



Affaires générales

- Simplification administrative : débat au Conseil dans l'attente de la proposition de la Commission
- Mise à jour de la base de données européenne sur les systèmes de protection sociale

Numérique

- Avis de l'EDPB sur le traitement des données à caractère personnel dans le contexte des modèles d'IA

Actualité européenne de la protection sociale

Santé

- Plan d'action pour la cybersécurité des hôpitaux et des prestataires de soins de santé
- Bilan 2024 de l'activité de l'EMA en matière de médicaments humains
- Entrée en application du règlement sur l'évaluation des technologies de la santé

Emploi/ Affaires sociales

- Rapport sur l'amélioration des statistiques sur le détachement
- Conclusions de l'avocat général de la CJUE sur la directive salaires minimums
- Rapport sur les marchés du travail et l'évolution des salaires

CJUE

- Arrêt de la CJUE concernant la procédure de dialogue en cas de fraude au A1

Agenda

Publications

LE MOT DE L'ÉQUIPE Reif : Y croire encore

S'il faut se fixer une bonne résolution, en ce début d'année, c'est bien celle de continuer à croire en la construction de l'Europe sociale alors que 2025 s'ouvre sous de bien mauvais auspices.

Le 14 janvier, les [conclusions](#) de l'avocat général de la Cour de justice de l'UE, Nicholas Emiliou, dans lesquelles il propose à la Cour d'annuler la directive de 2022 sur les salaires minimums adéquats, nous rappelaient que les droits ne doivent jamais être tenus pour acquis. Dans cette affaire où la Cour a été saisie par le Danemark, l'avocat général considère que le législateur européen n'a pas la compétence pour adopter un tel instrument, qui constituerait une ingérence directe dans les rémunérations visées par l'exception prévue à l'article 153 (5) du TFUE.

Rappelons que la directive n'oblige toutefois en rien les pays à établir un salaire minimum légal lorsqu'ils n'en disposent pas. Le groupes S&D et La Gauche ainsi que les syndicats ont immédiatement exprimé leurs inquiétudes. Ces derniers estiment que l'avis en cause ne prend pas en considération l'objectif global de la directive d'éviter la concurrence déloyale sur la base de bas salaires, les précédents juridiques qui soutiennent la compétence de l'UE à réglementer la protection des salaires.

Si les juges décident de suivre cet avis, cela ne sera pas sans conséquences politiques pour l'Union, et sociales pour les travailleurs. À l'heure du bilan de la première Commission von der Leyen, la directive sur les salaires minimums était en effet régulièrement présentée comme la pièce maîtresse en matière de mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux. Alors que vont débiter les travaux qui devraient mener à la publication d'un nouveau Plan d'action du Socle en fin d'année, il y a fort à craindre que les conclusions de l'avocat général apportent de l'eau au moulin de ceux qui plaident pour une mise en pause des initiatives sociales – et ce dans un contexte où la nouvelle Commission apparaissait déjà fort peu allante.

En parallèle, les récentes réunions du Conseil ont enfoncé le clou sur la priorité à accorder à la compétitivité et à la déréglementation, dans l'attente de la publication de la Boussole de compétitivité le 29 janvier et de la Communication « omnibus » le 26 février (voir brève). Cette dernière devrait réduire drastiquement les obligations déclaratives pesant sur les entreprises, voire freiner la mise en œuvre de certaines législations. Alors que l'organisation patronale *BusinessEurope* détaille les simplifications qu'elle demande sur pas moins de 68 textes, dont celui encadrant le détachement des travailleurs, de nombreuses organisations de la société civile se sont alarmées d'un recul annoncé des droits sociaux et environnementaux.

Il est également à craindre que l'on ne puisse pas attendre beaucoup d'élan de la part des présidences du Conseil. Le programme de travail de la Pologne n'inclut que marginalement les questions sociales. Quant au pays qui lui succèdera, il s'agit du Danemark, celui-là même qui introduisit devant la Cour le recours en annulation de la directive salaires minimums.

Il nous reste donc quelques semaines, d'ici à la publication de son programme de travail 2025 prévue le 11 février, pour convaincre la Commission européenne de prendre de bonnes résolutions sociales pour la première année de son mandat.

L'équipe de la Reif

Anne-Claire, Benjamin et Adèle

24%
des 50-64 ans
optimistes sur
leur avenir
([Eurofound](#))

+8,8mio
de travailleurs de
55 à 68 ans dans
l'UE d'ici 2030
([Commission](#))

Simplification administrative : débat au Conseil dans l'attente de la proposition de la Commission

Le Conseil Affaires économiques et financières (ECOFIN) a débattu, le 21 janvier, de la simplification administrative en lien avec la compétitivité de l'Union européenne. Les ministres ont fait état d'attentes élevées vis-à-vis de la Commission, qui devrait publier le 26 février une Communication omnibus sur le sujet. Les États membres visent certes en premier lieu les obligations de *reporting* qui incombent aux entreprises, par exemple dans le cadre des législations CSRD (publication d'informations en matière de durabilité) et sur le devoir de vigilance des entreprises, mais c'est in fine l'ensemble des obligations pour les entreprises induites par la législation européenne qu'ils aimeraient voir simplifiées.

Cette approche est largement soutenue et étayée par BusinessEurope, qui détaille ses [propositions de simplification](#) de 68 textes législatifs. Outre les législations précitées, l'association patronale européenne vise de nombreux actes relatifs au numérique et, dans le champ social, les législations sur la mobilité. Elle réitère par exemple sa demande d'exemption totale d'émission de formulaires A1 pour les voyages d'affaires et détachements de court terme, avec des exceptions sectorielles possibles, et plaide pour une procédure de notification travail/sécurité sociale unique.

À l'opposé, de nombreuses organisations de la société civile ont publié une [lettre conjointe](#) dans laquelle elles enjoignent l'exécutif à considérer l'impact social et environnemental d'une politique de simplification administrative.

Pour en savoir plus : <https://www.consilium.europa.eu/fr/meetings/ecofin/2025/01/21/>

Mise à jour de la base de données européenne sur les systèmes de protection sociale

La Commission européenne a annoncé début janvier la mise à jour de sa base de données sur les systèmes de protection sociale (*Mutual Information System on Social Protection*, MISSOC), actualisée avec les données de juillet 2024.

Le MISSOC permet d'accéder à un descriptif précis de l'organisation générale de la protection sociale dans chacun des États membres de l'UE, l'Islande, le Lichtenstein, la Norvège et la Suisse, ainsi qu'à des informations détaillées (principaux textes juridiques, institutions compétentes, champ d'application, contributions et prestations...) pour une douzaine de risques sociaux.

Pour en savoir plus : https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/missoc-publication-july-2024-update-2025-01-07_en

Avis de l'EDPB sur le traitement des données à caractère personnel dans le contexte des modèles d'intelligence artificielle

Interrogé par l'autorité de contrôle irlandaise, le comité européen de la protection des données (« *European Data Protection Board* » – EDPB) a rendu le 18 décembre un avis sur le traitement des données à caractère personnel dans le cadre des phases de développement et de déploiement de modèles d'intelligence artificielle.

Le comité considère ainsi que les modèles d'IA formés avec des données personnelles ne peuvent pas être considérés comme anonymes dans tous les cas ; le caractère anonyme doit être évalué au cas par cas par les autorités de surveillance compétentes.

Le comité ne s'oppose en revanche pas au traitement de ces données lorsqu'un intérêt légitime est utilisé comme base juridique pour le développement et le déploiement de modèles d'IA. Néanmoins, les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux des personnes concernées ne doivent pas prévaloir sur les intérêts légitimes poursuivis. À cet égard, l'avis met en évidence les risques spécifiques pour les droits fondamentaux et les incidences sur les personnes concernées, qui peuvent être positives ou négatives. Le comité considère ainsi que lorsque les intérêts, droits et libertés des personnes concernées semblent l'emporter sur le ou les intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou un tiers, le responsable du traitement peut alors envisager d'introduire des mesures d'atténuation afin de limiter l'impact du traitement sur ces personnes.

Pour en savoir plus : https://www.edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/opinion-board-art-64/opinion-282024-certain-data-protection-aspects_en

Santé

Plan d'action pour la cybersécurité des hôpitaux et des prestataires de soins de santé

La Commission européenne a présenté, mercredi 15 janvier, une [communication établissant un plan d'action visant à renforcer la cybersécurité des hôpitaux et des prestataires de soins de santé](#). Prévus dans les orientations politiques du mandat 2024-2029 de la Commission, il s'agit de la première initiative sectorielle à déployer l'ensemble des réglementations et instruments de l'UE dans le domaine de la cybersécurité tels que la [directive NIS 2](#), le [règlement sur la cyberrésilience](#) ou encore le [règlement eIDAS 2.0](#). Si le plan d'action concerne avant tout les hôpitaux et les prestataires de soins de santé, la communication indique que les mesures envisagées devraient également porter sur la chaîne d'approvisionnement et l'écosystème au sens large.

Selon la Commission, le secteur de la santé est devenu l'industrie la plus attaquée dans l'UE au cours des quatre dernières années, et ce d'autant que la transformation numérique des systèmes de santé augmente les cibles. La principale menace à laquelle est confronté le secteur réside dans les attaques par rançongiciels (54 % des incidents de cybersécurité entre 2021 et 2023). Le manque de ressources financières constitue également un problème majeur.

Pour faire face à ces défis, le plan d'action propose un ensemble de mesures mettant l'accent sur la prévention, la détection, la réaction ainsi que sur la dissuasion. La principale innovation du plan d'action est l'établissement, au sein de [l'Agence européenne pour la cybersécurité \(ENISA\)](#), d'un centre paneuropéen de soutien à la cybersécurité pour les hôpitaux et les prestataires de soins de santé, chargé de fournir des conseils, outils et formations et d'élaborer un catalogue complet de services répondant aux besoins du secteur.

L'ensemble des actions seront déployées progressivement en 2025 et 2026. En parallèle, des consultations seront prochainement lancées afin d'alimenter d'autres recommandations qui devraient être présentées d'ici la fin de l'année et qui compléteront l'actuel plan d'action.

Pour en savoir plus : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52025DC0010>

Bilan 2024 de l'activité de l'EMA en matière de médicaments humains

L'Agence européenne des médicaments (EMA) a publié le récapitulatif de son activité 2024 en matière de médicaments humains, faisant état de 114 nouveaux médicaments dont la mise sur le marché a été approuvée (une augmentation significative par rapport à 2023, 77 traitements validés), dont 46 basés sur une nouvelle substance active. Parmi eux, l'Union européenne a autorisé pour la première fois un traitement contre la maladie d'Alzheimer (Leqembi).

D'année en année, les anticancéreux continuent de constituer le type de traitement le plus souvent approuvé (28 en 2024).

Enfin, avec respectivement 17 et 28 médicaments, les autorisations de mise sur le marché de génériques et biosimilaires connaissent une augmentation importante, non seulement en nombres absolus mais également relatifs (36% des approbations contre 28% en 2023).

Pour en savoir plus : <https://www.ema.europa.eu/en/news/human-medicines-2024>

Entrée en application du règlement sur l'évaluation des technologies de la santé

Adopté en 2021, le [règlement sur l'évaluation des technologies de la santé](#) est d'application depuis le 12 janvier 2024. Les dispositions du règlement formaliseront, entre autres, les travaux menés jusqu'à présent par le réseau EUNetHTA. Son champ va désormais se déployer progressivement, les États membres étant désormais incités à coopérer dans l'évaluation des nouveaux anticancéreux et des médicaments de thérapie innovante. Cette obligation s'étendra, en janvier 2026, à certains dispositifs médicaux de risque élevé, en janvier 2028 aux médicaments orphelins avant de couvrir l'ensemble des nouveaux produits pharmaceutiques à partir de 2030.

À cette occasion, la Commission a publié une version mise à jour du [calendrier de mise en œuvre](#) du règlement. Il mentionne notamment les deux actes d'exécution prévus pour adoption, qui porteront respectivement sur les consultations scientifiques conjointes et les évaluations cliniques conjointes des dispositifs médicaux. L'exécutif poursuivra par ailleurs sa mission d'appui en produisant une dizaine de documents d'orientation.

Pour en savoir plus : https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_226

Emploi et Affaires sociales

Rapport sur l'amélioration des statistiques sur le détachement intra-européen

Une équipe de la KU Leuven a publié en décembre dernier un long rapport sur l'amélioration de la collecte et de l'analyse des données nationales sur le détachement intra-UE. L'étude vise à combler les lacunes en collectant, en présentant et en discutant des statistiques d'inspections sur l'application des règles de détachement dans les 11 États membres participant au projet POSTING.STAT 2.0. (Autriche, Belgique, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Lituanie, Pologne, Slovaquie, Slovénie). Elle se base sur des données d'inspections et des sondages réalisés auprès des experts nationaux.

La collecte de ces statistiques vise à mieux appréhender les infractions dans certains secteurs ou différents types de travailleurs détachés (agence d'intérim, pays-tiers) pour mieux lutter contre les fraudes.

L'étude met en lumière plusieurs difficultés, comme la fragmentation des compétences en matière d'inspections ou encore les définitions différentes « d'inspection » pouvant affecter les critères retenus. Sur ce dernier point, beaucoup d'efforts sont encore nécessaires pour obtenir des données véritablement comparables entre États membres. Le nombre de contrôleurs en charge totalement ou en partie du contrôle des travailleurs détachés selon les pays varie aussi très sensiblement, sans qu'il n'existe de données sur le nombre de travailleurs détachés entrants et sortants qu'ils contrôlent chaque année.

Les auteurs du rapport considèrent qu'il devrait s'agir d'une première étape de la collecte et de la communication systématiques de statistiques d'inspection au niveau national et européen concernant l'application des règles de détachement.

Pour en savoir plus :

<https://hiva.kuleuven.be/nl/onderzoek/thema/verzorgingsstaat/p/Docs/thematic-paper.pdf>

Conclusions de l’avocat général de la CJUE sur la directive salaires minimaux adéquats dans l’UE

Le Danemark, soutenu par la Suède, a introduit un recours en annulation en 2023 auprès de la Cour de Justice de l’Union européenne (CJUE) concernant la conformité de la [directive de 2022 sur les salaires minimaux adéquats dans l’Union européenne](#) au regard des compétences attribuées en la matière par les Traités à l’UE.

L’avocat général de la Cour, Nicholas Emiliou, a dévoilé le 14 janvier 2025 ses conclusions. Il estime que le Parlement européen et le Conseil n’étaient pas compétents pour adopter un tel instrument sur le fondement de l’article 153 §2 et §5 TUE. En effet, la directive vise à réglementer les rémunérations (articles 1, 3, 4, 5 et 12) alors même que l’article 153 §5 TUE exclut des initiatives de l’UE dans le domaine social concernant les rémunérations selon l’avocat général.

La directive ne définit toutefois pas directement les niveaux de salaire ou les procédures spécifiques de fixation des salaires minimums. Elle fournit plutôt un cadre procédural pour l’établissement de salaires minimums légaux et l’amélioration des négociations collectives, laissant ces processus être mis en œuvre au niveau national. Sur ce point, l’avocat général a une vision beaucoup plus large de l’article 153, paragraphe 5, et soutient que toute forme de réglementation sur les salaires, même indirecte, est contraire au droit communautaire.

Il établit ainsi une distinction entre ce qu’il considère comme une ingérence « indirecte » acceptable sur la rémunération et ce qu’il considère comme une réglementation « directe » inacceptable sur la rémunération, ce que constitue, selon lui, la directive sur le salaire minimum européen.

Il conclut ainsi que la directive 2022/2041 est incompatible avec l’exception relative aux rémunérations et que cela « devrait amener la Cour à conclure à l’annulation intégrale de la directive 2022/2041.

Les conclusions de l’avocat général ne sont pas contraignantes, même si elles sont souvent suivies par la Cour. La CES, qui représente les syndicats de travailleurs au niveau européen, a [réagi](#) et s’inquiète du suivi par la Cour de ces conclusions, qui ignorent l’objectif global de la directive d’éviter la concurrence déloyale sur la base de bas salaires.

Pour en savoir plus :

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=2356232652454FB8C2073F937F/119BFC?text=&docid=294192&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=23796732>

Rapport 2024 sur les marchés du travail et l’évolution des salaires

Dans son rapport annuel sur les marchés du travail et l’évolution des salaires en Europe publié le 19 décembre, la Commission souligne la résilience du marché du travail malgré ces dernières années une succession de crises et de défis auxquels ont été confrontés les pays européens (pandémie, crise énergétique, transitions verte et numérique).

En effet, les chiffres révèlent qu’il y a 5,5 millions de personnes de plus en emploi et 1,4 million de personnes en moins au chômage depuis 2019. En dépit de ces progrès, l’objectif du plan d’action du Socle européen des droits sociaux selon lequel 78% de personnes doivent être en emploi en 2030 n’était toujours pas atteint au second trimestre de 2024. En outre, si les salaires réels ont recommencé à augmenter depuis la pandémie, ils devraient toutefois, d’après les prévisions, être toujours en dessous du niveau de 2019.

Le rapport souligne les développements positifs dont a bénéficié le marché du travail européen tels que la croissance de l'emploi, notamment grâce aux travailleurs venus hors d'Europe qui ont contribué à réduire la pénurie de main-d'œuvre, ainsi que l'amélioration de l'adéquation entre les chercheurs d'emploi et les offres d'emploi.

En même temps, plusieurs défis sont mis en évidence : la faible productivité de l'Europe, les pénuries de compétences ou encore le vieillissement de la population, avec une main-d'œuvre qui diminuerait de 0,3% par an d'ici 2070. La Commission appelle ainsi à prendre des mesures pour augmenter la participation des seniors au marché du travail, mais aussi celle des femmes, souvent exclues en raison du travail informel en matière de soins qu'elles exercent.

Pour en savoir plus : <https://agenceurope.eu/fr/bulletin/article/13549/28>

Cour de Justice de l'Union européenne

Arrêt de la CJUE concernant la procédure de dialogue en cas de fraude au A1

Dans un arrêt daté du 23 janvier 2025, la CJUE vient confirmer la jurisprudence constante de la Cour sur la procédure de dialogue entre pays émetteur du certificat A1 et pays de travail des travailleurs détachés.

En l'espèce, une entreprise portugaise avait détaché durant plusieurs années un grand nombre de travailleurs en Belgique, avec des certificats A1 faux et non-émis par l'autorité compétente au Portugal. Le tribunal de première instance a déclaré l'entreprise portugaise (EX) coupable de plusieurs infractions, dont la commission de fraudes en matière de cotisations de sécurité sociale et l'usage de faux documents. EX a interjeté appel au motif que la procédure de dialogue et de conciliation visée à l'article 76, paragraphe 6, du règlement n° 883/2004 constitue un préalable obligatoire afin de constater l'existence d'une telle fraude.

Dans son arrêt, la Cour précise que, si la procédure de dialogue préalable est certes obligatoire en cas de suspicion de fraude, elle n'est soumise à aucune exigence formelle et un simple échange entre autorités suffit. Ainsi, il suffisait que l'institution émettant des doutes concernant la validité d'un certificat A1 ou la détermination de la législation applicable à un travailleur donné prenne contact avec l'institution ayant émis un tel certificat afin de lui demander les éclaircissements pour considérer qu'une telle voie a été enclenchée. Tel avait été le cas en l'espèce, rendant la Belgique compétente.

Pour en savoir plus :

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=294520&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=24547766>

4 février 2025, COFACE, hybride : *EU Policy Webinar on the implementation of the European Care Strategy*

La COFACE, Confédération des organisations familiales de l'UE, organise un événement autour de la Stratégie pour les soins pour discuter des outils de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de cette stratégie ainsi que pour partager les connaissances au niveau national et européen afin de renforcer les leviers politiques et financiers en vue de faciliter la mise en œuvre.

Pour en savoir plus : <https://coface-eu.org/event/eu-policy-webinar-on-the-implementation-of-the-european-care-strategy/>

3 février 2025, EUHPP, en ligne : *Launch event country cancer profiles 2025*

La plateforme européenne de politique de santé, EUHPP, organise la présentation en ligne, le 3 février prochain, sur les profils des pays en matière de cancer. Préparés par le Registre européen des inégalités en matière de cancer, ces profils permettent d'éclairer les tendances et disparités en matière de prévention et de traitement dans les États membres.

Pour en savoir plus : https://health.ec.europa.eu/latest-updates/agenda-euhpp-live-webinar-launch-event-country-cancer-profiles-2025-3-february-2025-0930-1100-cet-2025-01-20_en

13 février, OCDE, Paris : *De nouveaux horizons pour les politiques sociales : Investir dans l'avenir*

Le 13 février, à la veille de la réunion ministérielle de l'OCDE sur les politiques sociales, l'OCDE organise un forum politique de haut niveau qui réunira des ministres ainsi qu'un éventail de parties prenantes, y compris les partenaires sociaux, la société civile et le monde universitaire afin de débattre sur la manière d'innover et d'assurer la pérennité des systèmes de protection sociale dans les années à venir en tenant compte de grandes tendances, telles que le vieillissement de la population, le changement climatique ou encore la numérisation de ces systèmes.

Pour en savoir plus : <https://www.oecd-events.org/social-ministerial/fr/content/policy-forum>

18 février 2025, EZA, Bruxelles : *The EU's Competitiveness Agenda: What's at Stake for Workers and Society?*

Le Centre européen pour les questions sur les travailleurs (EZA) organise le 18 février une conférence qui portera sur la compétitivité, priorité majeure inscrite à l'agenda de la nouvelle Commission européenne. L'événement se concentrera sur trois initiatives clés de cet agenda, à savoir : la simplification administrative, les mesures visant à relancer les investissements ainsi que l'innovation et les compétences.

Pour en savoir plus : <https://www.eza.org/en/spalte-1/eza-in-bruessel/bruesselkonferenzen/bruessel-konferenz-2025>

20 & 21 février 2025, Louvain : ETUI-KU Leuven

L'Institut syndical européen et la KU Leuven organisent un évènement visant à explorer l'impact profond des technologies numériques, de l'IA générative et de la gestion algorithmique sur le monde du travail, tout en adoptant une perspective normative plus large et en mettant l'accent sur la qualité de l'emploi.

Pour en savoir plus : <https://www.etui.org/events/future-work-reclaiming-value-work-digital-economy>

5 & 6 mars 2025, Bruxelles : Forum européen sur l'emploi et les droits sociaux 2025

La troisième édition du forum européen sur l'emploi et les droits sociaux organisé par la Commission européenne aura lieu cette année les 5 et 6 mars, et sera dédiée aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences et au déclin de la productivité. Le programme détaillé devrait bientôt être publié.

Pour en savoir plus : <https://www.eusocialforum.eu/>

Parlement européen, *Commitments made at the confirmation hearings of the Commissioners-designate 2024-2029*, janvier 2025, 378p.

Le Parlement européen a produit une compilation des engagements pris par les commissaires dans leurs contributions écrites ainsi que devant les commissions parlementaires lors de leurs auditions en tant que candidats. Si le document est non commenté, son existence même indique que le Parlement entend tenir les commissaires comptables des déclarations qui ont conduit à leur nomination.

Pour en savoir plus :

[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/fr/document/IPOL_BRI\(2025\)700896](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/fr/document/IPOL_BRI(2025)700896)

OCDE, *Perspectives sur les pensions 2024*, décembre 2024, 197p.

Le 2 décembre 2024, l'OCDE a publié un rapport annuel portant sur ses perspectives concernant les pensions dans les pays membres de l'OCDE en s'intéressant à tous les dispositifs de retraite, privés et publics, dans lesquels les actifs garantissent un revenu de retraite.

Les actifs de retraite ont en effet connu une croissance significative au cours des deux dernières décennies, soutenue par des initiatives politiques visant à diversifier les sources de financement afin de créer des systèmes de retraite plus soutenables.

Cette septième édition met l'accent sur l'amélioration de l'inclusivité, les incitations financières, le rôle des investissements en actions, la conception de la période de retraite et la communication afin d'aider les individus à planifier leur retraite. Elle examine également comment les régimes de retraite regroupant plusieurs employeurs peuvent contribuer à améliorer l'accès aux retraites adossées à des actifs, évalue l'importance d'investir dans les actions, ou encore les tableaux de bord individuels sur les retraites.

Pour en savoir plus : https://www.oecd.org/en/publications/oecd-pensions-outlook-2024_51510909-en.html

Eurofound, *Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey*, Janvier 2025, 20p.

L'enquête annuelle d'Eurofound rend compte de la situation des européens et de leurs préoccupations postpandémiques sur leur qualité de vie. Cette étude présente les données les plus récentes sur les principaux défis auxquels sont confrontés les européens, en mettant l'accent sur l'augmentation du coût de la vie, la santé et la santé mentale, l'accès aux services de santé, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et les changements dans les possibilités de télétravail.

Pour en savoir plus : <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2025/quality-life-eu-2024-results-living-and-working-eu-e-survey#msdyntrid=jujlpokRmxdnOX54KcreEdD19UAIIFL34djlj2S3w>

EPRS, A coordinated EU approach to housing, Janvier 2025, 11p.

Le Think tank du Parlement européen a publié, en janvier 2025, une étude sur l'une des nouvelles priorités de l'Union européenne : le logement, et plus spécifiquement le manque de logements abordables. Rappelant les compétences limitées de l'UE en matière de logement, l'étude liste les nombreuses initiatives de l'UE, tant financières, qu'en matière de taxation, d'encadrement de la construction, de marchés publics ou encore d'aides d'État et d'énergie, alors qu'est attendue une approche coordonnée de la question par la Commission sur cette question.

Pour en savoir plus :

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767189/EPRS_BRI\(2025\)767189_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767189/EPRS_BRI(2025)767189_EN.pdf)

ETUI, Towards a European Job Guarantee, 2024, 58p.

L'Institut syndical européen a publié un rapport qui explore ce qu'une garantie de l'emploi impliquerait, en théorie et en pratique, et qui expose par ailleurs, à partir de faits et de données statistiques, la situation du chômage de longue durée dans l'UE. Le rapport présente également l'expérience de l'UE au sujet des différentes initiatives de garantie de l'emploi et des autres programmes de création directe d'emplois actuellement mis en œuvre, en soulignant leurs similitudes et leurs différences. Enfin, il présente les différents principes, options et financements sur la base desquels une garantie de l'emploi pourrait être mise en place à l'échelle de l'UE.

Pour en savoir plus : https://www.etui.org/publications/towards-european-job-guarantee?fbclid=IwY2xjawH13u5leHRuA2FlbQIxMAABHe-XSvU424Sa9U6TCpQI68csF3Ugr7b03KQG6VTPPcg-k3CrfpnJQ69udg_aem_Gi1UIKhJqqXlknISj5kSdQ

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

