



Affaires générales

- Quels grands risques pour l'UE à l'avenir et quelles solutions ?

Page spéciale mobilité

- Accord-cadre sur le télétravail transfrontalier - décryptage

Actualité européenne de la protection sociale

Santé

- Point de la Commission sur la mise en œuvre des règlements sur les dispositifs médicaux

Emploi/ Affaires sociales

- Proposition de recommandation du Conseil sur les systèmes de soins
- Rapport sur l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle durant la crise Covid
- Rapport sur les travailleurs saisonniers et la mobilité intra-européenne
- Services sociaux et sécurité sociale durant la pandémie
- Déclaration du trio de la présidence du Conseil sur l'égalité des genres
- Précision de la Commission sur la nature du régime d'allocation de chômage partiel de l'Allemagne

Famille/Jeunesse

- Accueil des bénéficiaires du statut de protection temporaire européen

Agenda

Publications

LE MOT DE L'ÉQUIPE REIF : Un agenda de rentrée aux airs de pré-campagne !

Deux auditions de candidats commissaires et une troisième en perspective, une présidence espagnole ambitieuse dans l'attente de la formation d'un gouvernement et des débats interinstitutionnels qui s'annoncent animés - sur le Pacte vert qui a déjà vu s'écharper les principaux partis du Parlement avant l'été, sur la directive « travailleurs des plateformes » qui occupe la scène médiatique et qui devrait être adoptée d'ici la fin du mandat ou encore autour du paquet pharmaceutique. A 9 mois des élections européennes, cette rentrée sonne comme un avant-goût de la campagne électorale à venir.

Deux nouveaux commissaires candidats ont donc été désignés par leurs gouvernements et passeront leurs auditions devant les députés du Parlement: dès le 5 septembre avec Iliana Ivanova pour la Bulgarie et le poste de commissaire à l'innovation, la recherche, la culture, l'éducation et la jeunesse en remplacement de Mariya Gabriel partie rejoindre le gouvernement bulgare; un peu plus tard pour Wopke Hoekstra (Pays-Bas) en remplacement du très médiatique Vice-Président Frans Timmermans qui s'engage dans les élections nationales néerlandaises. Il hériterait de l'Action pour le climat, ce qui au vu de son parcours ne manque pas de faire réagir et promet des échanges tendus avec les députés. Ces auditions, lors desquelles les candidats doivent prouver leurs compétences et aptitudes pour recevoir l'aval du Parlement afin de rejoindre l'exécutif, ne seront qu'une grande répétition des 27 auditions qui se dérouleront à l'automne 2024, l'un des temps forts de la démocratie européenne. A cela s'ajoute le départ attendu de Margrethe Vestager d'ici la fin de l'année, le temps qu'aboutisse (ou non) sa candidature auprès de la Banque Européenne d'Investissement (BEI). Si elle est désignée par les États membres, cela nécessitera une nouvelle audition pour son remplacement au stratégique portefeuille de la concurrence.

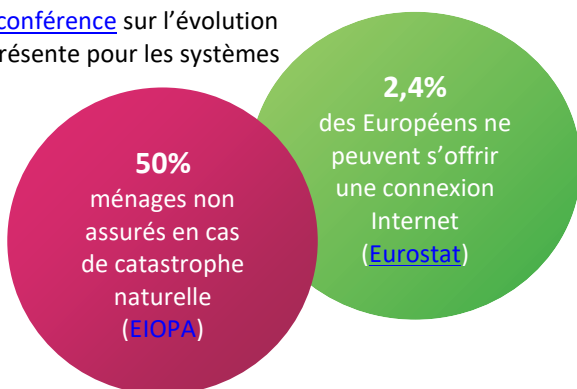
C'est dans cette ambiance de pré-campagne qu'interviendra le discours sur l'état de l'Union de la présidente de l'exécutif à Strasbourg le 13 septembre prochain. Il clôturera ce 1^{er} mandat de la Commission von der Leyen et revêtira ainsi une dimension éminemment politique. Du côté des députés, le parti des Socialistes & Démocrates (S&D) inaugurera cette rentrée dès le 6 septembre avec un premier bilan social de l'Union et le futur des politiques sociales.

Enfin, les parties prenantes, et spécifiquement la Reif et Esip, ne seront pas en reste pour faire avancer le débat sur la place des institutions de protection sociale dans l'Europe de demain. La Reif d'abord, organisera une conférence le 29 novembre à Bruxelles intitulée « **La sécurité sociale face aux nouveaux risques : anticiper, protéger, s'adapter** ». Elle rassemblera des membres de la Reif et des décideurs européens pour explorer dans deux panels successifs la manière dont les institutions de protection sociale répondent aux nouveaux risques (changement climatique, accélération du vieillissement démographique, mutations du marché du travail...) ainsi que la manière dont elles s'adaptent pour assurer la soutenabilité du modèle social européen. Invitation à suivre !

Pour Esip, ce sera dès le 12 octobre avec une [conférence](#) sur l'évolution des formes de travail et les défis que cela représente pour les systèmes de protection sociale en Europe.

Une rentrée très politique donc, où les enjeux sociaux, numériques et environnementaux seront au cœur des débats !

L'équipe Reif
Anne-Claire, Benjamin, Adèle et Raphaël



Quels grands risques pour l'UE à l'avenir et quelles solutions ?

Le *think tank* du Parlement européen (EPRS) vient de publier une longue étude sur les chocs auxquels l'Union européenne pourrait être exposée à l'avenir et sa capacité à y faire face. Cette étude annuelle, lancée durant la pandémie de Covid-19, identifie 15 grands risques dans le champ de compétences de l'Union et, pour chacun d'entre eux, indique la littérature disponible, évalue la capacité des institutions européennes à y faire face et suggère certaines solutions.

Ces grands risques vont de l'influence russe ou des ambitions chinoises sur Taiwan à l'instrumentalisation des flux de migrants aux frontières européennes en passant par des crises économiques aux conséquences sociales désastreuses, l'augmentation de la résistance antimicrobienne ou encore le déclin de la santé mentale et du bien-être des jeunes Européens. L'étude propose 10 réponses politiques au niveau européen pour mieux limiter ces risques potentiels ou y faire face.

Pour en savoir plus, voir : [https://www.espas.eu/files/EPRS_STU\(2023\)751428_EN.pdf](https://www.espas.eu/files/EPRS_STU(2023)751428_EN.pdf)

Accord-cadre sur le télétravail transfrontalier - décryptage

Depuis le 1^{er} juillet 2023, l'accord-cadre sur le télétravail transfrontalier est entré en vigueur entre les 18 États membres signataires. Le texte est le fruit des concertations entre États européens après une phase transitoire à la suite de la pandémie. Mais cet accord ne couvrira les travailleurs que dans certaines conditions bien précises. Retour dans ce numéro spécial sur la genèse de l'accord avec l'un de ses principaux artisans, Bruno De Pauw, rapporteur du texte au sein de la Commission administrative.

Entretien

Réalisé par Benjamin Malliart et Raphaël Adams à Bruxelles le 17 août 2023 auprès de Bruno De Pauw.

- Pourquoi vouloir encadrer les règles de télétravail en 2023 dans le cadre de la sécurité sociale ?

La pandémie a fait passer le télétravail d'exception, pour répondre à la situation particulière de 2020, à un acquis pour beaucoup de travailleurs et d'entreprises.

Côté institutions et organismes de sécurité sociale, le concept juridique de force majeure permettait entre 2020 et 2022 de justifier une mise en pause des règles « normales » de coordination de sécurité sociale, de telle sorte que beaucoup télétravaillaient plusieurs jours par semaine dans leur État de résidence.

Or en 2022, au moment où la force majeure a commencé à ne plus pouvoir être invoquée, plus personne ne souhaitait revenir aux modes de travail antérieurs. Le travail hybride était devenu la norme.

Il a donc fallu trouver une solution face à cette règle européenne (article 13 du règlement 883/2004 – travailleur frontalier occupé par un seul employeur) qui impose un maximum de 25% du temps de travail dans l'État membre de résidence pour ne pas basculer de régime de sécurité sociale et ainsi faire peser de fortes contraintes administratives dans cet État membre de résidence.

Les représentants des employeurs et des employés se sont trouvés dans une bataille commune contre ce soi-disant « obstacle » posé par les règles européennes. La Commission administrative, qui représente les États membres (voir encadré ci-dessous) et qui est donc politique, a senti monter la pression, et a décidé de créer un groupe ad hoc chargé de trouver une solution à court et à long terme pour encadrer ce nouvel état de fait et faciliter le télétravail.

- Quels sont les principes qui ont guidé les travaux de ce groupe ad hoc durant 6 mois ?

D'abord, côté belge, que l'article 13 du règlement 883/2004 (la règle des 25%) soit correctement interprété et la volonté qu'une solution globale soit trouvée au niveau européen, justifiant à eux seuls de prendre la tête de ce groupe pour s'en assurer en me désignant rapporteur.

Ensuite, pour ne pas aborder tous les sujets en même temps et tenir les délais de 6 mois, nous avons « saucissonné » nos travaux en 4 sous-groupes thématiques : définition du télétravail ; accord-cadre ; application des règles actuelles ; et enfin situation des travailleurs mixtes avec des statuts différents.

Enfin, nous nous sommes mis d'accord dès le départ sur ce que tous les membres voulaient : dans le cadre de l'article 16 du règlement 883/2004 qui prévoit des exceptions à l'application du texte, de créer un cadre sûr et temporaire pour faire face aux besoins urgents

sans modifier profondément la législation applicable et sans s'éloigner trop des principes de l'article 13 du règlement 883/2004. Surtout, ce sont les représentants des travailleurs salariés frontaliers qui se sont mobilisés en faveur de nouvelles règles pour le télétravail. C'est donc ce groupe homogène de travailleurs, particulièrement affectés par un retour aux règles normales, que nous avons gardé en tête au moment de travailler à ces nouvelles règles. Les discussions techniques se sont toujours référées à ce cadre pour trouver des solutions, facilitant un accord sous les 6 mois impartis.

- Quels sont les principales mesures à retenir de cet accord-cadre ?

Le champ d'application de l'accord est restreint à deux pays, qui doivent chacun avoir ratifié l'accord (voir carte ci-dessous). Plusieurs délégations craignaient en effet de créer des situations trop complexes si plus de deux pays étaient impliqués, notamment dans le cas d'un travailleur mobile dans trois pays et dont l'un des pays n'a pas ratifié l'accord.

Ensuite, et c'est l'élément central de l'accord, les 49 % de télétravail maximum pour ne pas changer de régime de sécurité sociale.

Pourquoi 49% ? Car cela permet d'instituer une règle juridiquement simple à comprendre : la majorité du temps de travail doit être effectué dans le pays siège de l'entreprise, créant ainsi un lien très fort avec ce pays.

Pourquoi pas 40% ? Car cela limiterait à 2 jours par semaine tout pile, quand 49% autorise une certaine flexibilité, beaucoup plus fonctionnelle dans la réalité.

Ainsi, en deçà de 25% de télétravail dans l'État membre de résidence, ce sont les règles normales et habituelles qui sont applicables. Entre 25% et 49%, l'accord-cadre prend le relais uniquement entre pays signataires de l'accord et sur demande expresse. Il s'agit donc d'un choix, ce qui est en ligne avec le mécanisme de l'article 16 qui autorise des dérogations aux règles classiques par accord entre États membres.

C'est dans l'État membre du siège de l'employeur que la demande doit être introduite.

Autre principe important de l'accord : la demande doit être faite d'un commun accord entre l'employeur et l'employé.

D'ailleurs, certains pays qui connaissent une activité transfrontalière très importante (Allemagne, Suisse, Tchéquie) avaient conclu des accords bilatéraux en amont, craignant que les discussions au sein du groupe ad-hoc n'aboutissent pas. Ils ont depuis laissé tomber leurs accords bilatéraux moins avantageux pour les travailleurs frontaliers et l'accord-cadre prévaut aujourd'hui.

L'accord-cadre a été conclu pour 5 ans, avec reconduction tacite tous les 5 ans.

- **Comment se passe l'entrée en vigueur du texte et qu'attendre à l'avenir ?**

18 pays l'ont signé, 1 pays a d'ores et déjà dit non (le Royaume-Uni), car l'accord de coopération ne contient pas d'article 16 sur le modèle de celui du règlement 883/2004, et les autres États membres de l'UE sont toujours indécis. On note surtout l'absence notable de ratification de l'Italie.

En Belgique, durant le mois de juillet, nous avons eu 65 cas de demandes introduites par un employeur belge pour des résidents d'autres pays, principalement en France et aux Pays-Bas. Ce faible montant s'explique par le fait que pendant la première l'année de l'entrée en vigueur de l'accord-cadre, une demande rétroactive est possible, pourvu que le travailleur ait été déclaré dans l'État membre de l'employeur.

Les demandes introduites par les employeurs seront valables 3 ans au maximum, et dans certains pays comme la Belgique seulement 1 an pour obliger les employeurs à revoir régulièrement si la situation de leur employé est bien correcte.

Enfin, l'accord-cadre a bien été conçu pour le court terme et le mandat du groupe ad-hoc a bien été prolongé pour continuer à travailler sur une solution à long terme. Manque maintenant un rapporteur pour continuer le travail.

Une dernière réunion du groupe ad-hoc aura lieu sous ma direction pour essayer de mettre au clair, après 2 mois d'application de l'accord, certaines situations spécifiques non-prévues.



Bruno De Pauw est Conseiller Général au sein de la Direction des relations internationales de l'Office National de la Sécurité Sociale (ONSS) en Belgique.

FOCUS

Le groupe ad hoc sur l'accord-cadre télétravail

Composé de 42 représentants de 20 États membres différents (UE et EEE), le groupe ad hoc sur le télétravail transfrontalier a travaillé durant 6 mois sous la supervision de la Commission administrative. La Commission administrative a pour mission de veiller à la bonne application des règlements sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

C'est Bruno de Pauw de l'ONSS (voir entretien) qui a été désigné rapporteur du texte et a organisé les travaux durant six mois. Quatre sous-groupes thématiques ont été constitués pour avancer plus rapidement : (i) définition du télétravail ; (ii) accord-cadre et solution à court terme ; (iii) application des règles actuelles combinées avec le télétravail (long terme) ; (iv) activité mixte du travailleur.

L'accord-cadre est donc le résultat des propositions du sous-groupe n°2 sur la solution à court terme, discutées et validées pendant les réunions plénières du groupe.

Le groupe ad hoc a vu son mandat être prolongé et il reste aux représentants des États membres à trouver et proposer une solution pérenne à insérer dans les règlements européens pour encadrer le télétravail frontalier et transfrontalier tout en incluant les différents types de travailleurs (indépendants, mixtes...).

Santé

Point de la Commission sur la mise en œuvre des règlements sur les dispositifs médicaux

La Commission européenne a publié durant l'été plusieurs documents offrant un point d'étape et des explications sur la mise en œuvre des nouveaux règlements 2017/745 sur les dispositifs médicaux et 2017/746 sur les dispositifs médicaux in-vitro. Il s'agit en premier lieu d'un [récapitulatif](#) général des nouvelles dispositions telles qu'adoptées en 2017 et amendées en mars 2023, prolongeant substantiellement le délai de mise en œuvre. L'exécutif propose aussi une [FAQ](#) sur la nouvelle période de transition (décembre 2027 ou décembre 2028 selon la classe de risque du dispositif) ainsi qu'un [arbre de décision](#) permettant d'aider à déterminer quels dispositifs médicaux sont couverts pour cette disposition.

Enfin, la Commission propose un [point d'étape sur la désignation des organismes notifiés](#). Au 22 août, 39 organismes avaient été désignés pour le règlement 2017/745 et 10 pour le règlement 2017/746.

Pour en savoir plus, voir : https://health.ec.europa.eu/index_en

Emploi et Affaires sociales

Proposition de recommandation du Conseil sur les systèmes de soins

Sous l'impulsion de la présidence espagnole, le Conseil se prépare à adopter une recommandation sur la transition des systèmes de soins à travers les âges de la vie vers des modèles holistiques, centrés sur la personne et communautaires. Madrid propose notamment à ses homologues de définir comme un droit universel et subjectif le droit aux soins et de s'engager à garantir des soins de longue durée accessibles, abordables et de qualité. En parallèle, les États membres devraient engager un « changement culturel » en vue de réévaluer et mieux reconnaître le travail lié aux soins, qu'il soit ou non réalisé par des professionnels. Concernant ces derniers, l'Espagne demande aux États membres de s'entendre sur un objectif d'amélioration de leurs conditions de travail et de rémunération, de lutter contre le travail non déclaré et les faux indépendants ainsi que d'améliorer la protection sociale des femmes employées dans ce secteur.

En ce qui concerne les soins aux enfants, la présidence voudrait que les 27 s'engagent à améliorer la participation des enfants en situation de risque de pauvreté et d'exclusion sociale aux services de garde et d'éducation, et que le coût de ces derniers soit proportionnel aux revenus de la famille. La réduction de l'éventuel temps de latence entre la fin du congé familial rémunéré et l'accession à ces services d'accueil constitue un autre objectif.

Pour plus d'informations, voir : <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11993-2023-INIT/en/pdf>

Rapport sur l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle durant la crise Covid

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et le Centre européen de contrôle et de prévention des maladies (ECDC) ont publié conjointement un rapport sur la manière dont l'épidémie de Covid a affecté l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des Européens. L'étude met en avant la grande disparité d'impact entre différents groupes de population d'une part (les personnes ou familles ayant de jeunes enfants ayant été particulièrement affectées), et entre pays et régions d'autre part, les travailleurs résidant à la campagne ou dans les pays du Nord de l'Europe estimant avoir particulièrement bénéficié de l'extension du télétravail. Le rapport soumet également quelques recommandations aux États membres. Les auteurs suggèrent par exemple de prendre en compte, en cas de future crise sanitaire, les effets des mesures au-delà de leur impact direct sur la propagation de l'épidémie, en particulier en ce qui concerne les groupes vulnérables et la santé mentale.

Pour en savoir plus, voir : <https://www.ecdc.europa.eu/en/news-events/work-life-balance-during-covid-19-pandemic-ecdc-and-eurofound-investigate-impact>

Rapport sur les travailleurs saisonniers et la mobilité intra-européenne

La Direction Générale pour l'Emploi et les affaires sociales (DG EMPL) de la Commission européenne a publié un rapport rédigé par le réseau MoveS sur les travailleurs saisonniers, en se concentrant sur les saisonniers intra-européens. Il s'inscrit dans le prolongement d'une série de résolutions, lignes directrices et rapports visant à évaluer les conditions de travail de ces travailleurs durant et à la suite de la pandémie. Il présente les dynamiques de long terme du travail saisonnier en Europe, avec des estimations de 650 000 à 800 000 travailleurs saisonniers intra-européens et souligne leur importance grandissante dans les secteurs agricole et touristique. Un accent est mis sur l'impact de la pandémie et celui de la guerre en Ukraine et quatre grands pays de travail saisonnier, dont la France, sont étudiés plus en détail. Le manque de données précises sur le nombre et l'origine des travailleurs saisonniers intra-européens est souligné.

Le rapport présente trois problématiques clés des travailleurs saisonniers : le manque de connaissances et d'informations sur leurs droits, une situation d'emploi précaire ainsi que de mauvaises conditions de travail, et expose quelques initiatives nationales et européennes visant à mieux protéger ces travailleurs.

Pour en savoir plus, voir :

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10650>

Services sociaux et sécurité sociale durant la pandémie

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a publié une longue étude sur l'incidence de l'épidémie de Covid-19 sur les services sociaux en Europe.

Principal enseignement de l'étude, l'augmentation des dépenses publiques consacrées à la protection sociale, aux soins de santé et à l'éducation a constitué un élément essentiel de la réponse à la pandémie. L'étude note aussi que des politiques devraient être développées pour mieux utiliser la numérisation dans le secteur des services sociaux afin d'améliorer l'accès aux nouvelles technologies et à la formation, tant pour les travailleurs que pour les groupes cibles des

services. Surtout, conclut l'étude, une incertitude quant aux financements des services sociaux perdure alors que l'intérêt politique et donc les investissements se focalisent désormais largement sur la double transition verte et numérique.

Pour en savoir plus, voir : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2023/social-services-in-europe-adapting-to-a-new-reality>

Déclaration du trio de la présidence du Conseil sur l'égalité des genres

Le trio de présidences du Conseil de l'Union européenne composé de l'Espagne, de la Belgique et de la Hongrie pour la période de juillet 2023 à décembre 2024 a publié une déclaration conjointe sur l'égalité des genres.

Elle met en avant l'impact différencié des crises tels que la pandémie de Covid-19, la guerre en Ukraine et le changement climatique, qui exacerbent les inégalités de genre existantes. La déclaration reconnaît la nécessité de lutter contre la violence fondée sur le genre. Elle aborde également l'influence des technologies numériques et souligne l'importance de la participation et de l'autonomisation économique des femmes pour une croissance durable, notamment par une plus ample participation dans les secteurs technologique et informatique.

Le trio s'engage à œuvrer pour l'égalité en réduisant les écarts salariaux, de pension et de soins. Il s'appuie pour cela sur la Stratégie d'égalité des genres 2020-2025 de la Commission, dont les propositions de directives sur les organismes de promotion de l'égalité. La déclaration évoque aussi les recommandations concernant les objectifs de Barcelone 2030 sur l'accueil de la petite enfance ainsi que les objectifs concernant les soins de longue durée de qualité. Enfin, le trio appelle à une intégration des questions de genre dans les politiques climatiques nationales et européennes.

Pour en savoir plus, voir : <https://spanish-presidency.consilium.europa.eu/media/f0n13e0q/trio-declaration-gender-equality.pdf>

Précision de la Commission sur la nature du régime d'allocation de chômage partiel de l'Allemagne

Le commissaire Schmit a répondu à une interpellation par question écrite du député allemand Pascal Arimont (PPE) concernant la nature du régime allemand d'allocations de chômage partiel. Ce régime pose notamment problème à certains travailleurs qui payent leurs contributions sociales en Allemagne et se voient refuser ce chômage partiel au motif que leur employeur est basé à l'étranger.

La Commission européenne a donc échangé avec le gouvernement fédéral pour savoir si le régime allemand devait être évalué à la lumière du règlement 883/2004, du règlement 492/2011 et/ou de l'article 49 du Traité sur le fonctionnement de l'UE relatif à la liberté d'établissement.

Après échange avec les autorités allemandes, la Commission a jugé que le régime d'allocation de chômage partiel ne relevait pas du règlement 883/2004 et de son chapitre 6 sur les prestations chômage pour deux raisons : l'allocation est versée à l'employeur, en faisant une exception à la règle selon laquelle si un employeur n'est pas en mesure d'employer ses salariés, l'employeur assume le risque de payer le salaire convenu même si la charge de travail a été réduite ; de plus l'allocation est accordée en fonction des besoins de l'entreprise. Elle ne viole donc pas le règlement. Dans sa réponse, la Commission juge que l'allocation ne contrevient pas non plus avec l'article 7 du règlement 492/2011 sur la libre circulation des travailleurs en vertu de l'article 45 du TFUE, ni avec l'article 49 TFUE relatif à la liberté d'établissement, une entreprise pouvant décider de s'établir en

Allemagne pour bénéficier de ses règles argumente-t-elle. L'allocation est donc conforme aux règles européennes.

Pour en savoir plus, voir :

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/questions/reponses_qe/2023/001779/P9_RE\(2023\)001779_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/questions/reponses_qe/2023/001779/P9_RE(2023)001779_EN.pdf)

Famille/Jeunesse

Accueil des bénéficiaires du statut de protection temporaire européen

Eurostat a publié un article sur les 4.07 millions de personnes bénéficiant du statut de protection temporaire à la date du 30 juin 2023 après avoir fui l'Ukraine.

Les principaux pays d'accueil sont l'Allemagne (1 133 420 personnes, 28% du total), la Pologne (977 740 ; 24%) et la Tchéquie (349 140 ; 9%). Le nombre de personnes bénéficiant du statut augmente toujours, avec 45 8000 personnes supplémentaires sur un mois.

Rapporté en pourcentage de la population des pays, la moyenne est de 0.9 personnes accueillies pour 100 habitants. Les États accueillant le plus sont la Tchéquie (3.22 personnes accueillies pour 100 habitants), la Pologne (2.66), l'Estonie (2.58) et la Bulgarie (2.49). En France, les mineurs n'ont généralement pas besoin d'être enregistrés, ce qui explique en partie le ratio de seulement 0.1%, le plus bas d'Europe.

Les bénéficiaires du statut de protection temporaire sont à 98% des citoyens Ukrainiens, à 46.6% des femmes et à 34.4% des enfants.

Pour en savoir plus, voir : <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230809-1>

6 septembre 2023, FEPS, en ligne : *Care as a driver of sustainable growth*

La Fondation FEPS continue son cycle de conférences autour du soin (*Care4Care*) en Europe et débattrà avec plusieurs chercheurs et décideurs de l'impact du secteur du *care* sur l'économie.

Pour plus d'informations, voir : <https://feps-europe->

[eu.zoom.us/webinar/register/9616855227427/WN_1Lo_-xBCSrK2ENTD1LAX1g](https://feps-europe-eu.zoom.us/webinar/register/9616855227427/WN_1Lo_-xBCSrK2ENTD1LAX1g)

6 septembre 2023, Groupe Socialistes & Démocrates, hybride : *State of the social union*

Le Groupe des Socialistes & Démocrates du Parlement européen organise une grande conférence sur l'état de l'Union sociale à quelques mois des élections européennes. Eurodéputés, ministres mais aussi parties prenantes seront présents pour échanger dans 2 panels successifs sur le bilan en matière sociale puis les principales attentes en la matière envers l'Union.

Pour plus d'informations, voir : <https://www.socialistsanddemocrats.eu/events/sd-conference-state-social-union>

26 septembre 2023, EPRS, hybride : *Beyond all that applause: How to ensure a sustainable and fair European care sector?*

Le *think tank* du Parlement européen organise un échange de vues autour de la question des conditions de travail des soignants à l'occasion de la sortie de [l'étude](#) de l'OCDE sur le sujet. Le rédacteur de l'étude ainsi que plusieurs députés européens seront présents pour échanger.

Pour plus d'informations, voir :

<https://www.europarl.europa.eu/thinktank/fr/events/details/eprs-roundtable-how-to-ensure-a-sustainable/20230726EOT07721>

9-12 octobre 2023, EN3S, en ligne : Les solidarités à l'épreuve des dettes financière et écologique

L'École nationale supérieure de la Sécurité sociale (EN3S) consacre ses « Grands dossiers de la protection sociale » 2023 à la thématique de la pérennité d'un modèle de protection sociale solidaire dans un contexte de dette financière et écologique. Quatorze séquences organisées sur quatre journées permettront de détailler les enjeux branche par branche mais également d'aborder des thématiques transversales : PLFSS, solidarité à la source, fraude sociale ou encore recours à l'IA.

Pour plus d'informations, voir : <https://en3s.fr/2023/07/06/les-grands-dossiers-de-la-protection-sociale/>

7 novembre 2023, AEIP, Paris : *Paritarian institutions navigating changes*

L'Association Européenne des Institutions Paritaires (AEIP) organise une conférence le 7 novembre prochain à l'auditorium de l'Agirc-Arrco à Paris sur le thème « les institutions paritaires à l'épreuve des changements ». La conférence réunira des experts, des décideurs politiques et des

Reif-Info numéro 390 – 30/08/2023

professionnels de la protection sociale originaires de toute l'Europe. Le programme sera bientôt publié.

Pour plus d'informations, voir : <https://aeip.net/event/aeip-annual-conference-2023-7th-november-paris-france/>

Eurofound, *Societal implications of labour market instability*, Août 2023, 82 pages

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a publié une étude sur les conséquences de l'instabilité de l'emploi sur les travailleurs. Le rapport étudie particulièrement les effets sur le bien-être ainsi que l'exclusion sociale des groupes sociaux au travail atypique. Il documente les effets du travail instable sur la confiance envers les institutions ainsi que sur la participation citoyenne. Les initiatives européennes et nationales afin de limiter l'instabilité du marché du travail sont aussi présentées.

Pour en savoir plus, voir : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2023/societal-implications-of-labour-market-instability>

ETUC, *Analysing the flows and labour market outcomes of short-term mobile workers in the EU*, Juillet 2023, 39 pages

L'Institut syndical européen (ETUC) a publié une étude sur les flux intra-européens de travail mobile de court terme. Elle présente les origines et destinations de ces flux, ainsi que les caractéristiques des pays de départ et de destination de cette migration de travail depuis 2010. L'étude compare aussi l'insertion de ces travailleurs à la population du pays de travail ainsi que leur situation d'emploi et de revenu par rapport aux travailleurs du pays de départ.

Pour en savoir plus, voir : <https://www.etui.org/publications/analysing-flows-and-labour-market-outcomes-short-term-mobile-workers-eu>

OSE, *The impact of digitalisation on job quality and social dialogue in the public services in France*, Juillet 2023, 55 pages

L'Observatoire social européen (OSE) a publié document de recherche dans le cadre du projet de recherche « DIGIQU@LPUB » qui analyse l'impact de la numérisation sur la qualité de l'emploi et le dialogue social en France dans trois secteurs des services publics : les fournisseurs d'électricité, les administrations publiques et les hôpitaux. Les résultats de la recherche montrent que les emplois ont évolué de manière très différente et que certains changements sont dus à l'introduction de nouveaux outils numériques. De nouvelles tâches, souvent administratives, ont été ajoutées aux emplois existants augmentant ainsi la charge de travail. Pour les trois secteurs de l'étude, l'intensification du travail a été observée pour de nombreux emplois. En outre, les liens sociaux et hiérarchiques se sont distendus en raison des canaux de communication (e-demandes, e-mails ou smartphones) au détriment des relations générales entre les salariés. Pour finir, les auteurs émettent plusieurs recommandations, comme veiller à ce que la mise en place de nouveaux outils ou approches numériques soit menée conjointement par les travailleurs ou encore promouvoir l'acculturation numérique à différents niveaux.

Pour en savoir plus, voir : <https://www.ose.be/fr/publication/impact-digitalisation-job-quality-and-social-dialogue-public-services-france>

La Représentation européenne des institutions françaises de sécurité sociale (Reif) a été créée en mai 2003 pour représenter les caisses de sécurité sociale française de base auprès de l'Union européenne. Aujourd'hui, elle regroupe toutes les branches du régime général, des régimes professionnels ainsi que des structures spécialisées : l'assurance maladie, les accidents du travail et maladies professionnelles (Cnam), la retraite (Cnav), la famille (Cnaf), l'autonomie (CNSA), le recouvrement (Urssaf Caisse nationale, anciennement Acof), l'Union interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic), la Mutualité sociale agricole (CCMSA), l'École Nationale Supérieure de Sécurité Sociale (EN3S), l'Union des Caisses nationales de Sécurité sociale (Ucanss), le Centre des liaisons européennes et internationales de la sécurité sociale (Cleiss) et la Caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPNPAC). La Reif dispose d'un bureau de représentation permanent à Bruxelles. Vous pouvez suivre l'actualité de la Reif sur son site internet : www.reif-eu.org, sur LinkedIn #REIFSecu



Reif-Info numéro 390 – 30/08/2023