, puis, début 2003, définir en conséquence les adaptations éventuelles à apporter aux plans nationaux d'action et les voies à suivre pour parvenir à une mise en cohérence des indicateurs.

b) Examiner à cette échéance les initiatives possibles visant à mettre en oeuvre la recommandation de 1992 relative aux garanties minimales de ressources devant être assurées par les systèmes de protection sociale.

c) Arrêter, conformément aux conclusions du Conseil européen de Tampere, les modalités d'une extension du bénéfice du principe de l'égalité de traitement à tous les ressortissants de pays tiers résidant régulièrement sur le territoire de l'Union et engager des échanges d'expérience sur les politiques d'intégration menées au plan national.

d) Appuyer, pendant la période de mise en oeuvre de l'agenda social, la législation communautaire en matière de lutte contre toutes les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

e) Développer l'ensemble des actions visant à assurer une meilleure intégration des personnes handicapées dans tous les domaines de la vie sociale.

IV – MODERNISER LES SYSTEMES DE PROTECTION SOCIALE

Composante essentielle du modèle social européen, les systèmes de protection sociale, tout en restant de la responsabilité de chacun des Etats membres sont confrontés à des défis communs. Renforcer la coopération entre Etats afin que puissent y être apportées les meilleures réponses et que la modernisation des systèmes de protection sociale ne s'opère pas au détriment des exigences de solidarité, tel est l'enjeu des actions à entreprendre tant en matière de retraite et de santé que pour parvenir à un Etat social plus actif.

a) Poursuivre la coopération et les échanges entre Etats sur les stratégies propres à garantir à l'avenir des pensions sûres et viables : étude sur le sujet transmis par le Conseil Emploi et Politique Sociale au Conseil européen de Göteborg (juin 2001).

b) Analyser à partir des politiques menées par chacun des Etats membres, les aménagements apportés aux systèmes de protection sociale ainsi que les progrès restant à réaliser afin de rendre le travail plus avantageux et de favoriser un revenu sûr (2002).

c) Mener à bien, d'ici 2003, une réflexion sur les moyens de garantir, dans le respect des exigences de solidarité, un niveau élevé et durable de protection de la santé en prenant en compte l'impact du vieillissement (soins de longue durée) et les perspectives d'amélioration de l'accès transfrontalier à des soins et produits de santé de qualité : rapport du Conseil EPS en liaison avec le Conseil Santé.

V – PROMOUVOIR L'EGALITE 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 portant à la fois sur l'accès des femmes au pouvoir de décision et le renforcement des droits en matière d'égalité.

a) Intégrer la notion d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines relevant de l'Agenda social : à partir de 2001, engager un processus visant à étendre progressivement la pratique d'une étude d'impact au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes pour tous les projets législatifs.

b) Développer l'accès des femmes au pouvoir de décision en déterminant, dans chaque Etat membre, des objectifs de progression chiffrés, assortis d'échéances, dans la sphère publique et dans les sphères économique et sociale.

c) Mettre en œuvre la communication de la Commission "vers une stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)" et renforcer les droits en matière d'égalité en adoptant d'ici 2003, une directive, fondée sur l'article 13 du traité CE, pour promouvoir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans des domaines autres que l'emploi et l'activité professionnelle.

d) Développer la connaissance des phénomènes d'inégalités entre les femmes et les hommes, la mise en commun des ressources et l'échange d'expériences, notamment à travers la mise en place d'un institut européen du genre et d'un réseau d'experts. L'étude de faisabilité doit être réalisée en 2001.

e) Développer et renforcer, dans le cadre du suivi du programme d'action de Pékin, de la stratégie-cadre communautaire, du programme concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) et des lignes directrices pour l'emploi, des initiatives et des actions

visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération, et à assurer une meilleure articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

VI – VEILLER AU VOLET SOCIAL DE L'ELARGISSEMENT ET DES RELATIONS EXTERIEURES DE L'UNION EUROPEENNE

Le défi consiste à engager, au sein de l'Union élargie, un processus de convergence dans le progrès dans le cadre du modèle social européen. D'autre part, le contexte de mondialisation qui renforce les contraintes sur les politiques sociales constitue un défi que l'Europe se doit de relever en affirmant ses choix sociaux au niveau international.

a) Veiller à organiser régulièrement, au niveau du Conseil Emploi et Politique sociale et en liaison avec les partenaires sociaux, un échange de vues sur l'ensemble des aspects sociaux liés à l'élargissement et associer les pays candidats aux processus existants dans le domaine des politiques sociales communautaires.

b) Développer une approche concertée sur les sujets sociaux internationaux dans le cadre des institutions multilatérales (Organisation Mondiale de la Santé, Conseil de l'Europe, Organisation internationale du Travail, et, le cas échéant, dans leurs domaines de compétences, OMC, OCDE) et dans le domaine des coopérations.

REMERCIEMENTS

Le rapporteur tient à remercier toutes les personnes qui lui ont été utiles pour la rédaction de ce rapport, et, en particulier :

- M. Raoul BRIET, Conseiller auprès de Mme Elisabeth Guigou, ministre de l'emploi et de la solidarité ;
- Mme Florence DEPRET, chargée de mission auprès du MEDEF ;
- M. Emmanuel JULIEN, chef du service des affaires sociales européennes et internationales du MEDEF ;
- Mme Aurélie Sarah LAPIDUS, conseillère au cabinet de Mme Elisabeth Guigou, ministre de l'Emploi et de la solidarité ;
- M. Jacques MAIRE, délégué aux affaires européennes et internationales du ministère de l'emploi et de la solidarité ;
- Mme Anne de SOUCY, Chef de bureau des politiques communautaires (Délégation des affaires européennes et internationales), ministère de l'Emploi et de la solidarité ;
- M. Jean-François TROGRILIC, Secrétaire national de la CFDT.