

**PROJET DE DECISION DE LA COMMISSION METTANT EN ŒUVRE
LE REGLEMENT (CEE) N° 1612/68 DU CONSEIL EN CE QUI CONCERNE
LA COMPENSATION DES OFFRES ET DES DEMANDES D'EMPLOI,
ET ABROGEANT LA DECISION 93/569/CE DE LA COMMISSION**

COMMENTAIRES DE L'UNICE

I. Observations générales

1. L'UNICE a pris connaissance du projet de communication de la Commission établissant une nouvelle base juridique pour le Réseau européen pour les services de l'emploi (EURES).
2. L'UNICE souscrit fermement aux initiatives visant à faciliter la mobilité professionnelle et une meilleure adéquation entre la demande et l'offre de main-d'œuvre dans l'Union européenne. Le réseau EURES peut jouer un rôle important à cet égard, surtout dans le cadre d'une Union élargie. Par conséquent, les employeurs européens accueillent favorablement le projet de décision de la Commission, dont l'objectif est de consolider et renforcer EURES en vue d'un meilleur suivi de la mobilité, d'un soutien à la libre circulation des travailleurs et d'une meilleure information des citoyens sur les dispositions légales applicables.
3. De même, l'UNICE accueille favorablement l'idée de soutenir et informer les citoyens qui souhaitent travailler dans un autre État membre. Cependant, l'UNICE tient à souligner d'emblée qu'outre l'information des citoyens, il convient d'accorder plus d'attention à l'assistance et l'information des employeurs. On ne peut parvenir à renforcer la mobilité en s'attachant aux seuls travailleurs: il faut également adapter l'information aux besoins des entreprises qui souhaitent recruter du personnel dans un autre pays de l'Union européenne. Ce point est capital pour le succès d'EURES. En outre, EURES a manqué de visibilité parmi les entreprises. Si une information complète et opportune est assurée aux citoyens, mais aussi aux entreprises, leur intérêt pour EURES ne manquera pas de croître et EURES deviendra plus utile. L'UNICE appelle par conséquent à ajouter une disposition explicite en ce sens dans le projet de décision.
4. Jusqu'ici, EURES ne rencontre qu'un succès limité par rapport aux montants relativement élevés qui y sont investis. En effet, au cours de ses dix années d'existence, il n'a permis qu'un nombre modeste de placements transnationaux réussis. De ce fait, le réseau n'a apporté qu'une contribution modeste elle aussi à la lutte contre les goulets d'étranglement sur les marchés du travail de l'UE. Dans ces conditions, il ne suffit assurément pas de déplacer simplement la responsabilité du réseau vers les régions. Il faut également axer EURES plus étroitement sur les souhaits et besoins des travailleurs et des entreprises.
5. L'UNICE salue l'idée du site unique d'informations sur la mobilité en matière d'emploi, qui intégrerait un portail européen sur les possibilités d'éducation et de formation. Une "banque de CV" pourrait être utile également, en accueillant les CV des demandeurs à la recherche d'un emploi dans les autres États membres de l'UE. De même, la création

d'une base de données sur les conditions d'emploi et de travail dans les États membres de l'UE serait la bienvenue.

II. Commentaires particuliers

Concernant le rôle des organisations des partenaires sociaux

6. Si les employeurs doivent faire davantage appel à EURES et s'y impliquer plus activement, ils doivent être reconnus clairement comme des partenaires d'EURES. L'article 1.2.b) du projet de décision, qui énumère les partenaires d'EURES, se borne à indiquer que "ces groupes *peuvent* comprendre des organisations syndicales et patronales". Il devrait stipuler plutôt que ces groupes devraient comprendre de telles organisations.
7. S'agissant du rôle du groupe de stratégie de haut niveau, le projet de décision devrait préciser (article 2.1) que "les chefs des organisations européennes de partenaires sociaux devraient être invités à participer aux travaux de groupe", alors que l'énoncé actuel est "*peuvent* être invités".
8. De même (article 3.2), l'EURESco devrait (plutôt que "*peut*") inviter des représentants des partenaires sociaux aux réunions du groupe de travail qu'il institue. En outre, pareille invitation devrait être faite non seulement aux représentants des partenaires sociaux européens, mais également aux partenaires sociaux des États membres, puisqu'ils sont les mieux placés pour contribuer au développement, à la mise en œuvre et au suivi des activités d'EURES.

Concernant l'accès des organisations concernées autres que les services publics de l'emploi

9. Il importe également que les organisations concernées, comme les agences privées pour l'emploi et les organisations de placement, y compris les agences de travail intérimaire, aient accès au réseau. Les organisations sectorielles et agences privées de placement devraient également être autorisées à inscrire leurs avis de vacance sur le réseau EURES. Il ne suffit pas, pour promouvoir la mobilité, de passer par les services publics pour l'emploi.

Concernant la coordination, le suivi et l'évaluation des activités d'EURES

10. Pour renforcer le rôle d'EURES, il est essentiel d'améliorer la cohérence, le suivi et l'évaluation des activités du réseau et de son succès sur la voie des objectifs recherchés. L'élaboration de lignes directrices, de plans d'action et de rapports d'évaluation peut contribuer à une telle amélioration.
11. Cependant, il importe que cet exercice ne devienne pas trop bureaucratique et fastidieux, sous peine de nuire à l'efficacité. Il importe également que les orientations ne comprennent pas de détails normatifs, mais prévoient une certaine flexibilité dans les activités des membres et partenaires d'EURES. Le projet de décision de la Commission vise à recentrer le rôle de la Commission et à renforcer la responsabilité des membres et partenaires d'EURES. Il importe par conséquent d'assurer que les deux objectifs de cette réforme ne deviennent pas incompatibles, par exemple parce que des règles strictes de coordination seraient imposées au niveau de l'UE, entravant la flexibilité des méthodes de travail des membres et partenaires d'EURES. Pour l'adéquation entre la demande et l'offre de main-d'œuvre, il est de la plus haute importance que les méthodes de travail locales soient organisées et développées librement, pour répondre aux conditions locales.

12. Des statistiques et indicateurs devraient servir à mesurer les progrès et le succès des activités du réseau. Des preuves du bon fonctionnement d'EURES sont capitales pour convaincre plus de salariés et d'employeurs d'y faire appel.

III. Conclusions

13. Pour conclure, les employeurs européens accueillent favorablement le projet de décision de la Commission. Ils souhaitent attirer l'attention de la Commission sur les points suivants.
 - Une disposition spécifique devrait prévoir que les entreprises reçoivent des informations opportunes et complètes, ainsi qu'une assistance, pour ce qui est du recrutement à l'étranger. Dans son énoncé actuel, le projet de décision s'attache uniquement à l'information des citoyens.
 - Les organisations d'employeurs devraient faire partie des membres d'EURES et être invitées à participer au groupe de travail de l'EURES et au groupe de stratégie de haut niveau.
14. Les employeurs européens comptent que leurs commentaires seront pris en considération dans une version modifiée du projet de décision.
