

communiqué



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

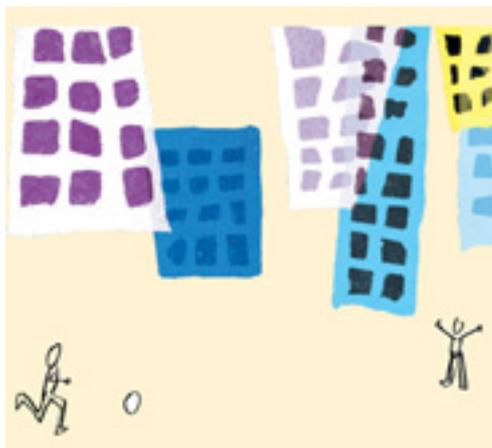
Perceptions de la qualité de vie très similaires en Europe

Avoir un bon emploi est jugé comme un facteur essentiel pour assurer une bonne qualité de vie, et la lutte contre le chômage est universellement perçue comme l'un des moyens les plus importants d'améliorer la situation économique et sociale de la famille. Ce sont quelques-unes des principales conclusions d'une étude conjointe de la Commission européenne et de la Fondation sur les conditions de vie et la qualité de vie, qui présente une image sociale de l'Union européenne actuelle (UE 15) et des pays adhérents et candidats (PAC 13) à la veille de l'élargissement.

«Les résultats de l'enquête plaident en faveur d'une politique de l'emploi intégrée, centrée sur l'augmentation du taux d'emploi pour parvenir à des emplois de meilleure qualité», explique **Willy Buschak**, le directeur intérimaire de la Fondation. «Avec ce rapport, nous disposons pour la première fois d'une analyse de la situation sociale dans toute la 'nouvelle Europe'. Il représente également un tremplin pour l'initiative de Suivi de la qualité de vie en Europe de la Fondation, qui enrichit les outils de suivi sur les relations industrielles et les conditions de travail.»

Une vie de bonne qualité

D'après l'enquête, une bonne santé, un revenu suffisant et le fait d'avoir une famille sont les trois principaux facteurs qui contribuent à donner une bonne qualité à la vie pour la majorité des Européens. Lorsqu'on analyse d'autres facteurs moins importants, des différences apparaissent entre l'UE 15 et les PAC 13: un bon emploi, une bonne relation avec son partenaire, avoir des enfants et un logement adéquat sont mentionnés plus fréquemment dans les PAC 13 que dans l'UE 15. Le fait de disposer d'un temps de loisir suffisant pour profiter de la vie est également relativement plus important dans l'UE 15.



Aspects financiers

La prochaine vague de l'élargissement accentuera les inégalités dans l'UE – d'un PIB par habitant 2,8 fois supérieur dans l'UE 15 actuelle, nous passerons à un coefficient de 6,5 dans l'UE des 25, remplaçant ainsi la démarcation nord-sud du développement par un axe est-ouest. Globalement, le rapport révèle que la satisfaction à l'égard de la vie dans les 28 pays est étroitement liée au niveau de revenu et au PIB par habitant. Dans les PAC 13, l'insuffisance des indicateurs économiques traditionnels s'accompagne de degrés de satisfaction médiocres. La Bulgarie, la Roumanie et la Lettonie ont signalé les plus faibles taux de satisfaction à l'égard de la vie jamais enregistrés dans des enquêtes de l'UE.

Un bon emploi: primordial

La majorité des Européens considèrent qu'un emploi procure non seulement un revenu, mais également des contacts sociaux, une estime de soi et une meilleure qualité de vie. Les personnes qui sont restées au chômage pendant au moins deux ans au cours des cinq dernières années signalent un niveau de satisfaction plus faible à l'égard de la vie en général, la vie familiale, la vie sociale et la santé que celles qui ont occupé un emploi sans interruption.

Pour plus d'informations, visitez
www.eurofound.eu.int/living/qual_life/index.htm

Niveaux de négociation collective plus élevés dans l'UE qu'au Japon et aux États-Unis

Selon la récente enquête annuelle sur les relations industrielles publiée par l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO), le niveau de négociation collective dans l'Union européenne est en moyenne près de quatre fois plus élevé qu'aux États-Unis et trois fois plus élevé qu'au Japon.

Suite p. 2

Focus sur les conditions de travail dans deux secteurs

Deux nouveaux rapports éclairent d'un jour nouveau les tendances actuelles en matière de conditions de travail et d'emploi dans deux des secteurs qui évoluent le plus rapidement dans l'UE: le fret routier, et l'hôtellerie et la restauration.

Suite p. 3

Selon une étude, les flux migratoires devraient être faibles

Seulement 1% de la population des pays adhérents devrait émigrer vers les États membres actuels de l'UE au cours des cinq prochaines années. Ce chiffre représente environ 220 000 personnes par an dans les conditions de la liberté de circulation.

Suite p. 5

Europe: la course à la compétitivité

Les restructurations industrielles ont dominé le paysage des relations industrielles en 2003 avec des licenciements en masse dans toute l'Europe, et rien n'indique que cette tendance s'affaiblira en 2004, déclare **Barbara Gerstenberger**, la nouvelle coordinatrice de l'EMCC.

Suite p. 6

Niveaux de négociation collective plus élevés dans l'UE qu'au Japon et aux États-Unis

Selon la récente enquête annuelle sur les relations industrielles publiée par l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO), le niveau de négociation collective dans l'Union européenne est en moyenne près de quatre fois plus élevé qu'aux États-Unis et trois fois plus élevé qu'au Japon.

L'enquête annuelle *Les relations industrielles dans l'UE, au Japon et aux États-Unis* révèle qu'environ deux tiers de la force de travail de la nouvelle Union européenne élargie est couverte par la négociation collective. Bien que les taux de couverture des négociations collectives sont plus faibles dans les pays adhérents que dans les États membres actuels de l'UE, les salaires et les conditions de travail des travailleurs de l'Europe des 25 sont établis par des accords collectifs à un niveau bien plus élevé qu'au Japon et aux États-Unis. Ceci est le reflet de différences très nettes dans le domaine des relations industrielles entre les trois économies.

«C'est ce qui constitue la différence la plus frappante entre les relations

industrielles dans l'UE d'une part et aux États-Unis et au Japon de l'autre.» explique **Willy Buschak**, le directeur intérimaire de la Fondation.

L'Europe en tête en matière de participation des salariés

La recherche montre que sur les 15 États membres actuels de l'UE, 13 possèdent des systèmes généralisés de représentation directe ou indirecte des employés au niveau de l'entreprise ou du lieu de travail. Les deux exceptions sont le Royaume-Uni et l'Irlande, mais la directive de l'UE de 2002 sur l'information et la consultation des travailleurs devrait étendre de tels arrangements même à ces deux pays.

Dans l'ensemble de l'UE, quelque 700 comités d'entreprise européens ont été créés dans des sociétés multinationales, suite à la directive de l'UE de 1994 sur le sujet. Aussi, la majorité des pays actuels de l'UE ont un système légal de représentation des employés au niveau du conseil d'administration.

Les nouveaux États membres de l'UE devront transposer la directive sur l'information et la consultation dans leur propre législation.

En revanche, ni le Japon ni les États-Unis ne possèdent de législation prévoyant des structures semblables aux comités d'entreprise ou une représentation des employés au niveau du conseil d'administration, bien qu'il existe certaines initiatives, en particulier au Japon.

Diminution constante de l'effectif des syndicats

Une caractéristique commune à l'Europe, au Japon et aux États-Unis est la baisse générale du nombre de salariés syndiqués au cours des dernières décennies. Les taux d'affiliation syndicale dans l'Union européenne sont toutefois bien supérieurs à ceux enregistrés au Japon et aux États-Unis. On prévoit que l'UE des 25 aura un taux moyen de densité syndicale de 29%, tandis que le Japon se situe à 20% et les États-Unis à 13%.

Pour ce qui est de la densité syndicale, elle est généralement plus faible dans les pays adhérents que dans les États membres actuels de l'UE.

Le rapport est téléchargeable à partir de www.eiro.eurofound.eu.int/comparativestudies.html

Travailleurs à temps partiel: des conditions de travail encore difficiles

Les travailleurs à temps partiel sont moins susceptibles de se plaindre de problèmes de santé liés au travail et sont plus à même de concilier leur vie au travail et vie hors-travail. Cependant les travailleurs à temps partiel déclarent avoir moins d'occasions de formation et de progression professionnelle, moins de sécurité dans l'emploi, des salaires plus bas et un accès limité aux primes et prestations de protection sociale, selon le premier rapport thématique du nouvel Observatoire européen des conditions de travail (EWCO).

Un des changements les plus importants de la structure de l'emploi en Europe au cours des dix dernières années consiste en une diversité croissante de l'aménagement du temps de travail. La hausse du taux de travail à temps partiel par rapport au travail à temps complet en est l'exemple le plus frappant. Le travail à temps partiel s'est répandu dans l'UE et touche actuellement 18,1% de la population active totale de l'UE.

«Le travail à temps partiel a été reconnu publiquement comme un outil qui facilite la flexibilité du marché du travail

et la réorganisation du temps de travail, les initiatives en faveur de la famille et la redistribution de l'emploi – et qui, pour certains, entraîne la réduction du chômage», déclare **Agnès Parent-Thirion**, coordinatrice de l'équipe Conditions de travail. «Pour les employeurs, le travail à temps partiel donne une plus grande flexibilité qui permet de répondre aux demandes du marché, par exemple en utilisant au maximum les capacités de production et en augmentant les heures ouvrables.»

Le rapport est téléchargeable à partir de www.eurofound.eu.int/working/working.htm

Focus sur les conditions de travail dans deux secteurs

Deux nouveaux rapports éclairent d'un jour nouveau les tendances actuelles en matière de conditions de travail et d'emploi dans deux des secteurs qui évoluent le plus rapidement dans l'UE: le fret routier, et l'hôtellerie et la restauration. Comme l'a révélé la troisième enquête européenne de la Fondation sur les conditions de travail, ces deux secteurs sont en train de subir de grands bouleversements, provoqués par l'introduction des nouvelles technologies, une concurrence internationale accrue et de nouvelles pratiques de travail.

Ces deux rapports fournissent une analyse détaillée de ces évolutions, à partir de données qualitatives et quantitatives provenant de l'ensemble des 15 États membres, ainsi que par des revues de la littérature. Les thèmes couverts vont de la qualité des conditions de santé et de travail des employés à l'évolution de la réglementation. On note également des recommandations proposant des solutions à divers problèmes, étayées par des études de cas.

Le secteur du fret routier dans l'UE

D'après le rapport sur le fret routier, les conducteurs de ce secteur ont de moins en moins d'autonomie dans leur travail. Les exigences des clients qui réclament des livraisons plus rapides «just-in-time (JIT)» (juste-à-temps), combinées à l'introduction de nouvelles technologies dignes de «Big Brother» dans les véhicules, telles que des systèmes satellite GPS, constituent, entre autres, deux évolutions récentes qui contribuent à ces difficultés.

Pour ajouter à ces défis, le personnel est confronté à une pression croissante pour assumer un plus grand éventail de missions, car les sociétés s'efforcent de réduire leurs frais dans ce secteur cyclique et hautement concurrentiel. On attend fréquemment des conducteurs qu'ils chargent et déchargent les véhicules, et qu'ils accomplissent des tâches d'entreposage. Ceci les expose à des risques supplémentaires. De plus en

plus, ils constituent également le seul contact de la société avec ses clients, ce qui requiert de nouvelles compétences en communication, notamment les langues étrangères à l'heure où ce secteur s'étend au-delà des frontières nationales. Or, beaucoup de conducteurs ne possèdent pas ces compétences: le salarié type est un homme d'une quarantaine d'années possédant un niveau d'études relativement modeste.

Ces deux secteurs sont en train de subir de grands bouleversements, provoqués par l'introduction des nouvelles technologies, une concurrence internationale accrue et de nouvelles pratiques de travail

Malgré ces responsabilités supplémentaires et ces obstacles, la formation est limitée, principalement en raison du fait que plus de 65% des entreprises de fret routier emploient moins de 10 salariés et ne disposent pas des ressources nécessaires. La conformité réglementaire est également faible.

Cependant, tout n'est pas négatif. Les avancées technologiques ont réduit l'exposition des salariés aux fumées et aux vapeurs, tandis qu'une conception plus ergonomique des camions a permis de réduire le risque de troubles musculo-squelettiques. Même quelques-uns des nouveaux dispositifs à bord ont eu des retombées positives, notamment l'amélioration de la sécurité routière.

Le rapport est téléchargeable à partir de www.eurofound.eu.int/publications/EF03102.htm

Le secteur de l'hôtellerie et de la restauration dans l'UE

Selon le rapport de la Fondation sur ce secteur, l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration doit «repenser ses modèles économiques et ses moyens d'attirer et de retenir ses salariés» pour satisfaire la demande des clients aspirant à un niveau de service plus élevé et plus souple. En particulier, les hôtels et les restaurants devront traiter le personnel comme un investissement plutôt que

comme un coût, en mettant davantage l'accent sur la formation et des contrats de travail moins précaires.

Pour l'instant, ce secteur se caractérise par des salaires peu élevés, des horaires peu compatibles avec une vie sociale et une main-d'œuvre à dominance jeune, sous-qualifiée et employée la plupart du temps avec des contrats de travail temporaires ou de courte durée en raison de la nature hautement saisonnière de ce secteur. Dans certains pays, il existe même une tendance à recruter du personnel pour des travaux ponctuels. Il en résulte que la rotation du personnel tend à être élevée et le niveau d'expérience faible.

Toutefois, un certain nombre de tendances au sein du secteur de l'hôtellerie et de la restauration devraient entraîner des changements. Par exemple, les clients délaissent de plus en plus les vacances «au soleil» au profit de vacances plus spécialisées et haut de gamme, comprenant des attractions et des activités culturelles et environnementales qui nécessitent des compétences particulières de la part des employés. Généralement, le marché devient plus fragmenté.

Le besoin d'augmenter les compétences informatiques et techniques du personnel devient également plus pressant à l'heure où la technologie s'enracine plus profondément dans le secteur. En outre, le vieillissement de la population européenne met en doute la sagesse commerciale de la forte tendance dans ce secteur à préférer des employés jeunes, en particulier le personnel féminin jeune.

Ces défis ne sont évidemment pas universels: les grands hôtels et chaînes de restauration abordent manifestement ces questions, mais la difficulté vient du fait que la grande majorité des entreprises de ce secteur est constituée de petites et moyennes entreprises, encore repliées sur le passé.

Le rapport est téléchargeable à partir de www.eurofound.eu.int/publications/EF0398.htm

EN BREF

Un itinéraire pour la résolution de conflits

En combinant le dialogue social et la concertation tripartite, le projet de la Fondation «Dialogue social et mécanismes de résolution de conflits» a mis en place un moyen de produire des projets de développement nationaux axés sur des systèmes efficaces de relations industrielles dans les 10 pays adhérents. Ce projet, co-financé par le Projet suédois sur la vie au travail et l'élargissement européen, est un suivi des projets précédents sur le dialogue social et l'UME dans les États membres actuels et nouveaux. Les résultats en seront présentés lors d'une conférence à Ljubljana, en Slovénie, le 31 mars 2004.

«Les ateliers sur la résolution de conflits ont abouti à un réel dialogue entre les participants», explique **Frank Pulicino**, directeur du Département des relations industrielles et de l'emploi à Malte. «Pour nous, à Malte, le projet contribuera à une utilisation plus étendue de la concertation tripartite, ce qui mènera à des relations industrielles plus pacifiques».

Pour plus d'informations, consultez www.eurofound.eu.int/industrial/social-dialogue/ljubljana04/background.htm

Défi d'une force de travail vieillissante

Au cours des deux prochaines décennies, le nombre d'Européens âgés de 20 à 29 ans va diminuer de 20%, tandis que la tranche d'âge des 50-64 ans va augmenter de 25%. Ce problème, qui aura de profondes répercussions sur le marché du travail européen, est devenu un sujet de préoccupation pour les chefs d'entreprise comme pour les représentants des travailleurs. Pour remédier à cette situation, il conviendra de développer des politiques et des pratiques permettant

aux travailleurs âgés de rester actifs plus longtemps et de les motiver à demeurer sur le marché de l'emploi.

Le premier séminaire du réseau d'entreprises de l'EMCC en 2004 analysera les défis auxquels sont confrontées les entreprises en termes de gestion de leurs ressources humaines dans une période de mutation démographique et d'augmentation de l'espérance de vie.

Pour plus d'informations, voir www.emcc.eurofound.eu.int/content/source/eu04003a.html

Conditions de travail: comparaison internationale

Le nouveau rapport comparatif de la Fondation, *Working Conditions Surveys: a comparative analysis* (Enquêtes sur les conditions de travail: analyse comparative), couvre un total de 51 enquêtes. Le rapport en examine un petit nombre en analysant leur façon de traiter les conditions de travail, leur approche multisectorielle et leur fréquence.

Au cours des quatre dernières années, les enquêtes de la Fondation sur les conditions de travail ont fait partie des documents les plus fréquemment téléchargés à partir du site web *Eurofound*. Il existe un certain nombre de raisons à cela, particulièrement l'orientation politique actuellement en œuvre dans toute l'Europe et le travail solide de recherche et analyse effectué par l'équipe Conditions de travail. Des organismes gouvernementaux en Italie et en Espagne, et jusqu'en Australie, au Canada et aux États-Unis, ainsi que par l'Organisation internationale du travail (OIT) s'inspirent actuellement de l'approche et des méthodes utilisées dans les enquêtes de la Fondation sur les conditions de travail.

Le rapport complet est téléchargeable à partir de www.eurofound.eu.int/publications/EF0371.htm

CALENDRIER

Reconciling mobility and social inclusion - Role of employment and social policies

1 -2 avril 2004, Bundoran, Co. Donegal, Irlande
Conférence de la présidence irlandaise

EMCC exchange 2004 - Developing Europe's capacity for change

28-29 avril 2004, Bruxelles, Belgique
Évènement de la Fondation

Dialogue social et résolutions de conflits dans les pays adhérents

31 mars-2 avril 2004, Ljubljana, Slovénie
Évènement de la Fondation

PUBLICATIONS

EU hotel and restaurant sector: Work and employment conditions (Secteur de l'hôtellerie et de la restauration dans l'UE: conditions de travail et d'emploi)
EN: www.eurofound.eu.int/publications/EF0398.htm

EU road freight transport sector: Work and employment conditions (Secteur du fret routier dans l'UE: conditions de travail et d'emploi)
EN: www.eurofound.eu.int/publications/EF03102.htm

EIObserver n° 1/04
EN: www.eurofound.eu.int/publications/EF0422.htm

The knowledge society in Finland: Current situation and future trends (La société de la connaissance en Finlande: situation actuelle et tendances pour l'avenir)
EN: www.eurofound.eu.int/publications/EF0405.htm

The knowledge society in Germany: Current situation and future trends (La société de la connaissance en Allemagne: situation actuelle et tendances pour l'avenir)
EN: www.eurofound.eu.int/publications/EF0406.htm

Programme de travail pour 2004
Toutes langues: www.eurofound.eu.int/publications/EF0401.htm

Insertion sociale - Partenariats locaux avec la société civile (Cahier de la Fondation n° 4)
FR: www.eurofound.eu.int/publications/EF0377.htm

La qualité de vie en Europe: rapport illustratif (résumé)
EN: www.eurofound.eu.int/publications/EF0402.htm

Work environment statistics in Sweden (rapport) (Statistiques de l'environnement de travail en Suède)
EN: www.eurofound.eu.int/publications/EF0418.htm

European Restructuring Monitor trimestriel, numéro 3, hiver 2003
EN: www.erm.emcc.eurofound.eu.int/default.aspx?Content=Bulletins

Les publications gratuites peuvent être téléchargées directement depuis le site web. Les publications payantes peuvent être commandées en ligne (www.eurofound.eu.int), en librairie ou auprès de l'un des agents commerciaux de l'Office des publications officielles des Communautés européennes (adresses disponibles sur le site www.eur-op.eu.int).

Selon une étude, les flux migratoires devraient être faibles

Seulement 1% de la population des pays adhérents devrait émigrer vers les États membres actuels de l'UE au cours des cinq prochaines années. Ce chiffre représente environ 220 000 personnes par an dans les conditions de la liberté de circulation. Toutefois, un risque réel de «fuite des cerveaux» en provenance des nouveaux États membres subsiste, explique la Fondation dans une nouvelle étude sur la migration et ses tendances dans une Europe élargie (*Migration trends in an enlarged Europe*).

L'étude recommande que des mesures appropriées de politique régionale et structurelle soient prises pour stimuler la croissance et encourager les salariés jeunes et hautement qualifiés à rester dans leur

pays. Une telle approche est nécessaire pour que l'augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre dans l'Union européenne élargie soit bénéfique aux deux parties.

Risque de fuite «des cerveaux et des jeunes»

L'étude, fondée sur des résultats d'enquête, révèle un sérieux risque de «fuite des cerveaux et des jeunes» en provenance des pays adhérents. 2 à 3% de la classe d'âge des 15-24 ans indiquent une «ferme intention» de déménager. Un tiers des migrants potentiels qui font état d'une ferme intention d'émigrer sont des étudiants, et un quart sont des personnes très qualifiées possédant un niveau d'étude supérieur. «Le dilemme de l'émigration en tant que défi politique posé à l'UE est le suivant: si la

mobilité de la main-d'œuvre peut être bénéfique pour la croissance économique et la cohésion au niveau de l'ensemble de l'UE, elle peut néanmoins exercer des pressions sur la cohésion sociale au niveau local si elle n'est pas accompagnée d'une approche cohérente de l'intégration», commente **Hubert Krieger**, chargé de recherche de l'équipe Conditions de vie.

Le chômage a une influence sur les migrations, mais dans une bien moindre mesure que ce que l'on pensait et seulement dans un nombre limité de pays. Globalement, seuls 2% des chômeurs indiquent une ferme intention de déménager.

Le rapport complet est téléchargeable à partir de www.eurofound.eu.int/publications/EF03109.htm

LA RECHERCHE EN CHIFFRES

L'économie des petits pays d'Europe est la plus touchée par les restructurations industrielles

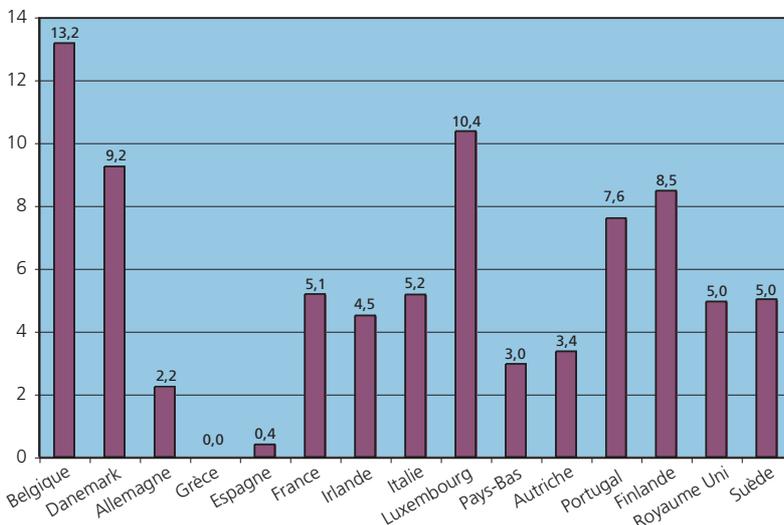
D'après les derniers chiffres publiés par l'*European Restructuring Monitor Quarterly* (Bulletin trimestriel de l'ERM) de la Fondation, disponible en ligne sur www.erm.emcc.eurofound.eu.int,

c'est la perte d'un total de 67 058 emplois qui a été enregistrée suite aux restructurations d'entreprises dans l'Union européenne au cours du dernier trimestre 2003 (1^{er} octobre-30 décembre). Le secteur industriel en

Belgique a été le plus touché, avec des licenciements massifs suite à la fermeture de l'usine Ford à Genk, suivi par le Luxembourg, le Danemark et la Finlande. Ceci confirme la tendance selon laquelle l'économie des petits pays d'Europe souffre le plus du climat économique actuel. Sur la même période, on a relevé dix annonces signalant la création de 2 785 nouveaux emplois grâce à des restructurations.

L'ERM localise, analyse et fournit des statistiques sur les restructurations industrielles signalées dans la presse dans l'ensemble des 15 États membres actuels de l'UE et qui s'accompagnent d'une réduction ou d'une création d'au moins 100 emplois (ou qui affectent 10% de la force de travail) dans des sites qui emploient au moins 250 personnes.

Réductions d'emplois annoncées pour 10 000 salariés (1er oct-30 déc 2003)



Source: Outil de veille sur les restructurations d'entreprises en Europe

AU SEIN DE LA FONDATION

Europe: la course à la compétitivité

Les restructurations industrielles ont dominé le paysage des relations industrielles en 2003 avec des licenciements en masse dans toute l'Europe, et rien n'indique que cette tendance s'affaiblira en 2004, déclare Barbara Gerstenberger, la nouvelle coordinatrice de l'EMCC.

L'European Restructuring Monitoring (ERM), l'outil de suivi de l'Observatoire européen du changement (EMCC), a signalé plus de 260 000 licenciements économiques en 2003, résultant de quelque 600 restructurations dans tous les secteurs d'activité en Europe.

Travaux préparatoires

La Fondation a été invitée à créer l'EMCC il y a deux ans et demi, en réponse à une proposition du Groupe de haut niveau pour le changement industriel, suite aux perturbations et aux licenciements en masse résultant de la fermeture soudaine en 1997 de l'usine Renault de Vilvoorde, en Belgique. L'initiative a reçu le soutien du Parlement européen, du Conseil européen, de la Commission européenne et des partenaires sociaux au niveau européen. La mission de l'EMCC est de mettre en lumière les changements économiques et sociaux résultant de l'évolution des technologies, de

l'organisation du travail, de la production et des modèles économiques, de la législation, des pratiques de travail et du marché de l'emploi qui conduisent à la mutation de l'économie européenne.



Barbara Gerstenberger, nouvelle coordinatrice de l'équipe EMCC

Lors de la phase préparatoire, l'EMCC a conçu et mis en place plusieurs instruments de suivi d'une précieuse utilité. L'«European Restructuring Monitor» fournit régulièrement des données sur les cas de restructuration en Europe, tandis que la série «Sector Futures» de l'EMCC comprend des articles de prospective qui décrivent la

dynamique de changement d'un secteur sélectionné, présentent des scénarios futurs et évoquent les questions politiques pertinentes. Enfin, les séminaires du réseau d'entreprises de l'EMCC offrent une tribune au sein de laquelle tous les acteurs impliqués dans le changement, en particulier au niveau des entreprises, peuvent traiter des thèmes sélectionnés tels que la façon d'intégrer les travailleurs âgés et la manière dont l'équilibre entre hommes et femmes peut aider les entreprises à se démarquer de la concurrence.

Vers une approche sectorielle

Barbara Gerstenberger pense qu'à l'avenir, l'EMCC se concentrera sur un nombre plus réduit de questions et d'approches. «Aujourd'hui, nous couvrons trop de sujets, et nous nous adressons à un public trop large», explique-t-elle. «Mais c'est parce que nous sommes encore en phase d'expérimentation. Nous concentrons actuellement nos efforts sur le suivi, les discussions, les recherches et l'application de la méthodologie de prévoyance pour développer des scénarios futurs dans un secteur sélectionné. Je pense que, à l'avenir nous contribuerons au dialogue social sectoriel.»

Utilisation de la totalité du budget 2003

Les nouvelles procédures pour le suivi des projets et le contrôle budgétaire ont eu pour résultat une utilisation de la totalité (99%) du budget 2003 de la Fondation.

Dans le cadre du programme de réforme institutionnelle de la Commission européenne, la Fondation a établi de nouvelles procédures pour la mise en place et le suivi de projet. Elles font partie d'une nouvelle série de dispositions financières permettant à la Fondation d'avoir l'entière responsabilité de son

budget. Le Conseil d'administration de la Fondation a adopté cette réglementation financière le 28 mars 2003. Dans le système précédent, les responsabilités du contrôle financier étaient partagées entre la Fondation et la Commission européenne.

«Le nouveau système permet de prendre des décisions plus rapidement», d'après **Terry Sheehan**, chef des services administratifs, «et il nous permet de mieux contrôler et suivre la façon dont notre budget est dépensé.»

communiqué

Communiqué est publié par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande.

La Fondation est un organe autonome de l'Union européenne, fondé par le Règlement (CEE) n°1365/75 du Conseil des ministres de l'UE du 26 mai 1975.

Directeur faisant fonction: Willy Buschak
Communiqué est publié six fois par an, en anglais et en français. La reproduction du texte est autorisée à condition d'en indiquer la source.

Communiqué est gratuit. Il peut être téléchargé gratuitement sur

www.eurofound.eu.int/newsroom.

Rédactrice en chef: Elisabeth Lagerlöf

Langue originale: anglais

Circulation: 15 500

EF/04/42/FR