Journal officiel
de l'Union européenne

FR
Série C

C/2025/120

10.1.2025

Avis du Comité économique et social européen

Proposition de décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres

[COM(2024) 599 final — 2024/0599 (NLE)]

(C/2025/120)

Rapporteur: **Giovanni MARCANTONIO**

Conseillère	Ester DINI
Procédure législative	Suivi des actes législatifs de l'UE
Consultation	15.7.2024
Base juridique	Article 148 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
Documents de la Commission	COM(2024) 599 final — 2024/0599(NLE)
Objectifs de développement durable (ODD) pertinents	ODD 1 — Pas de pauvreté; ODD 5 — Égalité entre les sexes ODD 8 — Travail décent et croissance économique ODD 10 — Inégalités réduites;
Compétence	Section «Emploi, affaires sociales et citoyenneté»
Adoption en section	3.10.2024
Adoption en session plénière	23.10.2024
Session plénière n°	591
Résultat du vote (pour/contre/abstentions)	239/0/3

1. RECOMMANDATIONS

Le Comité économique et social européen (CESE):

1.1. accueille favorablement la proposition de décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, qui ont pour objectif de promouvoir une économie compétitive et durable. Le Comité porte un jugement très positif sur la mise à jour dont ces lignes directrices ont fait l'objet, visant à y introduire davantage d'éléments qui s'accordent avec les exigences nouvelles du marché du travail;

1.2. relève qu'il s'impose de tendre à une convergence qui s'opère par le haut, ainsi que de renforcer le rôle que joue le Semestre européen pour soutenir des interventions efficaces et coordonnées en matière de politique économique. À cet égard, le Comité il dit espérer que les indicateurs que le Semestre utilise pour analyser la situation sociale de chaque pays de l'Union bénéficient du même degré d'importance que ceux d'ordre macroéconomique, et invite à s'assurer que les effets produits par le nouveau cadre de gouvernance économique ne compromettent pas la mise en œuvre des lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, la concrétisation du socle européen des droits sociaux et la réalisation des objectifs à l'horizon 2030;

1.3. fait valoir qu'au vu de la proposition de recommandation du Conseil, il s'impose de renforcer le rôle des partenaires sociaux, par le dialogue social et la négociation collective, et qu'il est nécessaire, lorsqu'une telle participation est pertinente, d'associer les organisations de la société civile à l'élaboration et à la mise en œuvre des réformes et des politiques en faveur de l'emploi;

1.4. observe qu'il est d'une importance capitale de soutenir et d'accroître l'offre de main-d'œuvre et d'améliorer l'accès à l'emploi et à des postes de travail de qualité, eu égard, notamment, aux difficultés croissantes que rencontrent les entreprises pour recruter le personnel qui leur est nécessaire. Il s'impose d'œuvrer pour que la population, en particulier les jeunes, les femmes et les personnes âgées, participe davantage au monde du travail, de favoriser les interventions de soutien à l'emploi, y compris indépendant, ainsi que de déployer des efforts afin d'améliorer les voies légales de migration à des fins professionnelles;

1.5. soutient la Commission quand elle lance un appel aux États membres pour qu'ils renforcent les politiques d'inclusion qui visent à promouvoir l'égalité des chances dans l'accès au travail et les évolutions de carrière. De telles perspectives revêtent une importance déterminante pour favoriser un taux de participation plus élevé à l'activité professionnelle et une inclusivité accrue des marchés de l'emploi, ainsi qu'une croissance durable et équitable, s'attachant à intégrer les segments de la société qui sont les plus fragiles et exposés au risque d'exclusion;

1.6. met l'accent sur l'enjeu que constitue le renforcement des compétences, dans le contexte des transitions en cours dans le domaine écologique et numérique, ainsi que sur la nécessité de reconnaître et garantir le droit à l'apprentissage tout au long de la vie et un accès effectif à une éducation et une formation de qualité sur toute la durée de l'existence. Le Comité insiste sur l'importance que revêtent les compétences de base, qui sont indispensables pour l'intégration professionnelle;

1.7. note qu'il est urgent, dans le respect des pratiques nationales et de l'autonomie des partenaires sociaux, de garantir que les salaires soient équitables et décents, ajustés à la productivité et à la compétitivité, en encourageant la négociation collective en la matière, ainsi qu'une participation effective de ces mêmes interlocuteurs sociaux et l'adoption d'instruments efficaces pour collecter les données, ainsi qu'en mesurant les niveaux de rémunération et les dynamiques en la matière à l'échelle de chaque État membre et en en suivant l'évolution;

1.8. souhaite qu'en ce qui concerne la manière dont l'intelligence artificielle (IA), y compris la gestion algorithmique, se diffuse dans les environnements de travail, les États membres mènent une action de soutien et de surveillance afin d'en promouvoir un usage qui soit durable d'un point de vue éthique et social, en mettant en place des outils appropriés pour évaluer ses répercussions sur l'emploi et l'organisation du travail, ainsi que son incidence éventuelle du point de vue des perspectives qu'elle ouvre comme des risques qu'elle peut comporter. Eu égard à la portée extraordinaire de cette innovation, il s'avère souhaitable de renforcer la coordination entre les stratégies nationales, en commençant par mettre en commun les expériences et les évaluations existantes et en associant pleinement les partenaires sociaux à la démarche;

1.9. souligne qu'en considération des grandes mutations qui se déroulent au sein de la société, comme les changements démographiques et la montée de la pauvreté, il importe que les États membres modernisent leurs instruments dans le domaine de la protection sociale, et s'adaptent aux nouvelles formes d'emploi, notamment en veillant à ce qu'elle couvre tous les travailleurs, en donnant une configuration plus efficace à leurs régimes de fiscalité et de sécurité sociale et en effectuant un suivi concernant les effets redistributifs de leurs politiques;

1.10. invite, dans ce contexte, les États membres à adopter et à renforcer des politiques visant à soutenir des logements qui soient abordables, disponibles et adéquats, ainsi que des mesures visant à prévenir et à atténuer le sans-abrisme, y compris au moyen des instruments fournis par les fonds de l'Union;

1.11. demande aux États membres d'œuvrer en faveur de la qualité des marchés du travail, en renforçant l'efficacité des politiques de lutte contre le travail illégal, et de promouvoir une activité professionnelle de qualité, qui englobe la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et fasse barrage à la propagation de conditions de travail informelles et précaires.

2. **NOTES EXPLICATIVES**

Arguments à l'appui des recommandations 1.1 et 1.2

2.1. En lançant le train de mesures du printemps 2024 au titre du Semestre européen, la Commission dispense aux États membres des orientations stratégiques pour encourager la mise en place d'une économie solide et parée à affronter les exigences de demain, qui sera à même d'assurer sa compétitivité et sa résilience et de créer des emplois de qualité. Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2024 fixent des priorités communes pour les politiques nationales menées en matière d'emploi et dans le domaine social, afin de les rendre plus équitables et inclusives, dans le cadre d'une convergence socio-économique par le haut et du renforcement du rôle que le Semestre européen a assumé, au cours de ces cinq dernières années, pour soutenir des actions efficaces et coordonnées relevant de la politique économique.

2.2. Les lignes directrices pour 2023 ont été mises à jour, de manière à inclure les actions destinées à remédier aux pénuries de qualifications et de main-d'œuvre et à améliorer les compétences de base et celles d'ordre numérique. Elles incorporent également dans leur champ d'intervention les nouvelles technologies, l'intelligence artificielle et la gestion algorithmique, ainsi que leur incidence sur le monde du travail. En outre, elles se réfèrent à des initiatives stratégiques récemment lancées dans des secteurs revêtant une importance particulière, comme le travail exercé par l'intermédiaire de plateformes numériques, l'économie sociale ou le logement à prix abordable.

2.3. Dans le même temps, le nouveau cadre de gouvernance économique fixe des orientations et arrête des décisions relatives à la politique budgétaire, dans l'objectif de consolider la soutenabilité de la dette des États membres et de promouvoir une croissance inclusive et durable dans chacun d'entre eux, dès lors qu'il préconise des démarches en matière de budget qui se caractérisent par leur prudence tout en veillant à ce que la croissance des dépenses nettes respecte les impératifs d'ajustement qu'il prévoit. Dans le contexte ainsi tracé, il importe de garantir un suivi et de s'assurer que les effets du nouveau cadre de gouvernance économique ne compromettent pas la mise en œuvre par les États membres des lignes directrices pour l'emploi, ni la réalisation du socle européen des droits sociaux et des objectifs à l'horizon 2030;

Arguments à l'appui de la recommandation 1.3 (ligne directrice n° 8)

2.4. Le dialogue social joue un rôle essentiel pour élaborer, dans le domaine de l'économie, du travail et du social, des politiques qui s'attachent à promouvoir, entre les États membres et au sein de chacun d'entre eux, une convergence par le haut en ce qui concerne le niveau de vie de la population et les conditions d'activité, ainsi que pour répondre efficacement aux défis que l'Europe doit affronter dans le domaine du travail ([1]). Se référant à certains de ses avis antérieurs ([2]), le CESE souligne que les structures et les mécanismes du dialogue social doivent, au niveau européen comme à celui des États membres, reconnaître et respecter pleinement la fonction spécifique assumée par les partenaires sociaux. Dans les environnements qui n'accordent encore qu'un faible rôle à cette mission, il est nécessaire de promouvoir un cadre réglementaire et institutionnel qui renforce ce dialogue social et étende le domaine couvert par la négociation collective, dans le droit fil de la directive relative à des salaires minimaux adéquats.

Arguments à l'appui de la recommandation 1.4 (ligne directrice n° 5)

2.5. Si le marché du travail a également enregistré de bonnes performances en 2023, les pénuries croissantes de main-d'œuvre et de compétences posent un frein à la croissance économique et à la compétitivité et risquent de ralentir la transition écologique et celle du numérique. Au deuxième trimestre de 2023, le pourcentage d'emplois vacants s'est établi à 2,7 %, c'est-à-dire à un niveau supérieur à la moyenne de 1,7 % de la période 2013-2019 ([3]). Il s'avère donc nécessaire d'œuvrer pour une participation plus intense et étendue des citoyens européens au monde du travail, à commencer par les jeunes. Les États membres doivent s'attacher non seulement à promouvoir avec plus d'efficacité un enseignement et une formation professionnels qui soient inclusifs, présentent une qualité élevée et soient mis à jour en fonction des besoins du monde du travail, grâce à un renforcement des activités de tutorat, d'orientation et de consultance assurés par les services publics et privés de l'emploi, mais également à favoriser une amélioration qualitative des outils qui assurent l'insertion des jeunes dans le monde du travail, comme l'apprentissage et les stages. Il convient que les États membres encouragent le travail en indépendant et les professions tant intellectuelles que manuelles, qui, ces dernières années, sont devenus nettement moins répandus, en particulier chez les jeunes.

2.6. La mobilité des travailleurs, à l'intérieur comme à l'extérieur des frontières de l'Union européenne, offre une voie pour combler les déficits persistants en main-d'œuvre et en compétences. Aux États membres, il est demandé de veiller avec plus d'attention à renforcer les instruments de gestion des migrations en provenance de pays tiers, en promouvant les voies légales d'entrée dans l'Union européenne, à consolider les actions de suivi et de prévision des besoins professionnels, à améliorer les procédures de reconnaissance des qualifications obtenues en dehors de l'Union et à conférer une plus grande efficacité aux outils destinés à prévenir les situations d'exploitation et d'illégalité auxquelles les travailleurs venus de l'étranger sont plus susceptibles d'être exposés. En parallèle, les États membres doivent s'engager à assurer une inclusion plus efficace des travailleurs étrangers sur le marché européen du travail. Le défaut de reconnaissance des qualifications formelles et les barrières linguistiques continuent à figurer au nombre des grands obstacles s'opposant à une pleine insertion professionnelle ([4]).

([1]) Proposition de recommandation du Conseil relative au renforcement du dialogue social dans l'Union européenne, COM(2023) 38 final.

([2]) Avis du Comité économique et social européen sur la proposition de recommandation du Conseil relative au renforcement du dialogue social dans l'Union européenne [COM(2023) 38 final — 2023/0012 (NLE)] et sur la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — «Renforcer le dialogue social dans l'Union européenne: exploiter tout son potentiel au service de transitions justes» [COM(2023) 40 final] (JO C 228 du 29.6.2023, p. 87).

([3]) Rapport conjoint sur l'emploi 2024.

([4]) Avis du Comité économique et social européen — Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur les compétences et la mobilité des talents [COM(2023) 715 final] — Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil portant création d'un réservoir européen de talents [COM(2023) 716 final — 2023/0404 (COD)] — Proposition de recommandation du Conseil L'Europe en mouvement — Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous [COM(2023) 719 final] — Recommandation de la Commission sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers [C(2023) 7700 final] (JO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

Arguments à l'appui de la recommandation 1.5 (lignes directrices n° 6 et 8)

2.7. Malgré la croissance de l'emploi qui a été enregistrée ces dernières années, les inégalités entre les hommes et les femmes restent répandues sur le marché du travail et se traduisent par des divergences dans leurs taux d'activité comme en ce qui concerne leurs rémunérations et leurs retraites. Les mauvaises conditions de travail et les bas salaires continuent d'affecter certains secteurs et métiers, et les travailleuses tendent à être surreprésentées dans le travail à temps partiel, y compris involontaire. Il y a lieu de combattre les inégalités de genre, par une mise en œuvre efficace de la directive sur la transparence des rémunérations, faisant partie d'un arsenal où figurent aussi d'autres mesures, comme des incitations d'ordre fiscal, qui visent à accroître la participation des femmes au marché du travail. Les États membres doivent s'attacher à progresser pour rendre plus disponibles des services de qualité et d'un prix abordable en matière d'éducation et d'accueil de la petite enfance et de prise en charge de longue durée, ainsi que des mesures en faveur d'un équilibre entre vie professionnelle et privée et d'une répartition équitable des tâches familiales entre les hommes et les femmes.

2.8. De même, il conviendrait de s'employer plus énergiquement à promouvoir l'emploi des personnes handicapées. Malgré des progrès récents, le différentiel d'activité de ces personnes par rapport à la population non handicapée se montait en 2022 à 21,4 points de pourcentage dans l'Union européenne, et leur taux de chômage atteignait pratiquement le double de celui des non-handicapés ([5]). Suivant la ligne tracée par la stratégie 2021-2030 en faveur des droits des personnes handicapées ([6]), il s'impose de consentir des efforts supplémentaires pour les inclure dans le monde du travail au moyen de politiques actives de l'emploi, développer le potentiel des entreprises sociales qui peuvent jouer un rôle important sur le marché du travail de l'Union et combattre les stéréotypes, afin que ces personnes soient assurées de bénéficier d'une insertion professionnelle qui réponde à leurs besoins.

Arguments à l'appui de la recommandation 1.6 (ligne directrice n° 6)

2.9. Eu égard aux transformations économiques et sociales majeures qui résultent de la transition écologique et numérique, du vieillissement démographique et de la transformation des structures du travail, il est urgent d'encourager le développement de la personne, de ses compétences et de son employabilité, en renforçant ses qualifications et aptitudes, au stade initial comme à chaque étape de son existence. La participation des adultes à des activités de formation continue reste un point faible en Europe, puisque son taux ne se monte qu'à 37,4 %, soit un pourcentage bien inférieur à celui de 60 % qu'il est censé atteindre pour 2030, selon les projections du plan d'action sur le socle européen des droits sociaux ([7]). Il y a lieu de conforter la qualité de l'offre formative, sous l'angle de ses contenus, de ses méthodologies et de ses instruments, de manière qu'elle soit à même de répondre aux besoins des entreprises en matière de compétences et aux impératifs d'employabilité des travailleurs et qu'elle favorise une extension de la participation à l'emploi, y compris par le recours aux nouvelles technologies. Par ailleurs, il est nécessaire de développer des outils pour établir une connexion plus étroite entre la formation et la progression de carrière et promouvoir l'analyse des compétences de chacun, ainsi que le développement, la mise en œuvre et la reconnaissance des microcertifications, en conformité avec les recommandations du Conseil relatives aux comptes de formation individuels. En outre, le rôle joué par les services de l'emploi, tant publics que privés, devrait être encore renforcé, par l'apport de ressources appropriées. Comme le CESE l'a souligné dans des avis précédents, il est nécessaire de reconnaître et d'assurer le droit à l'apprentissage tout au long de la vie et à un accès effectif tant à une éducation qu'à une formation de qualité sur toute l'étendue de l'existence ([8]), y compris en évaluant de nouveaux outils, tels que les congés payés à des fins de formation.

2.10. Dans le cas des travailleurs qui sont les plus exposés au risque d'être affectés par les transitions en cours ou dont le niveau d'aptitude à l'emploi est le plus faible, il s'impose tout particulièrement de renforcer tous les outils de perfectionnement des compétences et de reconversion, grâce à des interventions ciblées, relevant d'une politique volontariste, qui visent à former, mais aussi à dispenser des conseils, s'agissant d'aider activement à rechercher un emploi. Il convient d'exploiter le potentiel que les applications d'intelligence artificielle recèlent pour personnaliser les interventions et mettre en place des outils grâce auxquels il soit possible de suivre de manière efficace et fiable les résultats que les actions de formation produisent en faveur de l'insertion et de la reconversion professionnelles.

2.11. En particulier, il est urgent de dispenser, aux adultes comme aux jeunes, une formation dans le domaine du numérique. Maintenant que les applications d'intelligence artificielle se répandent, la mise à jour des compétences numériques et technologiques de la population devient un enjeu encore plus crucial. Les États membres devraient adopter des mesures plus énergiques pour relever ce défi, en renforçant les compétences numériques des élèves et des adultes de tous âges et en développant des écosystèmes numériques d'enseignement et de formation qui puissent s'appuyer sur des facteurs clés essentiels pour la réussite, comme les connexions à haut débit dans les écoles, les équipements et la formation des enseignants.

([5]) Rapport conjoint sur l'emploi 2024.
([6]) Commission européenne. Train de mesures visant à améliorer les perspectives des personnes handicapées sur le marché du travail.
([7]) *Rapport conjoint sur l'emploi 2024*.
([8]) Avis du Comité économique et social européen sur la proposition de décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres [COM(2023) 599 final — 2023/0173 (NLE)] (JO C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj).

2.12. C'est un enjeu primordial que d'encourager la modernisation des systèmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP), à tous les niveaux, afin de les mettre en mesure de satisfaire les besoins, actuels et futurs, des entreprises en matière de compétences, y compris en tenant compte de l'impact que produiront les applications d'intelligence artificielle. Il y a lieu de renforcer l'offre de formation dans le domaine des compétences techniques, en particulier pour ce qui est des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), mais aussi en ce qui concerne celles de nature non technique, afin de préparer les nouvelles générations à travailler dans une démarche d'intégration de plus en plus poussée entre l'humain et la technologie. Dans le même temps, il y a lieu de renforcer les qualifications de base, car il s'agit de la meilleure manière d'assurer l'accès à un parcours de carrière. Savoir lire, écrire, parler et compter constitue, en particulier dans le cas des personnes issues de milieux défavorisés, un bagage essentiel pour une intégration professionnelle réussie.

Arguments à l'appui de la recommandation 1.7 (lignes directrices n° 5 et 6)

2.13. Bien qu'ils aient augmenté en termes nominaux, les salaires ont enregistré une baisse en valeur réelle dans tous les États membres, en raison de l'inflation ([9]). Le phénomène des travailleurs pauvres reste lui aussi un motif de préoccupation. En plus de surveiller et d'atténuer les effets négatifs que cette poussée d'inflation a exercés sur le pouvoir d'achat de la main-d'œuvre, il est nécessaire de renforcer l'efficacité des instruments destinés à garantir que, tout en répondant aux évolutions de la productivité, les rémunérations soient équitables et décentes, non seulement pour les salariés faiblement rétribués mais aussi pour tous ceux qui se situent à un niveau moyen de l'échelle des salaires, leur capacité d'achat ayant elle aussi souffert de la poussée inflationniste de ces dernières années. Il importe que les pays de l'Union mettent pleinement en œuvre la directive relative à des salaires minimaux adéquats.

2.14. Le CESE considère que les États membres devraient permettre, encourager et promouvoir la négociation collective en matière salariale, en renforçant le rôle des partenaires sociaux et en dégageant des instruments adaptés pour mesurer quels sont les taux de couverture atteints par ce mécanisme, lesquels restent mal connus dans bon nombre de ces pays. En outre, il convient qu'ils se dotent d'outils efficaces pour récolter des données grâce auxquelles ils puissent suivre les tendances en matière de rémunérations et en encourager l'évolution en concordance avec leurs lois et pratiques nationales, ainsi qu'avec leurs conditions socio-économiques et leurs niveaux de productivité, leur compétitivité et leurs évolutions, en tenant compte des disparités d'ordre sectoriel et territorial.

Arguments à l'appui de la recommandation 1.8 (ligne directrice n° 7)

2.15. Le travail compte parmi les aspects de la vie en société pour lesquels l'arrivée de l'intelligence artificielle induit des transformations majeures. Cette technologie peut offrir la possibilité d'améliorer l'organisation des flux de travail, d'éliminer des tâches dangereuses ou fastidieuses, de stimuler l'inclusion des personnes handicapées ou d'aider le marché à combler le déficit de l'offre de travail. En outre, elle est susceptible de contribuer à ce que les politiques en matière de formation, de rémunérations, de protection sociale soient mieux adaptées aux besoins des travailleurs et s'inscrivent dans une perspective qui apparaisse davantage corrélée au mérite. Son développement n'en suscite pas moins des inquiétudes quant aux répercussions qu'elle peut produire sur le niveau d'emploi et la vie de la population active. Le recours croissant qui y est fait en appui aux décisions concernant les travailleurs pourrait poser des problèmes pour ce qui est de leurs droits, de leurs conditions de travail et de leur situation pécuniaire. L'intelligence artificielle peut modifier la manière dont leur travail est suivi et géré, et faire peser ainsi des menaces sur le respect de leur vie privée et leur autonomie. Elle pourrait aussi créer ou perpétuer des distorsions et des discriminations, qui amplifient des inégalités existantes. En outre, elle suscite des préoccupations concernant la transparence des algorithmes, ainsi que la capacité de les expliquer et de rendre des comptes à leur sujet.

2.16. En conséquence, il convient que les États membres veillent prioritairement à mesurer, suivre et évaluer les retombées pour l'emploi et l'organisation du travail qui résultent de l'utilisation de l'intelligence artificielle, afin d'en promouvoir un usage qui soit durable d'un point de vue éthique et social, améliorant la compétitivité des structures, l'emploi et la qualité du travail sans nuire aux droits des travailleurs ni détériorer leurs conditions d'activité. L'intelligence artificielle induira par ailleurs des modifications radicales dans l'organisation du travail. En conséquence, il est capital que les partenaires sociaux, à tous les niveaux, soient pleinement associés à la gestion de ces bouleversements et à la recherche de modèles novateurs pour organiser le travail, tout en garantissant le respect du principe que «l'humain garde le contrôle». Le dialogue social et la négociation collective revêtent une importance fondamentale pour assurer la gestion des changements produits par les évolutions technologiques, aborder leurs éventuels aspects problématiques et encourager l'adaptation des travailleurs à cette évolution, en élaborant des politiques qui y répondent de manière appropriée et en temps voulu. Les mutations à l'œuvre revêtent une portée historique telle qu'il s'avère souhaitable de renforcer la coordination entre les stratégies nationales, au départ d'une mise en commun des expériences et des évaluations.

Arguments à l'appui de la recommandation 1.9 (ligne directrice n° 8)

2.17. Étant donné que les systèmes de protection sociale jouent un rôle décisif pour assurer la cohésion au sein de la société et la sécurité économique face aux risques de fluctuations macroéconomiques, il est nécessaire de les adapter aux exigences nouvelles, en prenant en considération les impératifs de leur durabilité sur le plan financier et en tenant compte du vieillissement démographique, des transformations dans le monde du travail — et plus particulièrement la montée en puissance des nouvelles formes d'emploi — et des objectifs assignés aux finances publiques dans le cadre du nouveau train de mesures relatives à l'économie. Par ailleurs, les avantages sociaux fournis par les entreprises peuvent constituer un élément de soutien pour ces systèmes de protection sociale et les compléter, et il convient d'en tirer parti, dans une logique qui entende abonder les interventions de la sécurité sociale publique et non s'y substituer.

([9]) *Rapport conjoint sur l'emploi 2024.*

2.18. Il est important que les États membres procèdent à des réformes de leurs systèmes de sécurité sociale en fonction des besoins d'aujourd'hui et de demain, en augmentant le taux de participation à la vie professionnelle, en fournissant une couverture sociale pour les formes d'emploi atypiques, en prévenant les phénomènes d'exclusion et en renforçant les dispositifs d'assistance socio-sanitaire, afin de promouvoir des marchés du travail inclusifs et une croissance durable et de garantir la durabilité actuelle et future de ces régimes. Dans cette perspective, il est judicieux d'encourager les États membres à procéder à des évaluations systématiques de l'effet redistributif qui découle de chaque mesure de protection sociale, afin d'en jauger l'impact spécifique et global et d'œuvrer à l'amélioration des politiques.

Arguments à l'appui de la recommandation 1.10 (ligne directrice n° 8)

2.19. Parmi les nouveaux défis à relever figure l'accessibilité financière de l'habitat. En 2022, près d'un dixième de la population de l'Union européenne vivait dans un ménage où l'ensemble des coûts à supporter pour se loger représentait plus de 40 % du revenu disponible total, ce pourcentage ayant par ailleurs augmenté sensiblement par rapport à 2020 ([10]). Les États membres doivent s'employer à adopter et à renforcer des politiques visant à soutenir des logements qui soient abordables, disponibles et adéquats, ainsi que des mesures visant à prévenir et à atténuer le sans-abrisme, notamment au moyen des instruments fournis par les fonds de l'Union;

Arguments à l'appui de la recommandation 1.11 (lignes directrices n° 7 et 8)

2.20. Le CESE insiste sur la nécessité de renforcer les politiques de lutte contre l'emploi illégal, en adoptant des mesures qui le préviennent et qui encouragent le travail légal, en améliorant la coordination entre les actions d'inspection et de contrôle, notamment sous la forme d'une intégration plus poussée entre les banques de données nationales et d'un recours à l'intelligence artificielle, ainsi qu'en prévenant l'utilisation irrégulière du travail détaché. Il est capital d'agir pour diffuser plus largement la culture de la légalité, notamment en lançant, dès le stade de l'école, des campagnes d'information et de sensibilisation.

2.21. Les accidents du travail continuant à atteindre un niveau élevé, il est souhaitable par ailleurs que les États membres redoublent d'efforts pour mettre en place des mesures qui visent à juguler ce phénomène et soient épaulées par des structures d'inspection du travail appropriées. Le CESE soutient la démarche de la «vision zéro» concernant les décès liés à l'activité professionnelle ([11]) et rappelle qu'il est nécessaire d'investir dans une culture de la prévention sur les lieux de travail.

2.22. La diffusion croissante du travail effectué par l'intermédiaire de plateformes suscite des préoccupations concernant les conditions dans lesquelles il s'exerce et la transparence dans l'utilisation qui y est faite des algorithmes aux fins de la gestion de l'activité. Comme le CESE l'a souligné dans des avis antérieurs ([12]), les principales craintes concernent notamment un accès plus limité à la protection sociale et à la couverture par la sécurité sociale, les risques en matière de santé et de sécurité, la précarité des conditions d'activité, le morcellement des horaires de travail, l'insuffisance du niveau de rémunération, ou encore les difficultés rencontrées pour faire reconnaître les droits collectifs des travailleurs. En conséquence, les États membres doivent s'atteler à mettre en œuvre la directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme.

Bruxelles, le 23 octobre 2024.

Le président
du Comité économique et social européen
Oliver RÖPKE

([10]) *Rapport conjoint sur l'emploi 2024*.

([11]) Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 — Santé et sécurité au travail dans un monde du travail en mutation, COM(2021) 323 final.

([12]) Avis du Comité économique et social européen sur la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «De meilleures conditions de travail pour une Europe sociale plus forte: tirer pleinement parti de la numérisation pour l'avenir du travail» [COM(2021) 761 final] et la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme [COM(2021) 762 final] (JO C 290 du 29.7.2022, p. 95) et Avis du Comité économique et social européen sur la proposition de décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres [COM(2022) 241 final] (JO C 486 du 21.12.2022, p. 161).