

PROJET DE CHARTE EURES

COMMENTAIRES DE L'UNICE

Synthèse

L'UNICE souscrit pleinement aux actions destinées à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans l'Union européenne (UE). À cet égard, EURES peut jouer un rôle important, surtout dans le cadre d'une UE élargie. Par conséquent, les employeurs européens accueillent favorablement la charte EURES qui décrit les activités du réseau, ainsi que les objectifs opérationnels et orientations à suivre par les membres et les partenaires d'EURES.

L'UNICE soutient la promotion de services d'adéquation offres/demandes d'emploi qui soient opportuns, exacts et complets dans l'ensemble du réseau EURES, la création et l'entretien d'une plate-forme européenne commune d'informations sur l'emploi et la mobilité, la fourniture d'informations à jour, correctes et complètes sur les conditions de vie et de travail ainsi que sur le marché du travail dans les pays EURES et le suivi et l'évaluation des obstacles à la mobilité.

En raison des chevauchements entre diverses dispositions du projet de charte, il n'est guère aisé de distinguer clairement les responsabilités des partenaires d'EURES de celles des membres du réseau.

EURES jusqu'ici a manqué de visibilité. Par conséquent, l'UNICE accueille favorablement l'idée d'une stratégie de communication globale en vue de promouvoir le réseau auprès des demandeurs d'emploi et des employeurs.

L'élaboration d'orientations, de plans d'activités et de rapports d'évaluation peut contribuer à améliorer ce suivi et l'évaluation des activités du réseau, mais cela ne devrait pas entraîner une lourdeur bureaucratique inutile. Les orientations devraient offrir une souplesse suffisante aux activités opérationnelles des membres et partenaires d'EURES et permettre que les méthodes de travail locales répondent aux spécificités locales.

L'UNICE formule en outre les commentaires particuliers suivants.

Concernant l'intégration des bases de données d'offres d'emploi, ce ne sont pas toutes les offres, mais seulement celles publiées par un membre ou un partenaires d'EURES qui sont projetées ou notifiées par l'employeur en vue d'un recrutement par EURES dans l'ensemble de l'UE, qui devraient être mises à la disposition de tous les membres et partenaires d'EURES. EURES doit s'articuler avec des services de placement efficaces et de qualité aux niveaux national, régional et/ou local.

L'énoncé des détails que les membres et partenaires d'EURES doivent transmettre pour chaque offre est inutilement normatif. Pour ce qui est de la rémunération, il ne devrait pas y avoir obligation de mentionner une rémunération précise, étant donné la nécessité de prendre en considération l'expérience de travail, les compétences, etc. du candidat.

Il importe également que les organisations pertinentes telles que les agences privées pour l'emploi et les organismes de placement, y compris les agences de travail intérimaire, aient accès au réseau. Les organisations sectorielles et les agences privées de placement devraient elles aussi être autorisées à déposer leurs offres d'emplois auprès du réseau EURES.

Concernant les ressources, des moyens financiers suffisants pour mener à bien les activités du réseau devraient être mis à la disposition des membres d'EURES, mais aussi des partenaires d'EURES. Il convient de surcroît de rechercher une répartition équilibrée et efficace des ressources financières entre les partenaires d'EURES.

PROJET DE CHARTE EURES

COMMENTAIRES DE L'UNICE

I. Introduction

1. L'UNICE a pris connaissance du projet de charte EURES.
2. Le projet de charte EURES détaille les activités du réseau, ainsi que les objectifs opérationnels et orientations à suivre par les membres et les partenaires d'EURES.

II. Observations générales

3. L'UNICE souscrit pleinement aux actions destinées à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans l'Union européenne. À cet égard, EURES peut jouer un rôle important, surtout dans le cadre d'une UE élargie. Par conséquent, les employeurs européens ont accueilli favorablement le projet de décision de la Commission, dont l'objectif était de consolider et renforcer EURES en vue d'un meilleur suivi de la mobilité et d'un soutien à la libre circulation des travailleurs.
4. Jusqu'ici, EURES n'a rencontré qu'un succès limité, avec une visibilité faible. L'UNICE espère qu'après la réforme de sa base juridique, reposant sur une nouvelle charte, EURES sera à l'avenir un instrument efficace, facilitant la mobilité de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'UE.
5. L'UNICE constate avec plaisir que la nouvelle décision régissant EURES, adoptée par la Commission européenne le 23 décembre 2002, tient désormais compte de sa demande: les organisations d'employeurs sont désignées parmi les partenaires d'EURES et il est prévu qu'elles soient invitées à participer au groupe stratégique de haut niveau, ainsi qu'au groupe de travail d'EURES.
6. Dans ce contexte, les employeurs européens accueillent favorablement la charte EURES. Toutefois, l'UNICE tient à souligner d'emblée qu'en raison des chevauchements entre diverses dispositions du projet de charte, il n'est guère aisé de distinguer clairement le rôle et les responsabilités des partenaires d'EURES de ceux des membres du réseau. Cette difficulté pourrait avoir des incidences négatives sur la transparence, la coordination et le suivi des activités au sein du réseau, et donc sur l'efficacité d'EURES.
7. L'UNICE soutient
 - la promotion de services d'adéquation offres/demandes d'emploi qui soient opportuns, exacts et complets dans l'ensemble du réseau EURES;

- l'établissement d'une banque EURES de CV, l'intégration des bases de données d'offres d'emploi, la création et l'entretien d'une plate-forme européenne commune d'informations sur l'emploi et la mobilité, y compris le portail internet européen sur les opportunités d'étude,
 - la fourniture d'informations à jour, correctes et complètes sur les conditions de vie et de travail dans les pays EURES, ainsi que sur le marché du travail;
 - le suivi et l'évaluation des obstacles à la mobilité.
8. L'UNICE accueille également favorablement l'idée d'une stratégie de communication globale en vue de promouvoir le réseau auprès des demandeurs d'emploi et des employeurs. En effet, EURES jusqu'ici a manqué de visibilité, n'apportant qu'une contribution modeste. Une meilleure sensibilisation et la promotion d'EURES auprès des demandeurs d'emploi et des employeurs sont cruciales si l'on veut renforcer le rôle de ce réseau.
9. Pour renforcer le rôle d'EURES, il est essentiel également de mieux suivre et évaluer les activités du réseau, ainsi que son succès dans la réalisation des objectifs fixés. L'élaboration d'orientations, de plans d'activités et de rapports d'évaluation peuvent contribuer à améliorer ce suivi et l'évaluation des activités du réseau.
10. Il est cependant capital que cela n'entraîne pas une lourdeur bureaucratique inutile, qui serait préjudiciable à l'efficacité, et que les orientations ne contiennent pas de détails trop normatifs mais offrent une souplesse suffisante aux activités opérationnelles des membres et partenaires d'EURES. Il faut éviter d'imposer au niveau de l'UE des règles de coordination strictes qui entraveraient la flexibilité des méthodes de travail des membres et partenaires d'EURES. Dans l'adéquation recherchée entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, il est de la plus haute importance de permettre que les méthodes de travail locales soient librement organisées et développées pour répondre aux spécificités locales.

III. Commentaires particuliers

Concernant l'intégration des bases de données d'offres d'emploi

11. Le projet de charte prévoit, au point 2.1, que d'ici au 1er janvier 2005, toutes les offres publiées par un membre ou un partenaires d'EURES seront mises à la disposition de tous les autres membres et partenaires.
12. L'UNICE propose de modifier comme suit ce paragraphe : "D'ici au 1er janvier 2005, toutes les offres publiées par un membre ou un partenaires d'EURES *qui sont projetées ou notifiées par l'employeur en vue d'un recrutement par EURES dans l'ensemble de l'UE* seront mises à la disposition de tous les membres et partenaires d'EURES."
13. De fait, si l'utilisation d'EURES est rendue obligatoire dans tous les cas, pour toutes les offres d'emploi notifiées, sans tenir compte des préférences des employeurs, ces derniers seront découragés de faire appel aux services publics de l'emploi comme canal pour leurs recrutements. Les employeurs ont recours à un service public de l'emploi dès lors que ses services sont efficaces et compétitifs, ce qui signifie notamment une diffusion performante et ciblée des avis d'offres d'emploi. Pour éviter de recevoir des candidatures trop nombreuses et inadaptées, mais aussi pour des motifs liés à l'entreprise, les employeurs souhaitent en effet souvent limiter et cibler la diffusion des informations sur les offres d'emploi.

14. De plus, l'obligation de mettre à disposition sur l'ensemble du réseau toutes les offres publiées par un membre ou partenaire d'EURES – et pas uniquement celles destinées à un recrutement dans l'ensemble de l'UE – supposerait un gaspillage de ressources en personnel et autres frais liés à la codification, à la traduction, au traitement des candidatures, etc.

Concernant les services de placement

15. Le point 1.1 du projet de charte stipule qu'une attention particulière est accordée aux offres d'emploi pour lesquelles l'employeur souhaite recruter des travailleurs provenant d'autres pays européens.
16. L'UNICE convient qu'EURES étant destiné à favoriser la mobilité transnationale, une attention particulière devrait être accordée aux offres pour lesquelles l'employeur souhaite recruter dans un autre pays de l'UE. Toutefois, il importe également que les membres et partenaires d'EURES ne négligent pas, au niveau national, le besoin d'assistance et d'information des employeurs qui ne souhaitent pas recruter à l'étranger. Il serait impraticable d'imposer pour toute l'UE un mécanisme public d'échange portant sur toutes les offres, quelles qu'elles soient. EURES doit s'attacher à la mobilité à travers l'UE et s'articuler avec des services de placement efficace et de qualité aux niveaux national, régional et/ou local.

Concernant les échanges d'informations

17. Une amélioration des échanges d'informations entre les membres et partenaires d'EURES requiert également des systèmes de coordination efficaces entre les divers services publics intermédiaires régionaux ou locaux dans chaque État membre.

Concernant les échanges d'offres d'emploi

18. Aux termes du point 2.2.1, les membres et partenaires d'EURES veillent à transmettre les détails suivants pour chaque offre.
- Le titre de l'emploi doit être aussi précis que possible et le niveau à quatre chiffres du code CIP doit être utilisé. Une description détaillée des tâches doit toujours être fournie.
 - Un code d'activité (NACE) précis doit toujours être indiqué.
 - Des informations devraient être données sur la rémunération. Lorsqu'une rémunération précise ne peut être indiquée, un barème des salaires devrait être fourni. La durée et le type de contrat doivent être précisés.
 - Le lieu de travail doit être clairement indiqué au moyen du code de région le plus approprié (normalement le niveau NUTS 3).
 - Les exigences linguistiques justifiées et non discriminatoires doivent toujours être spécifiées, même si la langue exigée est celle du pays où se situe le lieu de travail.
 - La méthode de candidature doit toujours être indiquée et des données claires sur la personne de contact doivent être disponibles.
19. L'UNICE est d'avis que l'énoncé de ces détails est inutilement normatif et devrait être modifié comme suit.

Les membres et partenaires d'EURES fournissent pour chaque offre les détails suivants :

- *le titre de l'emploi (aussi précisément que possible en utilisant le niveau à quatre chiffres du code CIP, si possible) et une description détaillée des tâches;*
- *un code d'activité (NACE) précis;*
- *des informations sur la rémunération (en tant que de besoin), ainsi que la durée et le type de contrat;*
- *le lieu de travail, identifié au moyen du code de région le plus approprié (normalement le niveau NUTS 3);*
- *les exigences linguistiques (éventuelles) pour l'emploi;*
- *la méthode de candidature et des données claires sur la personne de contact.*

20. Pour ce qui est de la rémunération, il ne devrait pas y avoir obligation de mentionner une rémunération précise, étant donné la nécessité de prendre en considération l'expérience de travail, les compétences, etc. du candidat.

Concernant les orientations et plans d'activités

21. Le projet de charte prévoit, au point 2.4.2, que les membres d'EURES présentent, tous les trois ans, un plan d'activités établi sur la base des orientations et devant indiquer les principales activités que les membres d'EURES entreprendront dans le cadre du réseau.
22. En vue d'améliorer la transparence, la coordination et le suivi de l'ensemble des activités des membres et partenaires d'EURES, il est nécessaire de préciser en quoi la participation des partenaires d'EURES au réseau est liée aux activités et autres éléments décrits dans ces plans d'activités.

Concernant l'organisation des partenariats transfrontaliers EURES

23. Le projet de charte prévoit, au point 2.4.3.1, que les membres d'EURES désignent les organisations syndicales et patronales pouvant participer aux partenariats transfrontaliers.
24. L'UNICE rappelle qu'il n'appartient pas aux membres d'EURES (c'est-à-dire les services d'emploi spécialisés nommés par les États membres) de désigner les organisations patronales pouvant participer à un partenariat transfrontalier. En outre, l'UNICE regrette que la même formule, "organisations syndicales et patronales désignées par les membres d'EURES", ait été ajoutée dans la décision de la Commission du 23 décembre 2002.
25. Dans le cadre des partenariats EURES transfrontaliers, qui plus est, les partenaires devraient avoir la possibilité de décider de l'attribution de projets particuliers.

Concernant l'accès d'autres organisations pertinentes au réseau EURES

26. Il importe également que les organisations pertinentes telles que les agences privées pour l'emploi et les organismes de placement, y compris les agences de travail intérimaire, aient accès au réseau. Les organisations sectorielles et les agences privées de placement devraient elles aussi être autorisées à déposer leurs offres d'emplois auprès du réseau EURES.

Concernant le suivi des activités d'EURES

27. Des statistiques et indicateurs devraient servir à mesurer les progrès et le succès des activités d'EURES. Des preuves du fonctionnement d'EURES sont essentielles pour convaincre davantage de salariés et d'employeurs d'y faire appel.

Concernant les ressources à attribuer aux activités d'EURES

28. Des ressources financières suffisantes pour mener à bien les activités du réseau devraient être mises à la disposition des membres d'EURES, mais aussi des partenaires d'EURES. Il convient de surcroît de rechercher une répartition équilibrée et efficace des ressources financières entre les partenaires d'EURES.
29. Il faut éviter de reporter sur les organisations d'employeurs une responsabilité financière accrue dans la réalisation des activités d'EURES. En effet, cela représenterait une charge supplémentaire, qui les découragerait de participer aux activités du réseau EURES.
