UTILISER L'UE POUR FAIRE PROGRESSER LES DROITS SOCIAUX DANS VOTRE PAYS: UNE BOÎTE À OUTILS

Guide de la CESI pour la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux dans les États membres



Co-funded by the European Union

INDEX

1 Introduction : pourquoi une boîte à outils de l'UE pour les droits sociaux dans votre pays ? 4

2 Le Socle européen des droits sociaux : un levier pour les droits sociaux 4

3 Mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux 6

3.1 Domaines de compétence de l'UE — Législation 6

3.1.1 Directives en phase de transposition : exemple 8

3.1.2 Directives en phase d'application : exemples 10

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

3.2 Domaines relevant de la compétence des États membres — L'UE coordonne les politiques nationales 15

3.3 Financements de l'UE : facilité pour la reprise et la résilience (FRR), NextGenerationEU, Fonds structurels et d'investissement, autres fonds spécifiques de l'UE 18

Annexe I Les principes du Socle européen des droits sociaux 23

Annexe II Coordonnées des conseillers économiques des représentations nationales de la Commission européenne 27

Annexe III Ministères nationaux chargés de la coordination du Semestre européen 29

1 INTRODUCTION : POURQUOI UNE BOÎTE À OUTILS DE L'UE POUR LES DROITS SOCIAUX DANS VOTRE PAYS?

Dans une Europe en évolution rapide marquée par la pandémie de COVID-19 il y a quelques années, la persistance des tensions géopolitiques et des défis migratoires, le vieillissement démographique qui pèse sur les systèmes de sécurité sociale et de retraite, les transitions écologique et industrielle en cours ainsi que l'essor de la numérisation et de l'IA dans le monde du travail, l'Union européenne reste déterminée à renforcer l'égalité des chances pour toutes et tous.

Son principal instrument d'orientation des politiques d'emploi équitables et décentes au niveau de l'UE et dans les États membres est le **Socle européen des droits sociaux**. À travers 20 principes, il fixe un cap pour atteindre des normes ambitieuses en matière d'emploi, de protection et d'inclusion sociales, ainsi que d'éducation et de formation.

Les syndicats peuvent et doivent utiliser le Socle européen des droits sociaux pour inciter les partenaires sociaux et les responsables politiques à promouvoir un travail décent et équitable ainsi qu'une protection sociale adéquate — non seulement au niveau de l'UE, mais aussi dans les cadres nationaux.

2 LE SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX: UN LEVIER POUR LES DROITS SOCIAUX

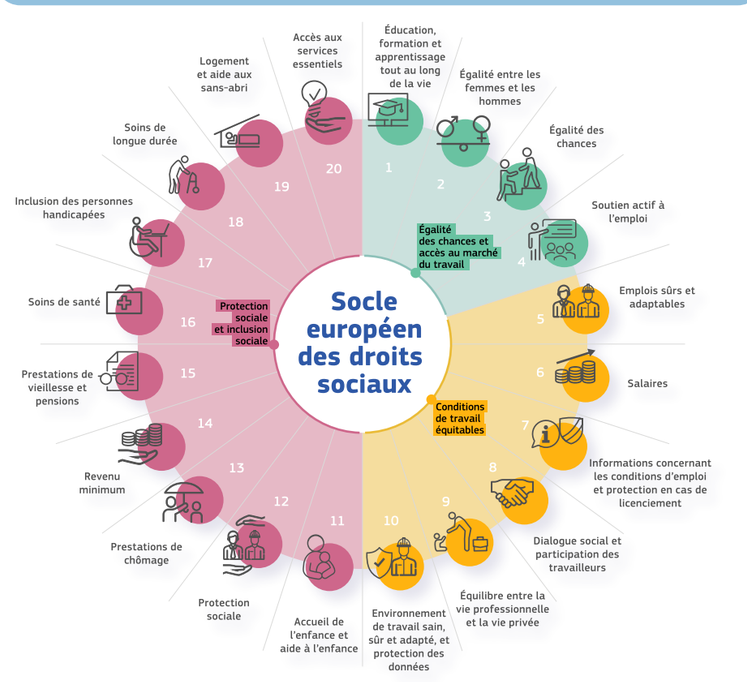
Le Socle européen des droits sociaux a été adopté en 2017 au moyen d'une proclamation interinstitutionnelle signée par la Commission européenne, le Parlement européen et le Conseil de l'UE, puis suivi en 2021 d'un **plan d'action** axé sur sa mise en œuvre. Il est divisé en trois grands volets, comprenant au total 20 principes.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

Même si les principes du Socle européen des droits sociaux ne sont pas juridiquement contraignants et ne constituent pas des droits individuellement opposables, ils jouent un rôle important en tant que boussole pour l'action visant à ne laisser personne de côté, à promouvoir le bien-être et à protéger les personnes dans un contexte de développement économique durable et inclusif. À cette fin, ils couvrent tous les aspects de la vie de l'emploi à la retraite, des soins de santé à l'éducation.

La liste complète des principes figure à l'**annexe I : Les principes du Socle européen des droits sociaux**

Dans leur rôle de représentants des intérêts et de partenaires sociaux, les syndicats sont appelés à agir avec les employeurs dans le cadre du dialogue social et avec les responsables politiques dans les débats de politique publique afin de promouvoir une mise en œuvre aussi complète et rapide que possible du Socle européen des droits sociaux également au niveau national.



European Pillar of Social Rights in 20 Principles - European Commission

3 MISE EN ŒUVRE DU SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

L'Union européenne fournit des moyens permettant de mettre effectivement en œuvre les différents principes du Socle européen des droits sociaux.

1. Dans les domaines où les traités de l'UE précisent que l'Union **dispose d'une compétence législative**, celle-ci peut adopter des **actes contraignants** tels que des directives ou des règlements — que les États membres sont légalement tenus de mettre en œuvre et de faire respecter.

2. Dans les domaines où les **États membres disposent d'une compétence législative**, l'UE

    - **coordonne** les politiques économiques, budgétaires, sociales et de l'emploi au moyen du Semestre européen — un mécanisme de coordination relevant du **droit souple**, renforcé par la surveillance budgétaire contraignante prévue par le Pacte de stabilité et de croissance, et

    - incite fortement les États membres à mettre en œuvre les objectifs du Socle européen des droits sociaux grâce à des financements de l'UE assortis de conditionnalités sociales

Les syndicats devraient être actifs à ces deux niveaux afin de renforcer les droits en matière d'emploi et les droits sociaux dans leurs États membres.

3.1 Domaines de compétence de l'UE — Législation

Dans les limites des compétences que lui confèrent les traités, l'UE peut adopter deux types d'actes législatifs contraignants : les directives et les règlements.

Règlements : ils fixent des règles contraignantes pour les États membres et sont **directement applicables** au niveau national, sans acte national. Ils s'appliquent après un bref délai, généralement de quelques semaines seulement, précisé dans le règlement lui-même.

Directives : elles fixent des normes minimales ou des objectifs que les États membres sont tenus d'atteindre dans un délai déterminé. Au cours d'une phase dite de transposition (deux ou trois ans), les États membres **doivent intégrer ces normes/objectifs dans leurs cadres juridiques nationaux**. Chaque État membre est libre d'adopter ou de modifier tout acte juridique pertinent de son choix, pour autant que les normes/objectifs de l'UE soient respectés.

La mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux passe ici par la transposition des directives et l'application des règlements. Les syndicats associés aux processus de transposition et d'application peuvent apporter une contribution importante de la manière suivante :

- Pour les **directives adoptées** par le législateur de l'UE et encore en phase de transposition — période durant laquelle leurs objectifs sont intégrés dans les cadres juridiques nationaux —, les syndicats peuvent contribuer à garantir une transposition correcte et dans les délais. La directive (UE) 2023/970 sur la transparence des rémunérations, récemment adoptée, en est un exemple.

- Pour les **règlements directement applicables** et les **directives qui ont été transposées et**

doivent être appliquées, les syndicats peuvent signaler des cas d'application incorrecte. Citons notamment la directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, la directive (UE) 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats, la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la directive (UE) 2022/2381 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées.

Cette boîte à outils présente des exemples de ces deux types de directives afin de mieux comprendre comment les actes peuvent contribuer à la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux.

3.1.1 Directives en phase de transposition : exemple

Directive 2023/970 sur la transparence des rémunérations

La **directive sur la transparence des rémunérations** a été adoptée en 2023 et ses dispositions doivent être transposées par les États membres dans leurs cadres juridiques nationaux au plus tard le 7 juin 2026.

La directive prévoit de nouvelles règles minimales visant à renforcer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur. Pour les syndicats, elle prévoit de nouveaux droits d'accès aux informations sur les rémunérations et de représentation juridique des travailleurs dans le cadre d'actions collectives, ainsi que la promotion de la négociation collective pour lutter contre les discriminations salariales.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

En janvier 2026, aucun État membre n'avait intégralement transposé la directive. Elle avait été partiellement transposée par la Pologne, Malte et la Belgique, tandis qu'un projet de loi était en cours d'examen en Irlande, en Suède, aux Pays-Bas et en Slovaquie, et que d'autres pays avaient entamé leurs procédures législatives.

Le membre allemand de la CESI, dbb, a **réagi** aux travaux menés en Allemagne en vue d'une « mise en œuvre allégée sur le plan administratif » de la directive sur la transparence des rémunérations, en mettant en garde contre un affaiblissement des droits au nom de la débureaucratisation.

Pour les directives en phase de transposition, les syndicats pourraient et devraient :

- ***évaluer soigneusement les dispositions et les normes minimales inscrites dans les directives en phase de transposition, comme celle-ci, au regard de la réalité de leur droit national ou sectoriel ;***
- ***prendre contact avec les ministères nationaux chargés de la transposition de cette directive si les normes minimales pertinentes qu'elle prévoit ne sont pas encore respectées au niveau national ou sectoriel ;***
- ***demander à être entendus dans le cadre des exercices ultérieurs de transposition et de suivi juridique concernant la directive qui peuvent être ouverts aux syndicats et aux partenaires sociaux ;***
- ***signaler tout problème ou retard de transposition au conseiller économique de la représentation de la Commission européenne dans leur pays respectif (voir annexe II) ;***
- ***chercher à intégrer, le cas échéant, les dispositions des directives dans les nouvelles conventions collectives.***

3.1.2 Directives en phase d'application : exemples

A. *Directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles*

La **directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles** confère aux travailleurs de l'UE des droits plus étendus et modernisés afin de réduire les risques liés à l'emploi précaire, d'améliorer la sécurité juridique des travailleurs et des employeurs et de fixer des niveaux minimaux de protection dans les pays de l'UE. Plus précisément, elle impose aux employeurs de nouvelles obligations en matière de communication de certaines informations contractuelles et accorde aux travailleurs de nouveaux droits concernant la durée maximale des périodes d'essai, la prévisibilité du travail, la transition vers des formes d'emploi plus stables et la formation obligatoire.

Elle devait être transposée par tous les États membres au plus tard le 1er août 2022. En janvier 2026, à l'exception de l'Espagne, tous les États membres avaient formellement transposé la directive dans leur cadre juridique national. Les dernières mises à jour sur sa transposition par les États membres sont disponibles **ici**.

Les syndicats belges, notamment l'ACV-CSC et la FGTB/ABVV, ont œuvré au sein du Conseil national du travail pour parvenir à un consensus unanime sur la transposition. Cela a conduit à l'adoption d'une convention collective de travail d'application universelle (CCT no 161), qui a comblé les lacunes législatives et assuré la couverture des secteurs public et privé.La Belgique est également allée au-delà des exigences minimales de la directive en imposant que les informations relatives à l'emploi soient fournies dès le premier jour de travail.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

B. *Directive 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats*

La **directive relative à des salaires minimaux adéquats** vise à garantir à tous les travailleurs des salaires minimaux équitables et adéquats, assurant un niveau de vie décent. Elle établit un cadre commun pour l'adéquation et l'efficacité des salaires minimaux, en exigeant des ajustements réguliers et transparents fondés sur des critères clairs. Surtout, elle impose aux États membres dont le taux de couverture de la négociation collective est inférieur au seuil de 80 % d'adopter des plans d'action nationaux pour promouvoir et accroître cette couverture.

La directive devait être transposée par tous les États membres au plus tard le 15 novembre 2024. Les dernières mises à jour sur sa transposition par les États membres sont disponibles **ici**.

La directive a déjà entraîné d'importantes revalorisations des salaires minimaux et favorisé l'adoption de mécanismes d'ajustement fondés sur des règles dans plusieurs États membres. Ces mesures ont accru la transparence de la fixation des salaires et renforcé le rôle des partenaires sociaux dans le processus d'ajustement.

Toutefois, d'importantes lacunes subsistent dans son application. L'objectif de la directive visant à renforcer la négociation collective reste largement inabouti dans les États membres à faible couverture, comme l'Irlande et la République tchèque, qui n'ont pas encore adopté de plans d'action nationaux concrets pour l'accroître. En outre, dans de nombreux pays, les salaires minimaux légaux restent inférieurs à l'objectif explicite de la directive consistant à garantir un niveau de vie décent. Enfin, l'insuffisance des ressources des inspections du travail et les taux élevés et documentés

de non-respect dans certains secteurs à bas salaires entravent l'application effective. Ces facteurs, combinés aux exclusions juridiques concernant certaines catégories de travailleurs (tels que les prestataires dépendants), menacent la capacité de la directive à parvenir à une couverture universelle et à réduire pleinement la pauvreté au travail.

En Autriche (ÖGB) et en Italie (CGIL, CISL, UIL), les syndicats ont fait valoir que leur taux élevé de couverture par la négociation collective (plus de 95 % en moyenne tous secteurs confondus) répond à l'esprit de la directive sans nécessiter d'intervention législative, préservant ainsi l'autonomie des partenaires sociaux dans la fixation des salaires.

C. *Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée*

La **directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants** vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail en s'attaquant aux écarts persistants entre les sexes en matière d'emploi et de travail de soins non rémunéré dans l'UE.

Toutes les dispositions de la directive devaient être transposées par les États membres au plus tard le 2 août 2024. Les dernières mises à jour sur sa transposition sont disponibles **ici**.

La directive a instauré avec succès de nouvelles normes juridiques minimales plus étendues en matière de congé de paternité, de congé parental, de congé d'aidant, d'absence du travail pour raisons de force majeure et de formules souples de travail. Elle constitue un levier juridique efficace pour parvenir à un partage plus équilibré des

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

responsabilités familiales entre les partenaires — notamment en brisant les barrières culturelles traditionnelles, en particulier dans les États membres d'Europe orientale et méridionale, et en créant des contre-incitations économiques à réajuster leurs choix en matière de congé et de prise en charge.

Le membre espagnol de la CESI, **CSIF**, a été une partie prenante essentielle qui a vivement **critiqué** le gouvernement espagnol pour la rétroactivité limitée des nouvelles mesures relatives au congé parental, en soulignant que les enfants nés avant août 2024 en étaient exclus.

D. *Directive 2022/2381 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées*

La **directive relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées** fixe des pourcentages concrets afin de parvenir à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs non exécutifs des grandes sociétés cotées.

Son objectif est d'établir des règles contraignantes pour briser les plafonds de verre, en favorisant une meilleure représentation des femmes dans la prise de décision des entreprises.

La directive devait être transposée par tous les États membres au plus tard le 28 décembre 2024. Les dernières mises à jour sur sa transposition sont disponibles **ici**.

La directive s'est révélée efficace lorsque des quotas contraignants et effectivement applicables ont été instaurés. Toutefois, parvenir au respect universel de ses dispositions reste difficile dans de nombreux États membres.

Au sein du Conseil économique et social néerlandais (SER), le membre de la CESI, CNV, et d'autres partenaires sociaux ont plaidé avec force en faveur de la participation des partenaires sociaux et du suivi public des quotas de genre, afin que cette question importante soit toujours prise en compte.

Les directives susmentionnées constituent de bons exemples d'actes législatifs permettant aux États membres — et, par conséquent, aux syndicats — de mettre activement en œuvre le Socle européen des droits sociaux au niveau national.

Pour les règlements et les directives en phase d'application, les syndicats devraient :

- évaluer soigneusement les dispositions et les normes minimales consacrées par les directives ou les législations nationales applicables au regard de la réalité de leur État membre ou de leur secteur ;

- contacter le ministère ou l'autorité nationale compétente, ainsi que le conseiller économique de la représentation de la Commission européenne dans leur pays respectif (voir annexe II), si les dispositions de l'UE ne sont pas correctement reprises dans le droit national. En dernier ressort, la Commission européenne peut engager une procédure d'infraction contre l'État membre pour violation du droit de l'UE ;

- envisager de porter des affaires devant les juridictions nationales afin de déterminer si la transposition nationale est conforme au droit de l'UE (ce qui peut conduire, le cas échéant, à un renvoi préjudiciel devant la Cour de justice de l'Union européenne) ;

- vérifier si la directive prévoit des obligations régulières en matière d'établissement de rapports des États membres à la Commission européenne et chercher à contacter les acteurs susmentionnés afin de faire entendre leur voix lors de la mise en œuvre de cet exercice ;

- chercher à intégrer, le cas échéant, les dispositions des directives dans les nouvelles conventions collectives.

3.2 Domaines relevant de la compétence des États membres — L'UE coordonne les politiques nationales

Conformément aux traités de l'UE — et plus particulièrement au **traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)** — l'UE ne dispose que de compétences déterminées dans les différents domaines d'action. Par exemple, dans le domaine de l'emploi et de la politique sociale, l'article 153 du TFUE précise qu'il appartient aux États membres de « définir les principes fondamentaux de leurs systèmes de sécurité sociale » et que l'UE n'a pas de compétence législative en matière de rémunération, de droit d'association, de droit de grève ou de droit de lock-out. Des précisions similaires concernant la délimitation des compétences législatives de l'UE sont inscrites dans le TFUE pour d'autres domaines d'action, tels que les soins de santé.

Dans les domaines où les États membres disposent d'une compétence législative, l'UE coordonne les politiques économiques, budgétaires, sociales et de l'emploi nationales. Le **Semestre européen** — mécanisme de coordination relevant du droit souple, renforcé par une surveillance budgétaire contraignante au titre du Pacte de stabilité et de croissance — vise à mettre en œuvre les objectifs du Socle européen des droits sociaux en matière d'emploi et de politique sociale et, ce faisant, à influer activement sur les politiques nationales.Le Semestre européen est un exercice annuel d'examen et de suivi des politiques économiques et sociales générales des États membres — y compris les questions liées à l'emploi, aux droits

des travailleurs et aux conditions de travail, aux soins de santé et à la sécurité sociale. Le cycle du Semestre européen comprend une série d'étapes :

Novembre: la Commission européenne publie son « paquet d'automne », qui comprend notamment l'examen annuel de la croissance durable (EACD), présentant ses priorités générales de politique économique, sociale et de l'emploi pour les douze mois suivants, ainsi qu'une proposition de rapport conjoint sur l'emploi (RCE), qui suit spécifiquement, du point de vue de la Commission européenne, la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux par les États membres.

Novembre-février:dans le cadre de missions d'information spécifiques, des experts de la Commission européenne rencontrent des représentants des gouvernements et des partenaires sociaux des différents États membres pour une enquête dite du tableau de bord social. Ils y recueillent et examinent des informations sur la mise en œuvre du cycle du Semestre européen de l'année précédente, ainsi que sur des questions et préoccupations particulières liées aux politiques économiques et sociales nationales.

Janvier/février:le Conseil des ministres examine l'EACD et adopte des conclusions à son sujet, puis adopte le RCE assorti de conclusions.

Avril: les États membres soumettent leurs plans budgétaires et structurels à moyen terme à la Commission européenne. Ces documents détaillent les réformes sociales et économiques et les investissements publics qu'un pays entend adopter dans le contexte de son budget annuel.

Mai: sur la base de l'EACD et du RCE, ainsi que des plans budgétaires et structurels nationaux à moyen terme, la Commission européenne présente son « paquet de printemps », qui comprend des rapports par pays détaillés pour chaque État membre afin d'évaluer sa situation économique et sociale. Le paquet de printemps comprend également des projets de recommandations par pays (RPP) pour tous les États membres. Les RPP fournissent des orientations sur la manière dont les États membres devraient répondre aux principaux défis et atteindre les objectifs politiques.

Juin/juillet: le Conseil des ministres adopte les RPP pour les différents États membres.

Août-octobre: durant la phase finale du cycle annuel du Semestre européen, les États membres sont censés mettre en œuvre les RPP adoptées et les observations formulées dans les rapports par pays, et les intégrer dans les plans budgétaires et structurels à moyen terme ainsi que dans les plans d'investissement public et les budgets nationaux de l'année suivante.

Novembre: un nouveau cycle du Semestre européen commence.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

Tous les documents relatifs au Semestre européen et aux différents États membres peuvent être consultés sur le **site de la Commission européenne consacré au Semestre européen**.

Le Semestre européen offre aux syndicats la possibilité de soulever toute question liée aux principes du Socle européen des droits sociaux : conditions de travail, questions d'emploi, soins de santé, sécurité sociale, etc.

Les syndicats devraient :

- ***d'ici septembre, contacter le conseiller économique de la représentation de la Commission européenne dans leur pays respectif (voir annexe II) — afin d'être entendus lors des missions nationales d'information menées entre novembre et février ;***

- ***d'ici octobre, contacter leur ministère national des finances afin d'être associés aux consultations sur les plans budgétaires et structurels à moyen terme qui doivent être soumis à la Commission européenne en avril ;***

- ***en mai, analyser le rapport par pays et les recommandations par pays (RPP) les concernant, publiés au printemps par la Commission européenne, et transmettre leurs positions, préoccupations et observations au conseiller économique de la représentation de la Commission européenne dans leur pays respectif ;***

- ***entre août et octobre, suivre activement les suites données par leurs gouvernements respectifs à leurs derniers rapports par pays et recommandations par pays (RPP), ainsi que leur mise en œuvre.***

Bonnes pratiques du réseau de la CESI :

CGFP/Luxembourg : le 1er décembre 2025, la CGFP a participé à une consultation tripartite dans le cadre du Semestre européen, en amont du cycle 2026. La réunion, organisée avec les autres partenaires sociaux avant la rencontre avec les ministres luxembourgeois de l'Économie et des Finances au château de Senningen, a permis d'examiner l'analyse de la Commission européenne et les réponses à apporter aux recommandations adressées au Luxembourg.

DBB/Allemagne : l'organisation a réagi au rapport par pays et l'a relié à des besoins concrets d'investissement dans les services publics. DBB a réagi au rapport 2024 sur l'Allemagne en traduisant les constats en priorités précises (par exemple, le retard d'investissement public dans l'éducation, les infrastructures et la transformation numérique) et en faisant valoir que l'expertise des agents du secteur public devrait être systématiquement prise en compte afin d'éviter une mauvaise affectation des fonds et d'améliorer la qualité des réformes.

3.3 Financements de l'UE : facilité pour la reprise et la résilience (FRR), NextGenerationEU, Fonds structurels et d'investissement, autres fonds spécifiques de l'UE

Parallèlement au Semestre européen, les financements de l'UE constituent un outil d'incitation dont dispose la Commission européenne pour encourager les États membres à suivre les priorités politiques de l'Union. Cela vaut également dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales.

A. *La facilité pour la reprise et la résilience (FRR) et NextGenerationEU*

Afin de gérer les immenses répercussions économiques et sociales de la pandémie de COVID-19 et de permettre aux États membres d'en sortir plus forts, l'UE a mis en place un instrument d'investissement majeur, appelé **NextGenerationEU (NGEU)**, ainsi que la **facilité pour la reprise et la résilience (FRR)**.

Contrairement aux Fonds structurels et d'investissement ainsi qu'aux fonds thématiques qui ont (probablement) vocation à perdurer dans les futurs cadres financiers pluriannuels, les instruments NGEU et FRR ont été explicitement conçus comme des fonds temporaires et ponctuels.

La FRR est la pièce maîtresse de l'instrument de relance NGEU, doté de 723,82 milliards d'euros sous forme de subventions et de prêts, jusqu'en août 2026. Elle soutient également les investissements publics et les réformes répondant aux défis recensés dans le cadre du Semestre européen. Comme celui-ci suit aussi les résultats des États membres au regard du Socle européen des droits sociaux, les financements de la FRR peuvent apporter le soutien financier nécessaire pour transformer les recommandations par pays en réformes sociales concrètes.

Les fonds sont distribués sur la base des plans nationaux pour la reprise et la résilience (PNRR), élaborés par chaque État membre et validés par la Commission européenne et le Conseil des ministres.

Chaque PNRR présente un ensemble d'investissements et de réformes structurés autour de jalons et d'objectifs mesurables. Les versements de la Commission européenne sont effectués lorsque les jalons et objectifs convenus sont atteints et vérifiés. De nombreux plans comportent des objectifs chiffrés, un calendrier de mise en œuvre, des autorités nationales désignées et des obligations de rapport à la Commission.

Les syndicats devraient:

- se familiariser avec le **plan national pour la reprise et la résilience (PNRR) de leur pays** et l'analyser. Comme les pays se trouvent désormais dans la phase de mise en œuvre, les syndicats peuvent suivre et examiner les projets et mesures en cours ou prévus dans leur pays, leur région ou leur secteur, suivre le **Tableau de bord de la reprise et de la résilience** pour leur pays ou région et indiquer si les objectifs sont atteints ;

- contacter le ministère national chargé de la FRR/du Semestre européen (voir **annexe III**) et/ou le conseiller économique de la représentation de la Commission européenne dans leur pays respectif (voir annexe II) afin de savoir si leur pays organise des dispositifs de suivi ou de consultation des parties prenantes pour la mise en œuvre de son PNRR. Ces consultations se tiennent généralement entre novembre et février : les syndicats peuvent demander à y être associés et y contribuer afin de veiller à ce que le déploiement des mesures donne la priorité aux emplois de qualité, à la protection sociale, à des politiques actives du marché du travail efficaces et aux services publics, comme le prévoit le Socle européen des droits sociaux.

B. *Fonds structurels et d'investissement de l'UE*

Une série de grands Fonds structurels et d'investissement bénéficient aux États membres et aux organisations de parties prenantes dans toute l'Europe, notamment aux syndicats et aux organisations de partenaires sociaux, dans le cadre du budget annuel de l'UE et, plus généralement, du cadre financier pluriannuel (CFP). Les plus importants dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales sont:

- **Fonds européen de développement régional (FEDER)** — créé pour financer les régions afin de réduire les disparités économiques, sociales et territoriales dans l'ensemble de l'UE.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

- **Fonds de cohésion (FC)** — destiné à renforcer la cohésion économique, sociale et territoriale dans l'UE.

- **Fonds social européen plus (FSE+)** — institué pour soutenir des mesures dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et des compétences, ainsi que de l'inclusion sociale.

- **Fonds pour une transition juste (FTJ)** — destiné à soutenir les acteurs et les régions touchés par les mutations industrielles résultant des politiques en faveur de la transition écologique et du climat.

- **Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM)** — créé comme instrument spécifique de solidarité pour soutenir les travailleurs licenciés à la suite de restructurations, notamment au moyen de programmes de reconversion et de requalification1.

- **Instrument d'aide de préadhésion (IAP)** — créé dans le contexte de la politique d'élargissement de l'UE afin d'aider les pays candidats à l'adhésion à réformer et à moderniser leurs structures politiques, juridiques et économiques pour se préparer à devenir membres de l'Union.

C. *Fonds spécifiques de l'UE*

Outre les grands Fonds structurels et d'investissement, l'UE maintient une série de fonds spécifiques plus modestes, mais néanmoins substantiels, notamment dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales. Les principaux concernent :

- **Programme « Citoyens, égalité, droits et valeurs »** — destiné en particulier aux organisations de la société civile afin de promouvoir les droits et les valeurs consacrés par les traités de l'UE et la Charte des droits fondamentaux de l'UE, et de parvenir à des sociétés

ouvertes, fondées sur les droits, démocratiques, égalitaires et inclusives, reposant sur l'État de droit.

- **Erasmus+** — l'un des programmes de financement les plus connus et les plus populaires de l'UE, conçu pour soutenir des mesures et activités transnationales dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la jeunesse et du sport.

- **Corps européen de solidarité** — programme visant à soutenir les jeunes qui souhaitent s'engager dans des activités de solidarité et de volontariat.

- **L'UE pour la santé (EU4Health)** — programme de financement visant à remédier aux insuffisances structurelles des systèmes de santé et de soins des États membres mises en évidence par la pandémie de COVID-19, afin d'ouvrir la voie à des services de santé plus résilients et de meilleure qualité pour les citoyens de l'UE.

Tous les Fonds structurels et d'investissement et les fonds thématiques sont régis par leurs propres règlements-cadres, qui en définissent les objectifs principaux et l'organisation, par des programmes de travail pluriannuels ou annuels ou des programmes nationaux, ainsi que par des guides de programme qui fixent les thèmes et sujets, et par des appels à propositions thématiques (pour des projets). Ils précisent les types de projets et de sujets pouvant faire l'objet d'une demande, quelles organisations, dans quel pays, peuvent en bénéficier, le montant des financements disponibles et le fonctionnement des procédures de candidature.

Les syndicats devraient se familiariser avec les différents Fonds structurels et d'investissement et leurs guides de programme, et analyser ceux qui pourraient correspondre à leurs besoins, en vue de solliciter un financement.

1 Der EGF kann auch für entlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aktiviert werden, um ihre Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und bessere berufliche Perspektiven zu fördern.

Annexe I : Les principes du Socle européen des droits sociaux

I Égalité des chances et accès au marché du travail

1. Éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie

Toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail.

2. Égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit être garantie et encouragée dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière.
Les femmes et les hommes ont droit à une rémunération égale pour un travail de même valeur.

3. Égalité des chances

Toute personne a droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances en matière d'emploi, de protection sociale, d'éducation et d'accès aux biens et aux services offerts au public, sans distinction fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'égalité des chances des groupes sous-représentés doit être encouragée.

4. Soutien actif à l'emploi

Toute personne a le droit de bénéficier, en temps utile, d'une aide adaptée à ses besoins afin d'améliorer ses perspectives d'emploi salarié ou non salarié. Cela inclut le droit de recevoir une aide en matière de recherche d'emploi, de formation et de reconversion. Toute personne a le droit de transférer ses droits en matière de protection sociale et de formation durant les périodes de transition professionnelle.
Les jeunes ont le droit de bénéficier de formations continues, d'apprentissages, de stages ou d'offres d'emploi de qualité dans les quatre mois qui suivent la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement.
Les chômeurs ont le droit de bénéficier d'une aide personnalisée, continue et constante. Les chômeurs de longue durée ont le droit de bénéficier d'une évaluation individuelle approfondie au plus tard lorsqu'ils atteignent dix-huit mois de chômage.

II Conditions de travail équitables

5. Emplois sûrs et adaptables

Indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale

et l'accès à la formation. La transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée doit être encouragée. La flexibilité nécessaire doit être garantie pour permettre aux employeurs de s'adapter rapidement aux évolutions du contexte économique, conformément à la législation et aux conventions collectives. Des formes innovantes de travail garantissant des conditions de travail de qualité doivent être favorisées. Il convient également d'encourager l'entrepreneuriat et l'emploi non salarié. La mobilité professionnelle doit être facilitée.Les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées, y compris par l'interdiction de l'usage abusif de contrats atypiques. Toute période d'essai devrait avoir une durée raisonnable.

6. Salaires

Les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent.
Un salaire minimum adéquat doit être garanti, de manière à permettre de satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille en fonction des conditions économiques et sociales nationales, tout en préservant l'accès à l'emploi et la motivation à chercher un emploi. La pauvreté au travail doit être évitée.
Tous les salaires doivent être fixés d'une manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

7. Informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement

Les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, lors de leur entrée en fonction, des droits et obligations qui résultent de la relation de travail, y compris durant la période d'essai.
Les travailleurs ont le droit d'être informés des raisons conduisant à leur licenciement, préalablement à celui-ci, et de recevoir un préavis raisonnable. Ils ont le droit d'avoir accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et de bénéficier, en cas de licenciement injustifié, d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate.

8. Dialogue social et participation des travailleurs

Les partenaires sociaux doivent être consultés sur la conception et la mise en oeuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi, conformément aux pratiques nationales. Ils doivent être encouragés à négocier et conclure des conventions collectives sur des sujets qui les concernent, dans le respect de leur autonomie et de leur droit à l'action collective. S'il y a lieu, des accords conclus entre les partenaires sociaux doivent être mis en oeuvre à l'échelle de l'Union et de ses États membres.Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit d'être informés et consultés en temps utile sur des sujets qui les concernent, en particulier en cas de transfert, de restructuration et de fusion d'entreprises, ainsi qu'en cas de licenciement collectif.
La mise en place d'une aide pour renforcer la capacité des partenaires sociaux à promouvoir le dialogue social doit être encouragée.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

9. Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont le droit de bénéficier de congés adaptés et de formules de travail flexibles, ainsi que d'avoir accès à des services de garde. Les femmes et les hommes doivent avoir accès à des congés spéciaux sur un pied d'égalité afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales, le recours équilibré à ces formules de congés devant être encouragé.

10. Environnement de travail sain, sûr et adapté, et protection des données

Les travailleurs ont droit à un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail. Les travailleurs ont droit à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels et leur permettant de prolonger leur participation au marché du travail.
Les travailleurs ont droit à la protection de leurs données personnelles dans le cadre du travail.

11. Accueil de l'enfance et aide à l'enfance

Les enfants ont droit à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance abordables et de qualité.
Les enfants ont droit à la protection contre la pauvreté. Les enfants de milieux défavorisés ont le droit de bénéficier de mesures spécifiques visant à renforcer l'égalité des chances.

12. Protection sociale

Les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, les travailleurs non salariés ont droit à une protection sociale adéquate, quels que soient le type et la durée de la relation de travail.

13. Prestations de chômage

Les chômeurs ont droit à un soutien à l'activation adéquat des services publics de l'emploi pour leur (ré)insertion sur le marché du travail, ainsi qu'à des prestations de chômage adéquates pendant une durée raisonnable, en fonction de leurs cotisations et des règles nationales d'admissibilité. Ces prestations ne doivent pas avoir d'effet dissuasif par rapport à un retour rapide à l'emploi.

14. Revenu minimum

Toute personne ne disposant pas de ressources suffisantes a droit à des prestations de revenu minimum adéquates pour vivre dans la dignité à tous les stades de sa vie, ainsi qu'à un accès efficace à des biens et des services de soutien. Pour les personnes qui sont en mesure de tra-

vailler, les prestations de revenu minimum devraient être combinées à des incitations à (ré)intégrer le marché du travail.

15. Prestations de vieillesse et pensions

Les travailleurs salariés et non salariés ont droit, lorsqu'ils prennent leur retraite, à une pension proportionnelle à leurs cotisations et leur assurant un revenu adéquat. Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes chances d'acquérir des droits à pension.
Toute personne d'âge avancé a droit à des ressources lui permettant de vivre dans la dignité.

16. Soins de santé

Toute personne a le droit d'accéder en temps utile à des soins de santé préventifs et curatifs abordables et de qualité.

17. Inclusion des personnes handicapées

Les personnes handicapées ont droit à une aide au revenu leur permettant de vivre dans la dignité, à des services leur permettant de participer au marché du travail et à la société, ainsi qu'à un environnement de travail adapté à leurs besoins.

18. Soins de longue durée

Toute personne a droit à des services de soins de longue durée abordables et de qualité, en particulier des services de soins à domicile et des services de proximité.

19. Logement et aide aux sans-abri

Les personnes dans le besoin doivent bénéficier d'un accès au logement social ou d'une aide au logement de qualité.
Les personnes vulnérables ont droit à une assistance et une protection appropriées contre les expulsions forcées.
Des hébergements et des services adéquats doivent être fournis aux sans-abri afin de promouvoir leur inclusion sociale.

20. Accès aux services essentiels

Toute personne a le droit d'accéder à des services essentiels de qualité, y compris l'eau, l'assainissement, l'énergie, les transports, les services financiers et les communications numériques. Les personnes dans le besoin doivent bénéficier d'un soutien leur permettant d'accéder à ces services..

Annexe II : Coordonnées des conseillers économiques des représentations nationales de la Commission européenne

Tableau 1 — Conseillers économiques des représentations nationales de la Commission européenne

Pays	Personne de contact	Fonction	E-mail	Téléphone	Site web
Autriche	Tim Joris Kaiser	Conseiller économique	Tim-Joris.kaiser@ec.europa.eu	+43 1 516 18-334	https://austria.representation.ec.europa.eu/
Belgique	Klaas Lenaerts	Analyste économique — Semestre européen	klaas.lenaerts@ec.europa.eu	+32 02 295 86 98	https://belgium.representation.ec.europa.eu/
	Tatiana Lambin	Analyste économique — Semestre européen	tatiana.lambin@ec.europa.eu	+32 02 298 52 73	
	Selma Neuber	Rapporteur politique	selma.neuber@ec.europa.eu	+32 02 296 59 83	
Bulgarie	Neno Nenov	Conseiller économique	Neno.NENOV@ec.europa.eu	+359 876 66 58 79	https://bulgaria.representation.ec.europa.eu/
Croatie	Hana Huzjak	Conseiller économique	Hana.HUZJAK@ec.europa.eu	+385 1 4681 301	https://croatia.representation.ec.europa.eu/
Chypre	Theodoros GALANIS	Conseiller économique	Theodoros.Galanis@ec.europa.eu	+357 22 81 777 0	https://cyprus.representation.ec.europa.eu/
République tchèque	JÃ¡chym Hercher	Conseiller économique	jachym.hercher@ec.europa.eu	+420 603 478 842	https://czechia.representation.ec.europa.eu/
Danemark	Trine Koch Jakobsen	Conseiller économique	Trine.KOCH-JAKOBSEN@ec.europa.eu	+45 33 41 40 12	https://denmark.representation.ec.europa.eu/
Estonie	Riin Saluveer	Chef de l'équipe chargée des rapports politiques	Riin.SALUVEER@ec.europa.eu	+372 626 44 38	https://estonia.representation.ec.europa.eu/
Finlande	Terhi Karvinen	Conseiller en politique économique pour le Semestre européen	terhi.karvinen@ec.europa.eu	+358 44 774 6787	https://finland.representation.ec.europa.eu/
	Mikko Vähä-Sipilä	Conseiller en politique économique pour le Semestre européen	mikko.vaha-sipila@ec.europa.eu	+358 44 902 3382	
France	Isabelle Maquet	Conseiller économique	Isabelle.MAQUET@ec.europa.eu	+33 676213475	https://france.representation.ec.europa.eu/

Allemagne	Soultana Paschalidou	Conseiller économique	Soultana.PASCHALIDOU@ec.europa.eu	+49 (0) 30 2280 2670	https://germany.representation.ec.europa.eu/
Grèce	Irene Vlachaki	Conseiller économique	Irene.VLACHAKI@ec.europa.eu	+30 210 7272100	https://greece.representation.ec.europa.eu/
	Vasilis Nikitas	Conseiller économique	Vasilis.NIKITAS@ec.europa.eu		
Hongrie	Liliána Zúgó	Conseiller économique	liliana.Zugo@ec.europa.eu	+36 1 209 9700	https://hungary.representation.ec.europa.eu/
	Tamás Juhász	Conseiller économique	Tamas.Juhasz@ec.europa.eu		
Irlande	Henry Abbott	Conseiller économique	eu-ie-info-request@ec.europa.eu	+353 (0)871530400	https://ireland.representation.ec.europa.eu/index_en
Italie	Salvatore De Vita	Conseiller économique et membre de la task-force pour les réformes et les investissements	Salvatore.DE-VITA@ec.europa.eu	+39 06 699991	https://italy.representation.ec.europa.eu/index_it
	Francesco Rossi Salvemini	Conseiller économique et membre de la task-force pour les réformes et les investissements	Francesco.ROSSI-SALVEMINI@ec.europa.eu		
	Roberto Amore	Conseiller économique et membre de la task-force pour les réformes et les investissements	Roberto.AMORE@ec.europa.eu		
Lettonie	Signe Groza	Conseiller économique	Signe.Groza@ec.europa.eu	+371 6 7085423	https://latvia.representation.ec.europa.eu/
Lituanie	Lina Vaténaité	Conseiller économique	Lina.VATENAITE@ec.europa.eu	+370 5 243 0339	https://lithuania.representation.ec.europa.eu/
Luxembourg	Baiba Grandovska	Conseiller économique	Baiba.GRANDOVSKA@ec.europa.eu	+352 4301-36563	https://luxembourg.representation.ec.europa.eu/
Malte	Marianne GRIMA	Conseiller économique	Marianne.GRIMA@ec.europa.eu	+356 2342 5000	https://malta.representation.ec.europa.eu/
Pays-Bas	Freek Janmaat	Conseiller économique	Freek.JANMAAT@ec.europa.eu	+31 70-3135300	https://netherlands.representation.ec.europa.eu/
Pologne	Joanna Smenda-Martyka	Conseiller économique	Joanna.Smenda-Martyka@ec.europa.eu	+48 22 556 89 89	https://poland.representation.ec.europa.eu/
Portugal	António Malta Reis	Conseiller économique	Antonio.MALTA-REIS@ec.europa.eu	+351 213 509 800	https://portugal.representation.ec.europa.eu/
	Annika Breidthardt	Conseiller économique	Annika.BREIDTHARDT@ec.europa.eu		

Roumanie	Norma Nitescu	Conseiller économique	Norma.NITESCU@ec.europa.eu	+4021 203 5400	https://romania.representation.ec.europa.eu/index_ro
	Liana Goran	Conseiller économique	Liana.GORAN@ec.europa.eu		
Slovaquie	Janka Petocz	Conseiller économique	Janka.PETOCZ@ec.europa.eu	+421 2/54431718	https://slovakia.representation.ec.europa.eu/
	Barbara Ochotnicka	Conseiller économique	Barbara.OCHOTNICKA@ec.europa.eu	+ 386 031 382 046	
Slovénie	Mitja Košmrl	Conseiller économique	Mitja.KOSMRL@ec.europa.eu	+ 386 031 382 046	https://slovenia.representation.ec.europa.eu/
Espagne	Eduardo Gómez Casado	Conseiller économique	Eduardo.GOMEZ-CASADO@ec.europa.eu	+34 91 423 80 00	https://spain.representation.ec.europa.eu/
Suède	Maya Jolles	Conseiller économique	maya.jolles@ec.europa.eu	+46 73 690 48 32	https://sweden.representation.ec.europa.eu/

Annexe III : Ministères nationaux chargés de la coordination du Semestre européen

Pays	Ministère national (rôle)	Commission - Semestre européen (Recommandations par pays 2025)
Autriche	Ministère fédéral des Finances — Bundesministerium für Finanzen	Commission : documents du Semestre européen — Autriche. Commission européenne
Belgique	Service public fédéral Finances (SPF Finances) — le Trésor assure les contacts budgétaires avec l'UE	Commission : documents du Semestre européen — Belgique. Commission européenne
Bulgarie	Ministère des Finances — Министерство на финансите (dispose d'une unité de coordination de la politique économique de l'UE et du Semestre européen)	Commission : documents du Semestre européen — Bulgarie. Commission européenne
Croatie	Ministère des Finances — Ministarstvo financija (prépare les programmes de convergence/stabilité et le programme national de réforme)	Commission : documents du Semestre européen — Croatie. Commission européenne
Chypre	Ministère des Finances — Υπουργείο Οικονομικών (page de la DG Croissance consacrée au Semestre européen)	Commission : documents du Semestre européen — Chypre. Commission européenne
Tchéquie	Ministère des Finances — Ministerstvo financí (publie les prévisions budgétaires et assure la coordination avec l'UE liée au Semestre)	Commission : documents du Semestre européen — Tchéquie. Commission européenne
Danemark	Ministère des Finances — Finansministeriet (coordinateur national des contributions budgétaires aux processus de l'UE)	Commission : documents du Semestre européen — Danemark. Commission européenne

Estonie	Ministère des Finances — Rahandusministeerium (traite de la politique économique de la zone euro et de l'UE et des contributions au Semestre)	Commission : documents du Semestre européen — Estonie. Commission européenne
Finlande	Ministère des Finances — Valtiovarainministeriö (publie une page consacrée au Semestre européen)	Commission : documents du Semestre européen — Finlande. Commission européenne
France	Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique — Bercy publie des orientations et positions relatives au Semestre	Commission : documents du Semestre européen — France. Commission européenne
Allemagne	Ministère fédéral des Finances — Bundesministerium der Finanzen (BMF)	Commission : documents du Semestre européen — Allemagne. Commission européenne
Grèce	Ministère de l'Économie nationale et des Finances — Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Commission : documents du Semestre européen — Grèce. Commission européenne
Hongrie	Ministère des Finances — Pénzügyminisztérium (coordonne les contributions budgétaires aux processus de l'UE)	Commission : documents du Semestre européen — Hongrie. Commission européenne
Irlande	Département des Finances (en coordination avec le Department of Public Expenditure & Reform)	Commission : documents du Semestre européen — Irlande. Commission européenne
Italie	Ministère de l'Économie et des Finances — Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF)	Commission : documents du Semestre européen — Italie. Commission européenne
Lettonie	Ministère des Finances — Finanšu ministrija	Commission : documents du Semestre européen — Lettonie. Commission européenne
Lituanie	Ministère des Finances — Finansų ministerija	Commission : documents du Semestre européen — Lituanie. Commission européenne
Luxembourg	Ministère des Finances (souvent en coordination avec le cabinet du Premier ministre ou la Chancellerie pour la stratégie de l'UE)	Commission : documents du Semestre européen — Luxembourg. Commission européenne
Malte	Ministère des Finances (travaille souvent avec le cabinet du Premier ministre sur les relations avec l'UE)	Commission : documents du Semestre européen — Malte. Commission européenne
Pays-Bas	Ministère des Finances — Ministerie van Financiën (le ministère des Affaires économiques est également associé aux réformes)	Commission : documents du Semestre européen — Pays-Bas. Commission européenne
Pologne	Ministère des Finances — Ministerstwo Finansów (coordination avec les ministères pour les réformes et les investissements)	Commission : documents du Semestre européen — Pologne. Commission européenne
Portugal	Ministère des Finances — Ministério das Finanças (et ministère de l'Économie pour les réformes)	Commission : documents du Semestre européen — Portugal. Commission européenne
Roumanie	Ministère des Finances — Ministerul Finanțelor	Commission : documents du Semestre européen — Roumanie. Commission européenne
Slovaquie	Ministère des Finances — Ministerstvo financií	Commission : documents du Semestre européen — Slovaquie. Commission européenne
Slovénie	Ministère des Finances — Ministrstvo za finance	Commission : documents du Semestre européen — Slovénie. Commission européenne
Espagne	Ministère des Finances — Ministerio de Hacienda (et ministère des Affaires économiques pour les réformes)	Commission : documents du Semestre européen — Espagne. Commission européenne
Suède	Ministère des Finances — Finansdepartementet	Commission : documents du Semestre européen — Suède. Commission européenne

Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI) Avenue des Arts 19AD, 1000 Bruxelles, Belgique

www.cesi.org
info@cesi.org

Auteurs responsables:
Klaus Heeger, Iris Sibilla

Cette boîte à outils a été élaborée dans le cadre du projet **PillACT Du dialogue à l'action : Mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux par le biais de partenariats inclusifs** et a été cofinancée par l'Union européenne.