



Déclassifié¹

AS/Soc/CSE (2017) PV 04

13 décembre 2017

Fsocescpv04_2017

Commission des questions sociales, de la santé et du développement durable

Sous-commission de la Charte sociale européenne

Procès-verbal

de la réunion tenue à Paris

le vendredi 27 octobre 2017, de 9 h 30 à 17 heures

Mme Sevinj Fataliyeva (Azerbaïdjan, CE), **Présidente**, ouvre la réunion conformément à l'article 47.4 relatif au quorum et souhaite la bienvenue à tous les participants. Ceux-ci comprennent des membres des Parlements nationaux et de la Sous-commission, des experts et des orateurs invités, 16 pays étant représentés au niveau parlementaire.

1. Ordre du jour

[AS/Soc/ESC (2017) OJ 04]

Le projet d'ordre du jour est **adopté**.

2. Procès-verbal

[AS/Soc/ESC (2017) PV 03]

Le projet de procès-verbal de la réunion qui s'est tenue à Strasbourg le 10 octobre 2017 est **approuvé**.

3. Séminaire parlementaire sur le thème « Emploi, formation et égalité des chances : garantir à tous un traitement équitable et l'intégration » (dans le cadre de la promotion de la mise en œuvre de la Charte sociale européenne et du Partenariat pour la bonne gouvernance)

[AS/Soc/SCE (2017) 3 rév. 2 ; Conclusions (2016) du CEDS ; dossier de presse]

La Présidente rappelle que ce séminaire est déjà le cinquième d'une série de manifestations ayant pour but de promouvoir les droits sociaux et la mise en œuvre de la Charte sociale européenne. En s'appuyant sur les conclusions du Comité européen des droits sociaux (CEDS) pour 2016, les participants mettront l'accent sur le difficile exercice d'équilibre entre les droits liés à l'emploi et l'égalité des chances associés à une protection sociale adéquate (thèmes principalement traités par les articles 1, 10, 15 et 20 de la Charte) sous l'angle de la législation et des pratiques dans les États membres concernés. L'objectif consiste à partager les connaissances et l'expérience, et à débattre sur des problématiques émergentes et sur des exemples de bonnes pratiques dans les domaines cibles.

¹ Le procès-verbal a été approuvé et déclassifié par la Sous-commission de la Charte sociale européenne lors de sa réunion du 25 janvier 2018 à Strasbourg.

Mme Chemla, Rapporteuse générale du CEDS, fait une introduction thématique. En tant qu'instrument évolutif, la Charte énonce des droits sociaux, tandis que le CEDS procède à l'examen annuel de la mise en œuvre de ces droits, en tenant compte des commentaires des États membres et de toute information pertinente en provenance des Parlements nationaux ou de tout signalement reçu par le biais de la procédure de réclamations collectives pour les pays concernés (16 au moment de la rédaction du présent procès-verbal). En période de crise économique constante, il est indispensable de préserver le tissu social et sociétal, et de défendre les droits sociaux des travailleurs (et des personnes désireuses de travailler dans des conditions décentes), en particulier ceux des groupes de population les plus vulnérables. Les parlementaires doivent s'employer à encourager la ratification de la Charte et de ses protocoles, notamment celui relatif au système de réclamations collectives. Ils doivent également veiller à ce que des ressources adéquates soient allouées à la mise en œuvre des droits garantis par la Charte et à ce que les informations fournies au CEDS expliquent correctement les progrès réalisés pendant la période de référence. S'agissant de la cohésion sociale, une plate-forme spéciale vient d'être mise en place au Conseil de l'Europe pour débattre plus efficacement des problèmes sociaux émergents.

La Présidente se dit satisfaite des explications fournies par Mme Chemla sur les travaux accomplis par le CEDS pour parvenir à ses conclusions. Chaque pays connaît des difficultés à faire progresser les droits sociaux et doit porter une attention particulière aux ressources employées pour assurer une pleine conformité avec la Charte.

Session 1 : Concilier les droits sociaux et les exigences du marché du travail : quel rôle pour les parlementaires, le gouvernement, les syndicats et le secteur privé ?

Mme Chemla souligne les exigences de la Charte concernant les articles 1 et 10. Les États doivent donner une image précise des mesures (à la fois actives et passives) prises pour garantir des emplois durables et éliminer toute discrimination (pour laquelle la charge de la preuve est inversée). Les conclusions du CEDS pour 2016 indiquent que dans certains pays, les politiques de l'emploi ne sont pas efficaces (notamment celles concernant l'emploi des jeunes en Bosnie-Herzégovine, au Portugal et en Espagne ; la République de Moldavie, la Serbie et le Monténégro doivent allouer davantage de ressources aux stratégies menées en faveur de l'emploi, et la Géorgie doit fournir davantage d'informations sur les mesures prises).

La République de Moldavie, l'Azerbaïdjan et la Turquie appliquent des restrictions excessives à l'accès à certaines professions, tandis que l'Irlande manque de dispositions afférentes à une juste indemnisation en cas de discrimination, et que la législation de la Bosnie-Herzégovine relative aux motifs de discrimination est incomplète. Des problèmes se posent en Turquie, quant à certaines dispositions sur le maintien de l'ordre public. Les services pour l'emploi sont jugés inefficaces en Azerbaïdjan et en Espagne. Les dispositions liées au congé formation en Bosnie-Herzégovine, en Serbie, en République de Moldavie, en Géorgie et en Azerbaïdjan suscitent des critiques. Des problèmes d'accès à la formation professionnelle sont relevés pour le Monténégro, la Slovaquie, la Géorgie, la Serbie, Malte, la Turquie et le Portugal.

M. Rajabli évoque la situation de l'Azerbaïdjan en matière d'emploi. Compte tenu de la croissance démographique élevée et de la nécessité d'améliorer l'intégration des personnes déplacées à l'intérieur du pays ou des réfugiés, des milliers d'emplois doivent être créés chaque année. Au cours des deux dernières années, les stratégies relatives à l'emploi et à l'orientation professionnelle mettent fortement en lumière l'esprit d'entreprise et favorisent la création de nouveaux emplois dans les petites et moyennes entreprises. Des programmes de formation et d'apprentissage professionnels sont également relancés. En outre, des quotas visant à favoriser l'insertion des personnes handicapées sont mis en place pour les grandes entreprises. Enfin, les droits des travailleurs migrants doivent être mieux protégés par les mécanismes de la Charte.

M. Curran souligne l'importance d'adresser les conclusions du CEDS aux gouvernements mais aussi aux parlements, afin qu'ils puissent intégrer les questions traitées dans leurs programmes de travail. S'agissant des commentaires du CEDS sur la situation des officiers dans l'armée, il convient d'observer que les politiques menées prennent en considération la concurrence accrue (en matière de recrutement) avec le secteur des services commerciaux et les effets de la crise économique. Ceux-ci ont infligé des dommages durables en matière d'emploi, en particulier pour la jeunesse.

En réponse aux points mentionnés, **Mme Chemla** indique que, lorsque les conclusions du CEDS font état d'une non-conformité, il incombe aux parlements individuels de déterminer si leur pays doit prendre des mesures. Ils peuvent en conséquence exhorter leur gouvernement national et les administrations pertinentes à passer à l'action. Une analyse plus détaillée des cas au niveau national peut être conduite dans le cadre du mécanisme des réclamations collectives. En ce qui concerne les droits des travailleurs migrants, le CEDS insiste systématiquement sur des garanties sociales minimales permettant d'accéder à certains services de

base (soins de santé, logement et éducation), bien que certains États membres n'acceptent pas cette interprétation de la Charte. Les perspectives de révision de la Charte elle-même sur ce point sont très incertaines.

M. Delarue présente ensuite les travaux de la Commission européenne sur le Socle européen des droits sociaux, nouvel outil destiné à promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi. Construit sur le droit social en vigueur de l'Union européenne, le socle sert de cadre de référence pour faire converger la protection sociale mise en œuvre par les États membres vers le haut et comprend 20 principes/droits², un tableau de bord de l'emploi et des indicateurs sociaux, ainsi que plusieurs initiatives concrètes (telles que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'accès à la protection sociale et une directive sur le temps de travail accompagnée de la communication interprétative de la Commission). Le socle contient des références explicites à la Charte sociale européenne, encourage sa ratification et celle des protocoles y afférents et appelle les États membres à réexaminer les réserves émises sur certaines dispositions de la Charte. Sa mise en œuvre portera sur des mises à jour avec une application renforcée de la législation de l'Union européenne, des fonds spécifiques et sur un dialogue avec les différentes parties concernées, principalement par le biais du Semestre européen. Il sera officiellement lancé lors du Sommet social pour des emplois et une croissance équitables, le 17 novembre 2017. Il est à noter que les parlementaires contribuent de façon efficace à l'amélioration des services sociaux par la législation³.

La Présidente propose que les parlementaires travaillent également à faire connaître le Socle au grand public et qu'ils adoptent des mesures législatives pertinentes à l'échelle nationale.

Mme Buliga, ancienne Ministre chargée du commerce de la République de Moldavie, souligne la nécessité de renforcer les mécanismes d'échange d'informations sur la mise en œuvre de la Charte. Celle-ci devrait mieux prendre en compte les nouveaux problèmes qui se posent à propos des migrants et des travailleurs migrants.

M. Breaz décrit les efforts fournis pour améliorer l'accès pour tous à des emplois de qualité dans son pays, la Roumanie. Des mesures ont été prises pour favoriser la mobilité et l'intégration des populations vulnérables, notamment en ce qui concerne les chômeurs de longue durée et les prestataires de soins de santé.

M. Halb, Directeur adjoint pour la Coopération européenne et de la stratégie de la Banque de développement du Conseil de l'Europe (CEB), présente le travail de la banque dans ses grandes lignes, en expliquant notamment comment les projets sont retenus à l'aune de critères sociaux liés à la Charte sociale européenne. Face à l'afflux récent de réfugiés en Europe, de nombreux pays se heurtent à des difficultés importantes pour les loger et leur apporter les services sociaux de base. Il en résulte pour la banque, la nécessité de redéfinir sa vocation initiale – qui remonte à 1956, date de sa création – en tant que fonds pour les réfugiés. À cette fin, de grands efforts ont été entrepris ces dernières années en vue d'une réorientation vers les Balkans occidentaux. La Banque a adopté une approche multilatérale des enjeux sociaux et elle investit de plus en plus dans la prévention des risques sociaux, y compris en couvrant les risques relatifs au changement climatique. Les priorités stratégiques établies pour 2017-2019 s'articulent autour de la croissance durable et inclusive (par exemple, par l'inclusion financière et l'autonomisation des groupes vulnérables par rapport au marché de l'emploi), l'intégration des réfugiés, des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays et des migrants (activités développées par le biais d'un compte spécial avec l'aide de l'Organisation internationale pour les migrations), et de mesures relatives au climat. De nombreux projets – allant des interventions d'urgence à une action à long terme – mettent en évidence le rôle indispensable de la Banque pour les États membres (41 au moment de la rédaction du présent procès-verbal, dont deux non membres du Conseil de l'Europe).

M. Grin souhaite connaître les modalités employées pour préparer des prêts-projets et toute subvention associée. En outre, il se demande si les projets liés à la migration couvrent également les pays de transit.

M. Halb explique que la CEB est parfois amenée à faire appel à des intermédiaires financiers dans les pays membres en raison de ses moyens administratifs restreints. Certains pays de transit bénéficient d'une aide d'urgence, dont éventuellement des subventions, tandis que les pays d'accueil recherchent des fonds supplémentaires pour des projets d'intégration à long terme. Des prêts sont consentis à des conditions financières très favorables, meilleures que la moyenne du marché. Ils comprennent souvent des sections consacrées à l'assistance technique et des dispositions visant à bonifier les intérêts. Certains projets

² Ces droits sont regroupés en trois domaines principaux : 1) égalité des chances et accès au marché du travail ; 2) conditions de travail équitables et 3) protection sociale adéquate et durable.

³ L'ensemble de la présentation est disponible sur demande auprès du Secrétariat de la Commission et sur l'extranet.

régionaux favorisent les actions collectives et font intervenir des donateurs non européens, tels que les États-Unis.

La Présidente informe ensuite les participants que le représentant de l'OCDE annule sa venue en raison d'un empêchement de dernière minute, mais souhaite apporter sa contribution écrite. Elle évoque notamment le document de l'OCDE sur l'avenir du travail et des compétences (« *Future of work and skills* ») présenté en février dernier lors de la réunion du Groupe de travail sur l'emploi du G20 (disponible dans les dossiers des participants). Le document examine l'incidence des mégatendances dans le monde du travail sur les politiques nationales de l'emploi et de la protection sociale. Selon l'OCDE, une flexibilité accrue offrirait davantage de possibilités d'emploi aux populations sous-représentées ainsi que vulnérables. Mais dans le même temps, certains facteurs mondiaux, tels que la numérisation en masse, pourraient rendre inutiles de nombreuses compétences acquises antérieurement. Dans les économies avancées, l'automatisation et l'externalisation risquent également d'engendrer du chômage.

D'une manière générale, l'OCDE pense que des emplois seront effectivement détruits, mais que d'autres seront créés, qui exigeront de nouveaux types de compétences. Il sera donc indispensable de suivre des formations tout au long de la vie pour répondre aux exigences du marché de l'emploi. Ces exigences devront être anticipées par les systèmes nationaux de protection sociale et les coûts d'ajustement pourraient s'avérer importants. Les inégalités pourraient se creuser davantage si les travailleurs peu qualifiés ne bénéficient pas d'une aide publique à la formation ou à la requalification professionnelle, en particulier si les jeunes ne sont pas dotés des compétences nécessaires pour exercer des emplois de qualité. L'OCDE recommande que la réglementation du marché du travail soit ajustée pour que les travailleurs bénéficient d'une protection de base et pour favoriser l'entrepreneuriat de manière à saisir de nouvelles opportunités. Les systèmes de sécurité sociale doivent, à l'évidence, être remodelés – de manière proactive – pour qu'ils s'adaptent aux nouvelles formes d'emploi plus flexibles et probablement à des carrières plus morcelées pour tous. L'objectif consiste à éviter toute stigmatisation des groupes de population vulnérables et à éliminer les pièges de l'inactivité à long terme. Enfin, de nouvelles formes de dialogue social devront être élaborées pour trouver des solutions pragmatiques aux nouvelles questions qui se posent par la voie de la négociation entre les entreprises et les travailleurs indépendants.

M. Grin explique ensuite le fonctionnement du système suisse de formation et d'orientation professionnelles. Le système vise à trouver l'équilibre entre les besoins du marché du travail et l'offre en matière de formation. Dans ce contexte, il importe de parler non seulement des droits mais aussi des devoirs, en particulier pour les jeunes. La solution de l'alternance (qui conjugue une formation dans une école professionnelle avec une expérience pratique au sein d'une entreprise) semble fournir des résultats optimaux.

Mme Pyrko a présenté la législation générale sur l'emploi au Bélarus. En termes pratiques, l'État a mis en place une liste transmise par voie électronique des offres d'emploi, liste qui peut être consultée gratuitement par toutes les parties concernées. Pour faciliter l'intégration de certains groupes vulnérables, une méthode de quotas est de plus en plus employée et l'auto-entrepreneuriat est encouragé.

La Présidente remercie les participants pour leurs contributions et leurs observations lors de la session du matin. Les États jouent indubitablement un rôle moteur dans le dialogue social. La discussion du matin a également mis en évidence la nécessité d'apporter une orientation et un soutien professionnels spécifiques aux jeunes de nombreux pays européens pour garantir la stabilité des générations futures.

Session 2 : Favoriser la mobilité sociale en Europe : vers une égalité des chances renforcée pour les groupes de population vulnérables (travailleurs migrants, personnes handicapées, femmes, minorités, jeunes, personnes âgées)

La Présidente ouvre la session de l'après-midi destinée à réfléchir sur les moyens d'améliorer l'intégration des groupes de population vulnérables, en gardant à l'esprit que certains pays connaissent des vulnérabilités différentes et que certaines personnes cumulent les vulnérabilités. Des horaires de travail et des clauses contractuelles flexibles, telles qu'encouragées par l'OCDE, permettraient probablement d'accroître l'égalité des chances. Les systèmes nationaux de protection sociale doivent toutefois intégrer les nouvelles caractéristiques de ce monde du travail qui est en pleine mutation.

En ce qui concerne le thème abordé pendant la session de l'après-midi, **Mme Frogner**, membre du CEDS, explique les dispositions de fond contenues dans les articles concernés de la Charte (principalement les articles 15 et 20, mais aussi 24). L'intégration des personnes handicapées dans les activités courantes constitue un défi majeur pour de nombreux pays européens. En Autriche et dans trois autres pays, la question qui se pose est celle de l'accès au système éducatif général. Si l'on considère l'article 15.2, l'accès

au marché ordinaire de l'emploi présente des dysfonctionnements en Grèce, en Roumanie, en Serbie et en Ukraine, comme le prouvent les mauvais chiffres de l'emploi pour les personnes handicapées. Si l'on se réfère à l'article 15.3 (sur le droit à l'intégration sociale), il s'avère que la législation anti-discrimination est insuffisante et que l'accessibilité des transports publics doit être améliorée dans des pays tels que l'Arménie, la Belgique, l'Estonie et la France.

L'article 20 porte sur la discrimination directe et indirecte à l'égard des femmes. Des données nationales montrent que l'écart salarial entre les femmes et les hommes est particulièrement préoccupant ; une réclamation collective a été déposée en 2017 sur ce point contre l'ensemble des 15 États parties au Protocole prévoyant un système de réclamations collectives. Certains pays, comme la Géorgie, présentent un cadre législatif insuffisant sur l'égalité des salaires (absence de législation spécifique). La charge de la preuve dans les affaires de discrimination doit être inversée en Azerbaïdjan, en Russie et en Ukraine. Les pays qui autorisent un plafonnement de l'indemnisation (pour les affaires de discrimination) sont considérés comme ne respectant pas la Charte. Par ailleurs, les femmes n'ont toujours pas accès à certaines professions (en particulier, en cas de maternité) et à certaines formes d'emploi (comme le travail de nuit ou les travaux souterrains) en Azerbaïdjan, en Bosnie-Herzégovine, au Monténégro, en Moldavie, en Russie et en Turquie.

Dans ses conclusions relatives à l'article 24 portant sur le licenciement, le CEDS souligne que le licenciement des personnes atteignant l'âge de la retraite et la faible protection de l'employé pendant la période d'essai ne sont pas conformes aux exigences de la Charte. L'Irlande, la Bulgarie et Malte sont concernés par cette question. La Finlande est également critiquée pour son plafonnement des indemnités en cas de licenciement et la non-réintégration en cas de licenciement abusif. Enfin, en vertu de l'article 18, divers pays ont des dispositions problématiques concernant les permis de séjour et de travail pour les non-nationaux (Belgique, Islande, Irlande, Italie, Moldavie, Serbie, Turquie, Royaume-Uni et Ukraine).

Mme Ludwinek, Directrice de recherche dans le domaine des politiques sociales chez Eurofound (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail), présente les nouvelles formes d'emploi et de mobilité sociale⁴. Elle explique les notions de mobilité sociale absolue (niveaux de vie de chaque génération comparés à ceux de la génération précédente) et relative (possibilité individuelle de monter ou de descendre dans l'échelle sociale à différentes étapes de la vie). La mobilité sociale relative est particulièrement importante pour la cohésion sociale, le progrès et la convergence. La mobilité absolue s'est constamment améliorée depuis la seconde guerre mondiale, alors que la mobilité relative s'est, d'une manière générale développée entre 1964 et les années 1980, excepté pour les hommes dans certains pays (tels que le Royaume-Uni, la France, la Suède, l'Autriche, l'Estonie et la Bulgarie).

Pour ce qui est des recommandations de politique générale, il apparaît clairement que l'orientation des élèves vers telle ou telle filière compromet leurs perspectives de mobilité sociale ; il serait plus judicieux de mettre l'accent sur la formation professionnelle et la formation continue, d'améliorer l'accès aux structures de garde d'enfants, de renforcer les compétences parentales et de fournir des services publics gratuits, ainsi que de permettre une bonne conciliation entre les études et le travail, le mentorat et les stages pratiques. L'accès aux réseaux sociaux et à certaines professions joue un rôle déterminant. Les stratégies doivent s'appuyer sur des objectifs à long terme clairs ainsi que sur des indicateurs à court terme qui mesurent les progrès réalisés et la stabilité des institutions. De nouvelles formes d'emploi – y compris le partage du personnel/des postes, le travail basé sur des vouchers, l'intérim, le travail mobile fondé sur les technologies de l'information, les emplois collaboratifs, le travail indépendant, le travail à temps partagé, les emplois participatifs et l'auto-entrepreneuriat – offrent à tous de nouvelles perspectives, mais appellent également à maîtriser de nouveaux risques sociaux et à garantir des conditions de travail décentes.

En réponse aux questions posées par **la Présidente** et par **M. Grin**, **Mme Ludwinek** explique que, dans de nombreux pays européens, des filières élitistes exercent effectivement un effet paralysant sur la mobilité sociale. Les responsables politiques doivent élaborer des stratégies spécifiques pour chaque pays visant à améliorer l'accès à diverses professions, l'évolution des carrières et les motivations, afin de favoriser l'insertion des groupes vulnérables dans le marché du travail. Le fait qu'un bon niveau de formation ne garantisse plus un bon emploi constitue une tendance dangereuse. En outre, les frais de scolarité et l'absence de rémunération des stages sapent la motivation des étudiants les plus démunis.

M. Zoidze, représentant géorgien, souligne les efforts déployés par son pays pour mettre en place un système éducatif basé sur l'alternance et redorer le blason de la formation professionnelle.

⁴ L'ensemble de la présentation est disponible sur demande auprès du Secrétariat de la Commission et sur l'extranet.

Mme Koutra-Koukouma de Chypre, demande à en savoir plus sur les recommandations de politique générale relatives aux personnes handicapées et aux réfugiés.

Mme Ludwinek confirme que ces catégories de la population sont affectées de manière disproportionnée par le chômage et ont donc besoin d'une aide spécifique de l'État.

Mme Aleksynska, économiste et spécialiste du marché de l'emploi au Bureau international du travail (BIT), Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK), évoque les emplois atypiques et leurs implications sur le remodelage de la protection sociale. La notion d'emploi atypique recouvre les emplois temporaires, les emplois à temps partiel et le travail d'astreinte, les relations de travail multipartites et les emplois déguisés (ou le travail non salarié économiquement dépendant), avec un degré de précarité croissant. Dans presque la moitié des pays européens étudiés, l'emploi temporaire s'est développé pendant la décennie 2004-2014, mais il a nettement diminué, notamment en Espagne, qui enregistrait des niveaux déjà élevés avant 2004 ; durant la même période, l'emploi à temps partiel a augmenté dans tous les pays, en particulier chez les femmes. Presque la moitié des contrats à durée déterminée concernent des jeunes employés (âgés de 15 à 24 ans), soit une proportion beaucoup plus élevée que celle des autres groupes d'âge.

L'économie à la demande favorise le recours à des catégories d'emplois atypiques : en 2014, 27 % des femmes et 4,2 % des hommes travaillaient à temps partiel en Europe ; 25 % des femmes et 24 % des hommes exerçaient un travail temporaire. Les contrats à temps partiel et temporaires pouvaient être volontaires – ce qui autorisait des aménagements flexibles entre l'employeur et l'employé, ou forcés – constituant un piège pour les groupes les plus vulnérables⁵. Sept domaines associés à des conditions de travail atypiques pouvant favoriser l'insécurité de l'emploi requièrent l'attention des décideurs politiques : les conditions contractuelles, la rémunération, les horaires, la sécurité et la santé au travail, la couverture de la sécurité sociale, la formation et la représentation pour la défense des droits au travail. En fonction du contexte national, il peut être important d'abaisser les seuils de la sécurité sociale et d'assouplir les critères, ainsi que d'améliorer la portabilité des droits, de simplifier les procédures administratives, d'empêcher tout déclassement professionnel (par exemple, pour les employés travaillant dans le cadre de l'« économie de plateformes ») et d'utiliser des programmes complémentaires non contributifs de l'assurance sociale.

Mme Avdei du Bélarus prend ensuite la parole pour présenter le plan d'action national pour 2015-2020 sur la protection des groupes vulnérables et met en avant les garanties juridiques pour l'égalité des chances.

À la suite d'une question posée par **Mme Buliga**, **Mme Aleksynska** explique que les formes de travail atypiques peuvent constituer des solutions satisfaisantes pour les travailleurs à distance. Toutefois, les expériences de travail temporaire permettent rarement aux travailleurs de développer un éventail de compétences pratiques à long terme.

M. Rajabli mentionne les programmes de travaux publics et les « subventions en nature » pour le travail indépendant comme constituant de nouvelles façons de stimuler l'emploi et de créer des emplois dans son pays. Un système d'assurance chômage est actuellement mis en place pour encourager des aménagements de travail plus flexibles. À cette fin, les décideurs examinent la possibilité d'introduire des comptes emplois personnalisés.

M. Soler note que son pays, l'Espagne, a été montré du doigt, de même que l'Italie et la Grèce, sur la question des contrats temporaires ou à temps partiel forcés. Or, ceux-ci sont largement imputables à la crise économique qui a frappé le marché du travail. Il se demande si le travail indépendant n'est pas en voie de se généraliser.

Mme Aleksynska répond en relevant qu'une multitude de raisons et de façons de recourir à certains types de contrats temporaires et à temps partiel pourraient déboucher soit sur des emplois stables avec des cotisations sociales déterminées au prorata des rémunérations, soit sur des situations précaires. Les politiques sociales doivent viser à fournir une protection sociale minimum pour tous les types de travailleurs.

Mme Kasimati saisit l'occasion pour informer les participants des réformes structurelles qui ont été menées récemment en Grèce. Au départ conçues pour supprimer des rigidités systémiques, ces réformes ont dans le même temps accru la précarité de certains groupes de population, notamment les jeunes, dont les taux de chômage sont démesurément élevés. Le constat est d'autant plus grave que la situation du reste de la population s'est considérablement améliorée. Le remodelage des programmes en faveur de l'emploi

⁵ Voir la présentation Powerpoint pour obtenir des données chiffrées. Cette présentation est disponible sur demande auprès du Secrétariat de la Commission et sur l'extranet.

s'efforce de mieux cibler la formation et l'orientation. Une nouvelle loi sur le handicap impose de nouvelles obligations transectorielles à toutes les parties concernées. Il en résulte une plus grande conformité de la Grèce avec l'esprit de la Charte sociale européenne. Néanmoins, le pays n'a pas les moyens de mettre efficacement en œuvre certaines des lois récemment adoptées.

M. Grech, de Malte, partage ce constat sur les modalités d'application de certaines dispositions juridiques qui créent des obligations implicites pour les employeurs, notamment en ce qui concerne les employés qui effectuent une période d'essai et les impératifs de non-discrimination. Toutefois, dans les faits, la rémunération des jours fériés varie. Des mesures ont été prises pour modifier la loi régissant les licenciements pour faire en sorte que les personnes qui atteignent l'âge de la retraite soient mieux consultées et mieux protégées.

M. Grin cite le cas des travailleurs temporaires en Suisse. Le fait que leurs droits à pension dépendent en grande partie des cotisations sociales versées tout au long de leur vie professionnelle, ils peuvent tomber dans la précarité quand vient l'heure de la retraite. Les dispositifs de solidarité du système de retraite visent à renforcer la protection et des réformes sont actuellement mises en œuvre à cet effet.

Mme Aleksynska salue l'utilité de ces réformes du système de retraite menées en Suisse, car elles peuvent permettre aux femmes retraitées d'avoir un niveau de vie décent. L'OIT réfléchit sur la nécessité de réglementer la durée minimale de travail par semaine et sur l'adéquation de la couverture sociale pour les formes d'emploi précaires.

En réponse à diverses questions soulevées par les orateurs, **Mme Frogner** admet que le système de d'informations du CEDS doit être amélioré de façon à tenir compte des développements récents constatés dans les pays concernés et à expliquer plus clairement les obligations d'information.

La Présidente résume les discussions du jour sur la base des contributions, des commentaires et des politiques menées. Elle présente les conclusions suivantes :

- Les jeunes, les femmes et les personnes handicapées rencontrent des difficultés particulières sur le marché du travail, étant donné qu'ils risquent davantage de connaître le chômage ou d'exercer un emploi atypique, pour lequel de nombreux pays ne prévoient pas une protection sociale suffisante ou des dispositions juridiques relatives à un nombre d'heures minimal.
- Les réfugiés et les migrants constituent un groupe de population vulnérable particulier qui requiert une meilleure protection en vertu de la Charte sociale européenne. Le CEDS doit poursuivre ses efforts pour interpréter la Charte d'une manière qui soit favorable aux réfugiés et aux migrants et comparable à l'ensemble de la population.
- Les stratégies sociales nationales doivent mieux en compte les nouvelles tendances émergentes sur le marché du travail (comme la numérisation, l'externalisation, la flexibilisation de l'emploi et des contrats de travail, la demande de travailleurs plus mobiles et indépendants). Les systèmes de sécurité sociale doivent être remodelés – de manière proactive – pour être adaptés aux formes d'emploi atypiques et au morcellement général des carrières.
- La contribution parlementaire à l'amélioration des services sociaux par la voie juridique est très pertinente. Toutefois, les dispositions prises doivent impérativement faire l'objet d'un suivi qui passe par le dialogue politique avec les gouvernements nationaux, les poursuites judiciaires (par exemple, en cas d'accidents du travail), des dispositifs de contrôle efficaces et l'allocation de ressources budgétaires adéquates aux questions sociales.
- La société civile peut contribuer à améliorer la situation en soumettant des cas si nécessaire, via le mécanisme de réclamations collectives lié à la Charte sociale européenne.
- Certains problèmes relatifs à la mobilité sociale et à l'orientation/la formation/l'accompagnement professionnels ont mis en évidence la nécessité d'établir des contacts plus étroits avec le secteur privé afin de mieux connaître les exigences du marché du travail, d'élaborer de nouvelles solutions et de renforcer l'égalité des chances pour tous.
- Plusieurs cas de non-conformité signalés par le CEDS peuvent être rejetés en raison de développements récents dans la législation et les pratiques nationales ou simplement en fournissant des informations plus complètes sur des dispositions nationales spécifiques. De nombreux pays ayant exprimé des réserves à l'égard de certains articles de la Charte appliquent déjà ces articles et peuvent

aisément retirer ces réserves. Il convient de déployer davantage de synergies à l'échelle nationale pour mettre en œuvre la Charte et le Socle européen des droits sociaux.

La Présidente clôture finalement le séminaire parlementaire, en remerciant tous les experts et les participants pour leur précieuse contribution et le profond intérêt porté aux sujets traités.

4. Questions diverses

Aucune

5. Date et lieu de la prochaine réunion

Pendant la première partie de la session de 2018 de l'Assemblée (22-26 janvier 2018) à Strasbourg (*date à confirmer*).

Liste de décisions

La Sous-commission de la Charte sociale européenne (de la Commission des questions sociales, de la santé et du développement durable), réunie à Paris le 27 octobre 2017, sous la présidence de Mme Sevinj Fataliyeva (Azerbaïdjan, CE), Présidente de la Sous-commission, en ce qui concerne :

- ***Le séminaire parlementaire sur le thème « Emploi, formation et égalité des chances : garantir à tous un traitement équitable et l'intégration » (dans le cadre de la promotion de la mise en œuvre de la Charte sociale européenne et du Partenariat pour la bonne gouvernance) :***
 - a tenu un échange de vues en tenant compte des contributions de :
 - Mme Eliane Chemla, Rapporteuse générale du Comité européen des droits sociaux (CEDS) ;
 - M. Rudi Delarue, Chef d'unité adjoint, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Commission européenne ;
 - M. Jérôme Halb, Directeur adjoint pour la Coopération européenne et de la stratégie de la Banque de développement du Conseil de l'Europe ;
 - Mme Marit B. Frogner, membre du CEDS ;
 - Mme Anna Ludwinek, Directrice de recherche dans le domaine des politiques sociales, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail ;
 - Mme Mariya Aleksynska, économiste et spécialiste du marché de l'emploi au Bureau international du travail (BIT), INWORK ;
 - a entendu les avis des commissions parlementaires nationales relatives aux droits sociaux sur deux thèmes : 1) « Concilier les droits sociaux et les exigences du marché du travail : quel rôle pour les parlementaires, le gouvernement, les syndicats et le secteur privé ? » et 2) « Favoriser la mobilité sociale en Europe : vers une égalité des chances renforcée pour les groupes de population vulnérables (travailleurs migrants, personnes handicapées, femmes, minorités, jeunes, personnes âgées) » ;
 - a entendu les conclusions de la Présidente ;
- ***Date et lieu de la prochaine réunion :*** a décidé de tenir sa prochaine réunion pendant la première partie de la session de 2018 de l'Assemblée parlementaire (22-26 janvier 2018), à Strasbourg (*date à confirmer*).

Committee on Social Affairs, Health and Sustainable Development
Commission des questions sociales, de la santé et du développement durable

Sous-commission de la Charte sociale européenne

Séminaire parlementaire « Emploi, formation et égalité des chances : garantir à tous un traitement équitable et l'intégration »

27 octobre 2017, Paris

Liste des participants

Représentants des parlements nationaux

Azerbaïdjan

M. Hadi **RAJABLI** Président de la Commission du travail et de la politique sociale

M. Ilham **MAMMADOV** Membre de la Commission du travail et de la politique sociale

Bosnie-Herzégovine

M. Borislav **BOJIĆ** Président de la Commission mixte des droits de l'homme

Chypre

Mme Stevi **KOUTRA KOUKOUMA** Présidente adjointe de la Commission permanente de l'emploi et de la sécurité sociale

Estonie

Mme Monika **HAUKANÕMM** Vice-Présidente de la Commission des questions sociales

Géorgie

M. Akaki **ZOIDZE** Président de la Commission chargée des questions sanitaires et sociales

M. Levan **KOBERIDZE** Vice-Président de la Commission chargée des questions sanitaires et sociales

Irlande

M. John **CURRAN** Président de la Commission mixte de l'Oireachtas sur la protection sociale

Malte

M. Etienne **GRECH** Président de la Commission des questions sociales

République de Moldova

Mme Valentina **BULIGA** Présidente de la Commission de la protection sociale, de la santé et de la famille

Monténégro

M. Nedžad **DRESEVIC** Membre de la Commission chargée de la santé, de l'emploi et du bien-être social

Portugal

M. Feliciano Barreiras **DUARTE** Président de la Commission du travail et de la sécurité sociale

Roumanie

M. Valer Daniel **BREAZ** Secrétaire de la Commission du travail, de la famille et de la protection sociale du Sénat de Roumanie

M. Mihăiță **GĂINĂ** Vice-Président de la Commission du travail et de la protection sociale de la Chambre des députés roumaine

Espagne

M. Alberto **MONTERO SOLER** Président de la Commission de l'emploi et de la sécurité sociale du Congrès des députés espagnol

Turquie

M. Celil **GÖÇER** Vice-Pésident de la Commission de la santé, de la famille, du travail et des questions sociales

Membres de la Sous-commission de l'APCE sur la Charte sociale européenne

Mme Sevinj **FATALIYEVA** Présidente de la Sous-commission, membre du Parlement azerbaïdjanais

M. Jean-Pierre **GRIN** Vice-Président de la Sous-commission, membre du Conseil national suisse

Mme Nina **KASIMATI** Membre de la Sous-commission, membre du Parlement grec

Orateurs principaux

Comité européen des droits sociaux

Mme Eliane **CHEMLA** Rapporteure générale du Comité européen des droits sociaux (France)

Mme Marit B. **FROGNER** Membre du Comité européen des droits sociaux (Norvège)

Experts

Mme Mariya **ALEKSYNSKA** Économiste et spécialiste du marché de l'emploi au Bureau international du travail, INWORK

M. Rudi **DELARUE** Chef d'unité adjoint (questions internationales), DG Emploi, affaires sociales et intégration, Commission européenne (Belgique)

M. Jérôme **HALB** Directeur adjoint de la Coopération européenne et de la stratégie de la Banque de développement du Conseil de l'Europe

Mme Anna **LUDWINEK** Directrice de recherche dans le domaine des politiques sociales, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Irlande)

Observateurs

Mme Yulia **AVDEI** Unité OSCE et Conseil de l'Europe, Département de la coopération européenne, Ministère des affaires étrangères de la République du Bélarus

Mme Iryna **PYRKO** Chef du Département des conditions de travail, Ministère du travail et de la protection sociale de la République du Bélarus

Autres participants

M. Radu **ALDEA** Conseiller, Commission du travail, de la famille et de la protection sociale du Sénat de Roumanie

Mme Nataša **ČABAK** Secrétariat de la Commission jointe des droits de l'homme de l'Assemblée parlementaire de Bosnie-Herzégovine

Mme Rodica **IOVU** Directrice des relations internationales, Secrétariat de la Délégation de la République de Moldova à l'APCE

Mme Milena **KRUSCIC** Secrétariat, Parlement du Monténégro

M. Juan José **PEREZ DOBON** Conseiller juridique, Commission de l'emploi et de la sécurité sociale du Congrès des députés espagnol

Secrétariat du Conseil de l'Europe

Service de la Charte sociale européenne

Mme Danuta **WIŚNIEWSKA-CAZALS** Secrétariat du Comité gouvernemental, Service de la Charte sociale européenne, Conseil de l'Europe

APCE

Mme Aiste **RAMANAUSKAITE** Secrétaire de la Commission des questions sociales, de la santé et du développement durable

Mme Susan **FELLAH** Assistante, Division de soutien de projets parlementaires