

Journal officiel

de l'Union européenne

ISSN 1725-2563

L 197

46^e année

5 août 2003

Édition de langue française

Législation

Sommaire

I Actes dont la publication est une condition de leur applicabilité

- Règlement (CE) n° 1391/2003 de la Commission du 4 août 2003 établissant les valeurs forfaitaires à l'importation pour la détermination du prix d'entrée de certains fruits et légumes 1
- ★ **Règlement (CE) n° 1392/2003 de la Commission du 4 août 2003 modifiant le règlement (CE) n° 174/1999 établissant les modalités particulières d'application du règlement (CEE) n° 804/68 du Conseil en ce qui concerne les certificats d'exportation et des restitutions à l'exportation dans le secteur du lait et des produits laitiers** 3
- Règlement (CE) n° 1393/2003 de la Commission du 4 août 2003 relatif à la fourniture de céréales au titre de l'aide alimentaire 5
- ★ **Règlement (CE) n° 1394/2003 de la Commission du 4 août 2003 relatif à l'arrêt de la pêche de la plie par les navires battant pavillon de la Belgique** 9
- Règlement (CE) n° 1395/2003 de la Commission du 4 août 2003 fixant le prix du marché mondial du coton non égrené 10
- Règlement (CE) n° 1396/2003 de la Commission du 4 août 2003 fixant les prix communautaires à la production et les prix communautaires à l'importation pour les œillets et les roses pour l'application du régime à l'importation de certains produits de la floriculture originaires de Chypre, d'Israël, de Jordanie et du Maroc ainsi que de Cisjordanie et de la bande de Gaza 11

II Actes dont la publication n'est pas une condition de leur applicabilité

Conseil

2003/578/CE:

- ★ **Décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres** 13

- ★ **Recommandation du Conseil du 22 juillet 2003 concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres** 22

Commission

- ★ **Décision de la Commission du 4 août 2003 modifiant la décision 2000/49/CE qui abroge la décision 1999/356/CE et impose des conditions particulières à l'importation d'arachides et de certains produits dérivés originaires ou en provenance d'Égypte ⁽¹⁾ [notifiée sous le numéro C(2003) 2800]** 31

- ★ **Décision de la Commission du 1^{er} août 2003 confiant à des organismes de mise en œuvre la gestion des aides en ce qui concerne une mesure de préadhésion en faveur de l'agriculture et du développement rural dans la République tchèque au cours de la période de préadhésion** 35

Actes adoptés en application du titre V du traité sur l'Union européenne

- ★ **Décision 2003/582/PESC du Conseil du 21 juillet 2003 relative à la conclusion de l'accord entre l'Union européenne et la Fédération de Russie concernant la participation de cet État aux activités de la Mission de police de l'Union européenne (MPUE) en Bosnie-et-Herzégovine** 37

Accord entre l'Union européenne et la Fédération de Russie concernant la participation de la Fédération de Russie aux activités de la Mission de police de l'Union européenne (MPUE) en Bosnie-et-Herzégovine 38

⁽¹⁾ Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE

I

(Actes dont la publication est une condition de leur applicabilité)

RÈGLEMENT (CE) N° 1391/2003 DE LA COMMISSION**du 4 août 2003****établissant les valeurs forfaitaires à l'importation pour la détermination du prix d'entrée de certains fruits et légumes**

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu le règlement (CE) n° 3223/94 de la Commission du 21 décembre 1994 portant modalités d'application du régime à l'importation des fruits et légumes ⁽¹⁾, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 1947/2002 ⁽²⁾, et notamment son article 4, paragraphe 1,

considérant ce qui suit:

- (1) Le règlement (CE) n° 3223/94 prévoit, en application des résultats des négociations commerciales multilatérales du cycle d'Uruguay, les critères pour la fixation par la Commission des valeurs forfaitaires à l'importation des pays tiers, pour les produits et les périodes qu'il précise dans son annexe.

- (2) En application des critères susvisés, les valeurs forfaitaires à l'importation doivent être fixées aux niveaux repris à l'annexe du présent règlement,

A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier

Les valeurs forfaitaires à l'importation visées à l'article 4 du règlement (CE) n° 3223/94 sont fixées comme indiqué dans le tableau figurant en annexe.

Article 2

Le présent règlement entre en vigueur le 5 août 2003.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 4 août 2003.

Par la Commission

J. M. SILVA RODRÍGUEZ

Directeur général de l'agriculture

⁽¹⁾ JO L 337 du 24.12.1994, p. 66.

⁽²⁾ JO L 299 du 1.11.2002, p. 17.

ANNEXE

du règlement de la Commission du 4 août 2003 établissant les valeurs forfaitaires à l'importation pour la détermination du prix d'entrée de certains fruits et légumes

(EUR/100 kg)

Code NC	Code des pays tiers ⁽¹⁾	Valeur forfaitaire à l'importation
0702 00 00	060	52,8
	999	52,8
0707 00 05	052	103,8
	999	103,8
0709 90 70	052	65,0
	999	65,0
0805 50 10	382	56,8
	388	57,3
	524	44,4
	528	48,5
	999	51,8
0806 10 10	052	102,6
	204	147,8
	220	113,4
	400	243,9
	600	131,4
	624	151,9
	999	148,5
0808 10 20, 0808 10 50, 0808 10 90	388	69,6
	400	88,0
	508	53,5
	512	71,7
	528	64,6
	720	81,5
	800	61,6
	804	90,7
	999	72,7
0808 20 50	052	169,1
	388	87,3
	512	50,3
	528	85,5
	999	98,0
0809 20 95	052	293,2
	400	237,0
	404	252,4
	999	260,9
0809 30 10, 0809 30 90	052	158,0
	999	158,0
0809 40 05	064	85,7
	068	72,5
	094	62,1
	624	183,8
	999	101,0

⁽¹⁾ Nomenclature des pays fixée par le règlement (CE) n° 2020/2001 de la Commission (JO L 273 du 16.10.2001, p. 6). Le code «999» représente «autres origines».

RÈGLEMENT (CE) N° 1392/2003 DE LA COMMISSION**du 4 août 2003****modifiant le règlement (CE) n° 174/1999 établissant les modalités particulières d'application du règlement (CEE) n° 804/68 du Conseil en ce qui concerne les certificats d'exportation et des restitutions à l'exportation dans le secteur du lait et des produits laitiers**

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

conformément aux dispositions de la directive 92/46/CEE et porter la marque de salubrité prévue par celle-ci, si une restitution est demandée pour ces produits.

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu le règlement (CE) n° 1255/1999 du Conseil du 17 mai 1999 portant organisation commune des marchés dans le secteur du lait et des produits laitiers ⁽¹⁾, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 806/2003 ⁽²⁾, et notamment son article 31, paragraphe 14,

(3) Afin que toutes les mesures nécessaires soient prises en vue d'assurer le marquage des produits destinés à l'exportation avec l'octroi de la restitution, et afin de permettre l'exportation des stocks existants et l'utilisation des emballages ne portant pas la marque de salubrité, il convient de prévoir l'application du présent règlement à partir du 1^{er} janvier 2004.

(4) Il y a lieu de modifier le règlement (CE) n° 174/1999 en conséquence.

considérant ce qui suit:

(5) Les mesures prévues au présent règlement sont conformes à l'avis du comité de gestion du lait et des produits laitiers,

(1) L'article 21 du règlement (CE) n° 800/1999 de la Commission du 15 avril 1999 portant modalités communes d'application du régime des restitutions à l'exportation pour les produits agricoles ⁽³⁾, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 500/2003 ⁽⁴⁾, prévoit qu'aucune restitution n'est octroyée lorsque les produits ne sont pas de qualité saine, loyale et marchande le jour d'acceptation de la déclaration d'exportation. Afin d'assurer une application uniforme de la réglementation en vigueur, il y a lieu de préciser dans le règlement (CE) n° 174/1999 de la Commission ⁽⁵⁾, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 833/2003 ⁽⁶⁾, que, pour bénéficier d'une restitution, les produits visés à l'article 1^{er} de la directive 92/46/CEE du Conseil du 16 juin 1992 arrêtant les règles sanitaires pour la production et la mise sur le marché de lait cru, de lait traité thermiquement et de produits à base de lait ⁽⁷⁾, modifiée en dernier lieu par la directive 94/71/CE ⁽⁸⁾ et figurant à l'article 1^{er} du règlement (CE) n° 1255/1999, doivent être préparés conformément aux dispositions de ladite directive et porter la marque de salubrité prévue par celle-ci.

A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

*Article premier*À l'article 1^{er} du règlement (CE) n° 174/1999, le paragraphe 4 suivant est ajouté:

«4. Pour pouvoir bénéficier d'une restitution, les produits visés à l'article 1^{er} du règlement (CE) n° 1255/1999 doivent être conformes aux dispositions de la directive 92/46/CEE et notamment être préparés dans un établissement agréé et satisfaire aux conditions de marquage de salubrité prévues à l'annexe C, chapitre IV, point A, de celle-ci.»

(2) Pour éviter des trafics de détournements de la réglementation, il convient de prévoir que les produits visés à l'article 1^{er} du règlement (CE) n° 1255/1999 et destinés à l'alimentation animale doivent également être préparés

*Article 2*Le présent règlement entre en vigueur le troisième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.Il est applicable à partir du 1^{er} janvier 2004.⁽¹⁾ JO L 160 du 26.6.1999, p. 48.⁽²⁾ JO L 122 du 16.5.2003, p. 1.⁽³⁾ JO L 102 du 17.4.1999, p. 11.⁽⁴⁾ JO L 74 du 20.3.2003, p. 19.⁽⁵⁾ JO L 20 du 27.1.1999, p. 8.⁽⁶⁾ JO L 120 du 15.5.2003, p. 18.⁽⁷⁾ JO L 268 du 14.9.1992, p. 1.⁽⁸⁾ JO L 368 du 31.12.1994, p. 33.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 4 août 2003.

Par la Commission
Franz FISCHLER
Membre de la Commission

RÈGLEMENT (CE) N° 1393/2003 DE LA COMMISSION
du 4 août 2003
relatif à la fourniture de céréales au titre de l'aide alimentaire

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu le règlement (CE) n° 1292/96 du Conseil du 27 juin 1996 concernant la politique et la gestion de l'aide alimentaire et des actions spécifiques d'appui à la sécurité alimentaire ⁽¹⁾, modifié par le règlement (CE) n° 1726/2001 du Parlement européen et du Conseil ⁽²⁾, et notamment son article 24, paragraphe 1, point b),

considérant ce qui suit:

- (1) Le règlement précité établit la liste des pays et organisations susceptibles de bénéficier d'une aide communautaire et détermine les critères généraux relatifs au transport de l'aide alimentaire au-delà du stade fob.
- (2) Suite à plusieurs décisions relatives à l'allocation d'aide alimentaire, la Commission a alloué des céréales à certains bénéficiaires.
- (3) Il y a lieu de procéder à ces fournitures suivant les règles prévues au règlement (CE) n° 2519/97 de la Commission du 16 décembre 1997 portant modalités générales de mobilisation de produits à fournir au titre du règlement (CE) n° 1292/96 du Conseil pour l'aide alimentaire

communautaire ⁽³⁾. Il est nécessaire de préciser notamment les délais et conditions de fourniture pour déterminer les frais qui en résultent,

A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier

Il est procédé, au titre de l'aide alimentaire communautaire, à la mobilisation dans la Communauté de céréales en vue de fournitures aux bénéficiaires indiqués en annexe, conformément aux dispositions du règlement (CE) n° 2519/97 et aux conditions figurant en annexe.

Le soumissionnaire est réputé avoir pris connaissance de toutes les conditions générales et particulières applicables et les avoir acceptées. Toute autre condition ou réserve contenue dans son offre est réputée non écrite.

Article 2

Le présent règlement entre en vigueur le jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 4 août 2003.

Par la Commission
Franz FISCHLER
Membre de la Commission

⁽¹⁾ JO L 166 du 5.7.1996, p. 1.
⁽²⁾ JO L 234 du 1.9.2001, p. 10.

⁽³⁾ JO L 346 du 17.12.1997, p. 23.

ANNEXE

LOT A

1. **Action n°:** 108/02
2. **Bénéficiaire** ⁽²⁾: World Food Programme (PAM), Via Cesare Giulio Viola 68, I-00148 Roma; téléphone (39-06) 65 13 29 88; télécopieur (39-06) 65 13 28 44/3; télex 626675 WFP I
3. **Représentant du bénéficiaire:** à désigner par le bénéficiaire
4. **Pays de destination:** Israël
5. **Produit à mobiliser:** farine de froment tendre
6. **Quantité totale (tonnes net):** 3 245
7. **Nombre de lots:** 1 en 3 parties (A1: 1 000 tonnes; A2: 1 000 tonnes; A3: 1 245 tonnes)
8. **Caractéristiques et qualité du produit** ⁽³⁾ ⁽⁵⁾: JO C 312 du 31.10.2000, p. 1 (point A 10)
9. **Conditionnement** ⁽⁷⁾: JO C 267 du 13.9.1996, p. 1 [points 2.2 A 1 d), 2 d) et B 4]
10. **Étiquetage ou marquage** ⁽⁶⁾: JO C 114 du 29.4.1991, p. 1 (point II B 3)
 - langue à utiliser pour le marquage: anglais
 - inscriptions complémentaires: —
11. **Mode de mobilisation du produit:** marché communautaire
12. **Stade de livraison prévu:** rendu port d'embarquement
13. **Stade de livraison alternatif:** —
14. a) **Port d'embarquement:** —
b) **Adresse de chargement:** —
15. **Port de débarquement:** —
16. **Lieu de destination:**
 - port ou magasin de transit: —
 - voie de transport terrestre: —
17. **Période ou date limite de livraison au stade prévu:**
 - premier délai: A1: 8-28.9.2003; A2: 22.9-12.10.2003; A3: 6-26.10.2003
 - deuxième délai: A1: 22.9-12.10.2003; A2: 6-26.10.2003; A3: 20.10-9.11.2003
18. **Période ou date limite de livraison au stade alternatif:**
 - premier délai: —
 - deuxième délai: —
19. **Délai pour la présentation des offres (à 12 heures, heure de Bruxelles):**
 - premier délai: 19.8.2003
 - deuxième délai: 2.9.2003
20. **Montant de la garantie de soumission:** 5 euros par tonne
21. **Adresse pour l'envoi des offres et des garanties de soumission** ⁽¹⁾: M. Vestergaard, Commission européenne; Bureau: L130 7/46, B-1049 Bruxelles; télex 25670 AGREC B; télécopieur (32-2) 296 70 03/296 70 04
22. **Restitution à l'exportation** ⁽⁴⁾: restitution applicable le 25.7.2003, fixée par le règlement (CE) n° 1138/2003 de la Commission (JO L 160 du 28.6.2003, p. 20)

LOT B

1. **Action n°:** 816/97
2. **Bénéficiaire** ⁽²⁾: Éthiopie
3. **Représentant du bénéficiaire:** Emergency Food Security Reserve, Addis Ababa; Contact: Ato Sirak Hailu, téléphone (251-1) 51 71 62, télécopieur (251-1) 51 83 63
4. **Pays de destination:** Éthiopie
5. **Produit à mobiliser:** froment tendre
6. **Quantité totale (tonnes net):** 10 000
7. **Nombre de lots:** 1
8. **Caractéristiques et qualité du produit** ⁽³⁾ ⁽⁵⁾: JO C 312 du 31.10.2000, p. 1 (point A 1)
9. **Conditionnement** ⁽⁷⁾: JO C 267 du 13.9.1996, p. 1 [points 1.0 A 1 c), 2 c) et B 3]
10. **Étiquetage ou marquage** ⁽⁶⁾: JO C 114 du 29.4.1991, p. 1 (point II A 3)
 - Langue à utiliser pour le marquage: anglais
 - Inscriptions complémentaires: —
11. **Mode de mobilisation du produit:** marché communautaire
12. **Stade de livraison prévu** ⁽⁸⁾: rendu destination
13. **Stade de livraison alternatif:** rendu port d'embarquement — fob arrimé
14. a) **Port d'embarquement:** —
b) **Adresse de chargement:** —
15. **Port de débarquement:** —
16. **Lieu de destination:** EFSR warehouse in Dire Dawa
 - port ou magasin de transit: Berbera
 - voie de transport terrestre: —
17. **Période ou date limite de livraison au stade prévu** ⁽⁸⁾:
 - premier délai: 31.10.2003
 - deuxième délai: 16.11.2003
18. **Période ou date limite de livraison au stade alternatif:**
 - premier délai: 8-21.9.2003
 - deuxième délai: 22.9-5.10.2003
19. **Délai pour la présentation des offres (à 12 heures, heure de Bruxelles):**
 - premier délai: 19.8.2003
 - deuxième délai: 2.9.2003
20. **Montant de la garantie de soumission:** 5 euros par tonne
21. **Adresse pour l'envoi des offres et des garanties de soumission** ⁽¹⁾: M. Vestergaard, Commission européenne; Bureau: L130 7/46, B-1049 Bruxelles; télex 25670 AGREC B; télécopieur (32-2) 296 70 03/296 70 04
22. **Restitution à l'exportation** ⁽⁴⁾: restitution applicable le 25.7.2003, fixée par le règlement (CE) n° 1138/2003 de la Commission (JO L 160 du 28.6.2003, p. 20)

Notes:

- (¹) Renseignements complémentaires: Torben Vestergaard [téléphone (32-2) 299 30 50; télécopieur (32-2) 296 20 05].
- (²) Le fournisseur prend contact avec le bénéficiaire ou son représentant dans les plus brefs délais, en vue de déterminer les documents d'expédition nécessaires.
- (³) Le fournisseur délivre au bénéficiaire un certificat émanant d'une instance officielle et certifiant que, pour le produit à livrer, les normes en vigueur, relatives à la radiation nucléaire, dans l'État membre concerné ne sont pas dépassées. Le certificat de radioactivité doit indiquer la teneur en césiums 134 et 137 et en iode 131.
- (⁴) Le règlement (CE) n° 2298/2001 de la Commission (JO L 308 du 27.11.2001, p. 16) est applicable en ce qui concerne la restitution à l'exportation. La date visée à l'article 2 du règlement précité est celle figurant au point 22 de la présente annexe.
- (⁵) Le fournisseur transmet au bénéficiaire ou à son représentant, lors de la livraison, le document suivant:
— un certificat phytosanitaire.
- (⁶) Par dérogation au *Journal officiel des Communautés européennes* C 114 du 29 avril 1991, le texte du point II A 3 c) ou II B 3 c) est remplacé par le texte suivant: «la mention "Communauté européenne"».
- (⁷) En vue d'un éventuel réensachage, le fournisseur devra fournir 2 % de sacs vides, de la même qualité que ceux contenant la marchandise avec l'inscription suivie d'un «R» majuscule.
- (⁸) En complément des dispositions de l'article 14, point 3, du règlement (CE) n° 2519/97, les navires affrétés ne doivent apparaître sur aucune des quatre listes trimestrielles les plus récentes de navires immobilisés publiées par le mémorandum de Paris d'entente sur le contrôle des navires par l'État du port [directive 95/21/CE du Conseil (JO L 157 du 7.7.1995, p. 1)].
-

Afin de permettre à la Commission d'attribuer le contrat de fourniture, certaines informations relatives au soumissionnaire concerné sont indispensables (notamment le compte à créditer). Ces informations figurent dans un formulaire disponible sur le site Internet suivant:

http://europa.eu.int/comm/budget/execution/ftiers_fr.htm.

En cas d'absence de ces informations, le soumissionnaire désigné fournisseur ne peut pas invoquer le délai de communication visé à l'article 9, paragraphe 4, du règlement (CE) n° 2519/97.

Tout soumissionnaire est donc invité à faire accompagner son offre dudit formulaire, complété par les informations demandées.

RÈGLEMENT (CE) N° 1394/2003 DE LA COMMISSION**du 4 août 2003****relatif à l'arrêt de la pêche de la plie par les navires battant pavillon de la Belgique**

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu le règlement (CEE) n° 2847/93 du Conseil du 12 octobre 1993 instituant un régime de contrôle applicable à la politique commune de la pêche ⁽¹⁾, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 806/2003 ⁽²⁾, et notamment son article 21, paragraphe 3,

considérant ce qui suit:

- (1) Le règlement (CE) n° 2341/2002 du Conseil du 20 décembre 2002 établissant, pour 2003, les possibilités de pêche et les conditions associées pour certains stocks halieutiques et groupes de stocks halieutiques, applicables dans les eaux communautaires et, pour les navires communautaires, dans des eaux soumises à des limitations de capture ⁽³⁾, modifié par le règlement (CE) n° 1091/2003 ⁽⁴⁾, prévoit des quotas de plie pour 2003.
- (2) Afin d'assurer le respect des dispositions relatives aux limitations quantitatives des captures d'un stock soumis à quota, il est nécessaire que la Commission fixe la date à laquelle les captures effectuées par les navires battant pavillon d'un État membre sont réputées avoir épuisé le quota attribué.
- (3) Selon les informations communiquées à la Commission, les captures de la plie dans les eaux des zones CIEM VII f-g, effectuées par des navires battant pavillon de la

Belgique ou enregistrés en Belgique, ont atteint le quota attribué pour 2003. La Belgique a interdit la pêche de ce stock à partir du 24 juillet 2003. Il convient dès lors de retenir cette date,

A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier

Les captures de la plie dans les eaux des zones CIEM VII f-g, effectuées par les navires battant pavillon de la Belgique ou enregistrés en Belgique, sont réputées avoir épuisé le quota attribué à la Belgique pour 2003.

La pêche de la plie dans les eaux des zones CIEM VII f-g, effectuée par des navires battant pavillon de la Belgique ou enregistrés en Belgique, est interdite, ainsi que la conservation à bord, le transbordement et le débarquement de ce stock capturé par ces navires après la date d'application de ce règlement.

Article 2

Le présent règlement entre en vigueur le jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Il est applicable à partir du 24 juillet 2003.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 4 août 2003.

Par la Commission

Jörgen HOLMQUIST

Directeur général de la pêche

⁽¹⁾ JO L 261 du 20.10.1993, p. 1.

⁽²⁾ JO L 122 du 16.5.2003, p. 1.

⁽³⁾ JO L 356 du 31.12.2002, p. 12.

⁽⁴⁾ JO L 157 du 26.6.2003, p. 1.

RÈGLEMENT (CE) N° 1395/2003 DE LA COMMISSION
du 4 août 2003
fixant le prix du marché mondial du coton non égrené

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu le protocole n° 4 concernant le coton, annexé à l'acte d'adhésion de la Grèce, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 1050/2001 du Conseil ⁽¹⁾,

vu le règlement (CE) n° 1051/2001 du Conseil du 22 mai 2001 relatif à l'aide à la production de coton ⁽²⁾, et notamment son article 4,

considérant ce qui suit:

- (1) Suivant l'article 4 du règlement (CE) n° 1051/2001, un prix du marché mondial du coton non égrené est déterminé périodiquement à partir du prix du marché mondial constaté pour le coton égrené en tenant compte du rapport historique entre le prix retenu pour le coton égrené et celui calculé pour le coton non égrené. Ce rapport historique a été établi à l'article 2, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 1591/2001 de la Commission du 2 août 2001 ⁽³⁾, modifié par le règlement (CE) n° 1486/2002 ⁽⁴⁾. Portant modalités d'application du régime d'aide pour le coton. Dans le cas où le prix du marché mondial ne peut pas être ainsi déterminé, ce prix est établi sur la base du dernier prix déterminé.
- (2) Aux termes de l'article 5 du règlement (CE) n° 1051/2001, le prix du marché mondial du coton non égrené est déterminé pour un produit répondant à certaines caractéristiques et en tenant compte des offres et des cours les plus favorables sur le marché mondial entre

ceux qui sont considérés comme représentatifs de la tendance réelle du marché. Aux fins de cette détermination, il est tenu compte d'une moyenne des offres et des cours constatés sur une ou plusieurs bourses européennes représentatives pour un produit rendu caf dans un port situé dans la Communauté et provenant de différents pays fournisseurs considérés comme étant les plus représentatifs pour le commerce international. Toutefois, des adaptations de ces critères pour la détermination du prix du marché mondial du coton égrené sont prévues pour tenir compte des différences justifiées par la qualité du produit livré ou par la nature des offres et des cours. Ces adaptations sont fixées à l'article 3, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 1591/2001.

- (3) L'application des critères visés ci-dessus conduit à fixer le prix du marché mondial du coton non égrené au niveau indiqué ci-après,

A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier

Le prix du marché mondial du coton non égrené, visé à l'article 4 du règlement (CE) n° 1051/2001, est fixé à 27,762 EUR/100 kg.

Article 2

Le présent règlement entre en vigueur le 5 août 2003.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 4 août 2003.

Par la Commission

J. M. SILVA RODRÍGUEZ

Directeur général de l'agriculture

⁽¹⁾ JO L 148 du 1.6.2001, p. 1.

⁽²⁾ JO L 148 du 1.6.2001, p. 3.

⁽³⁾ JO L 210 du 3.8.2001, p. 10.

⁽⁴⁾ JO L 223 du 20.8.2002, p. 3.

RÈGLEMENT (CE) N° 1396/2003 DE LA COMMISSION**du 4 août 2003****fixant les prix communautaires à la production et les prix communautaires à l'importation pour les œillets et les roses pour l'application du régime à l'importation de certains produits de la floriculture originaires de Chypre, d'Israël, de Jordanie et du Maroc ainsi que de Cisjordanie et de la bande de Gaza**

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu le règlement (CEE) n° 4088/87 du Conseil du 21 décembre 1987 déterminant les conditions d'application des droits de douane préférentiels à l'importation de certains produits de la floriculture originaires de Chypre, d'Israël, de Jordanie et du Maroc ainsi que de Cisjordanie et de la bande de Gaza ⁽¹⁾, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 1300/97 ⁽²⁾, et notamment son article 5, paragraphe 2, point a),

considérant ce qui suit:

En application de l'article 2, paragraphe 2, et de l'article 3 du règlement (CEE) n° 4088/87 précité, des prix communautaires à l'importation et des prix communautaires à la production sont fixés tous les quinze jours pour les œillets uniflores (standard), les œillets multiflores (spray), les roses à grande fleur et les roses à petite fleur, applicables pour des périodes de deux semaines. Conformément à l'article 1^{er} *ter* du règlement (CEE) n° 700/88 de la Commission du 17 mars 1988 portant certaines modalités d'application du régime applicable à l'importation dans la Communauté de certains produits de la floriculture originaires de Chypre, d'Israël, de Jordanie et du Maroc ainsi que de Cisjordanie et de la bande de Gaza ⁽³⁾, modifié en

dernier lieu par le règlement (CE) n° 2062/97 ⁽⁴⁾, ces prix sont fixés pour des périodes de deux semaines sur la base des données pondérées fournies par les États membres. Il est important que ceux-ci soient fixés sans délai pour pouvoir déterminer les droits de douane à appliquer. À cet effet, il est opportun de prévoir la mise en vigueur immédiate du présent règlement,

A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier

Les prix communautaires à la production et les prix communautaires à l'importation pour les œillets uniflores (standard), les œillets multiflores (spray), les roses à grande fleur et les roses à petite fleur visés à l'article 1^{er} *ter* du règlement (CEE) n° 700/88, pour une période de deux semaines, sont fixés en annexe.

Article 2

Le présent règlement entre en vigueur le 5 août 2003.

Il est applicable du 6 au 19 août 2003.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 4 août 2003.

Par la Commission

J. M. SILVA RODRÍGUEZ

Directeur général de l'agriculture⁽¹⁾ JO L 382 du 31.12.1987, p. 22.⁽²⁾ JO L 177 du 5.7.1997, p. 1.⁽³⁾ JO L 72 du 18.3.1988, p. 16.⁽⁴⁾ JO L 289 du 22.10.1997, p. 1.

ANNEXE

du règlement de la Commission du 4. août 2003 fixant les prix communautaires à la production et les prix communautaires à l'importation pour les œillets et les roses pour l'application du régime à l'importation de certains produits de la floriculture originaires de Chypre, d'Israël, de Jordanie et du Maroc ainsi que de Cisjordanie et de la bande de Gaza

(en EUR par 100 pièces)

Période: du 6 au 19 août 2003				
Prix communautaires à la production	Œillets uniflores (standard)	Œillets multiflores (spray)	Roses à grande fleur	Roses à petite fleur
	14,06	12,03	17,82	9,03
Prix communautaires à l'importation	Œillets uniflores (standard)	Œillets multiflores (spray)	Roses à grande fleur	Roses à petite fleur
Israël	—	—	6,59	6,34
Maroc	—	—	—	—
Chypre	—	—	—	—
Jordanie	—	—	—	—
Cisjordanie et bande de Gaza	—	—	—	—

II

(Actes dont la publication n'est pas une condition de leur applicabilité)

CONSEIL

DÉCISION DU CONSEIL

du 22 juillet 2003

relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres

(2003/578/CE)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 128, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission ⁽¹⁾,

vu l'avis du Parlement européen ⁽²⁾,

vu l'avis du Comité économique et social européen ⁽³⁾,

vu l'avis du Comité des régions ⁽⁴⁾,

vu l'avis du Comité de l'emploi,

considérant ce qui suit:

a lancé un processus caractérisé par une grande visibilité, un engagement politique fort et une large acceptation par toutes les parties concernées.

(1) L'article 2 du traité sur l'Union européenne fixe comme objectif à l'Union de promouvoir le progrès économique et social ainsi qu'un niveau d'emploi élevé. Selon l'article 125 du traité instituant la Communauté européenne, les États membres et la Communauté s'attachent à élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi et en particulier à promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter, ainsi que des marchés du travail aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie.

(2) À l'issue de la réunion extraordinaire du Conseil européen sur l'emploi des 20 et 21 novembre 1997 à Luxembourg, la résolution du Conseil du 15 décembre 1997 sur les lignes directrices pour l'emploi en 1998 ⁽⁵⁾

(3) Le Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 a fixé un nouvel objectif stratégique pour l'Union européenne, à savoir devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. À cette fin, le Conseil a arrêté pour 2010 des objectifs généraux pour l'emploi et plus spécifiques pour l'emploi des femmes, qui ont été complétés lors du Conseil européen de Stockholm des 23 et 24 mars 2001 avec des objectifs intermédiaires d'ici janvier 2005 et un nouvel objectif, reflétant le défi démographique, pour l'horizon 2010, qui concerne le taux d'emploi des travailleurs âgés, hommes et femmes confondus.

(4) Le Conseil européen de Nice, des 7, 8 et 9 décembre 2000, a approuvé l'agenda social européen, selon lequel le retour au plein emploi passe par des politiques ambitieuses en termes d'augmentation des taux d'activité, de diminution des écarts régionaux, de réduction des inégalités et d'amélioration de la qualité de l'emploi.

(5) Le Conseil européen de Barcelone, des 15 et 16 mars 2002, a préconisé un renforcement de la stratégie européenne pour l'emploi grâce à un processus consolidé, simplifié et mieux géré, à un calendrier qui tienne compte de la date butoir de 2010, et qui intègre les objectifs de la stratégie de Lisbonne. Le Conseil européen de Barcelone a également demandé que les processus de coordination des politiques soient rationalisés et dotés de calendriers synchronisés pour l'adoption des grandes orientations des politiques économiques et des lignes directrices pour l'emploi.

⁽¹⁾ Proposition du 8 avril 2003 (non encore publiée au Journal officiel).

⁽²⁾ Avis du 3 juin 2003 (non encore publié au Journal officiel).

⁽³⁾ Avis du 14 mai 2003 (non encore publié au Journal officiel).

⁽⁴⁾ Avis du 3 juillet 2003 (non encore publié au Journal officiel).

⁽⁵⁾ JO C 30 du 28.1.1998, p. 1.

- (6) Le Conseil européen de Bruxelles des 20 et 21 mars 2003 a confirmé que la stratégie pour l'emploi joue un rôle prépondérant dans la concrétisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne en matière d'emploi et de marché du travail, et qu'elle devrait fonctionner de manière cohérente avec les grandes orientations des politiques économiques, qui fournissent à la Communauté un outil général de coordination en matière de politique économique. Le même Conseil européen a demandé que les lignes directrices soient en nombre limité, axées sur les résultats et qu'elles permettent aux États membres de définir la combinaison de mesures qui leur convient; qu'elles devraient, en outre, être sous-tendues par des objectifs appropriés. L'année 2003 offre une occasion particulière de recourir à des instruments rationalisés de coordination des politiques essentielles — les grandes orientations des politiques économiques, les lignes directrices pour l'emploi et la stratégie pour le marché intérieur — et de les inscrire dans une perspective de trois ans.
- (7) La stratégie pour l'emploi a fait l'objet d'une évaluation complète, comprenant une évaluation approfondie à mi-parcours, achevée en 2000, et une évaluation majeure portant sur les expériences acquises au cours des cinq premières années, achevée en 2002. Cette dernière évaluation a mis en évidence la nécessité d'instaurer une continuité dans la stratégie, afin de surmonter les faiblesses structurelles restantes et de relever les nouveaux défis auxquels sera confrontée l'Union européenne après l'élargissement.
- (8) Afin que l'agenda de Lisbonne soit mis en œuvre efficacement, les politiques de l'emploi des États membres doivent encourager, de manière équilibrée, trois objectifs qui se complètent et se soutiennent mutuellement, à savoir le plein emploi, la qualité et la productivité du travail et enfin la cohésion sociale et l'insertion. La réalisation de ces objectifs requiert d'autres réformes structurelles, axées sur dix priorités essentielles et interdépendantes; en outre, une attention particulière devrait être accordée à la gestion cohérente de ce processus. Les réformes politiques requièrent une intégration de la dimension hommes-femmes lors de la mise en œuvre de toutes les actions.
- (9) Le 6 décembre 2001, le Conseil a adopté une série d'indicateurs visant à mesurer dix dimensions des investissements dans la qualité de l'emploi et il a demandé que ces indicateurs servent au suivi des lignes directrices et des recommandations européennes pour l'emploi.
- (10) Des politiques actives et préventives efficaces devraient contribuer à la réalisation des objectifs de plein emploi et d'insertion sociale, en veillant à ce que les chômeurs et les personnes inactives soient en mesure d'être compétitifs et d'intégrer le marché du travail. Ces politiques devraient être soutenues par des institutions du marché du travail modernes.
- (11) Les États membres devraient encourager la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité en promouvant l'esprit d'entreprise et l'innovation dans un climat économique favorable. Les États membres s'attachent à mettre en œuvre la charte européenne des petites entreprises et ils sont engagés dans un processus d'étalonnage de la politique d'entreprise.
- (12) L'instauration d'un juste équilibre entre flexibilité et sécurité contribuera à soutenir la compétitivité des entreprises, à augmenter la qualité et la productivité du travail et à faciliter l'adaptation des entreprises et des travailleurs aux changements économiques. À cet égard, les Conseils européens de Barcelone et de Bruxelles ont préconisé en particulier une révision de la législation en matière d'emploi, dans le respect du rôle des partenaires sociaux. Les niveaux des normes de santé et de sécurité au travail devraient être rehaussés, conformément à la nouvelle stratégie communautaire pour 2002-2006. Une attention particulière devrait être accordée aux secteurs qui présentent des niveaux particulièrement élevés de risques d'accidents du travail. L'accès des travailleurs à la formation est une composante essentielle de l'équilibre entre flexibilité et sécurité et il convient d'encourager la participation de tous les travailleurs en tenant compte des rendements des investissements pour les travailleurs, les employeurs et la société dans son ensemble. La restructuration économique constitue un défi en matière d'emploi, tant dans les États membres actuels que dans les futurs États membres et appelle une gestion positive associant tous les acteurs concernés, y compris les partenaires sociaux.
- (13) Le Conseil européen de Barcelone a accueilli favorablement le plan d'action de la Commission en matière de compétences et de mobilité; en outre, la résolution du Conseil du 3 juin 2002 sur le même sujet invitait la Commission, les États membres et les partenaires sociaux à entreprendre les mesures requises. L'amélioration de la mobilité professionnelle et géographique ainsi que du placement permettra une hausse de l'emploi et une accentuation de la cohésion sociale, en tenant compte des implications de l'immigration en termes d'emploi.
- (14) La mise en œuvre de stratégies cohérentes et globales d'éducation et de formation tout au long de la vie est essentielle pour parvenir au plein emploi et à une amélioration de la qualité et de la productivité du travail ainsi que de la cohésion sociale. Le Conseil européen de Barcelone a accueilli avec satisfaction la communication de la Commission intitulée «Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie», qui définissait les composantes fondamentales des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie, à savoir travailler en partenariat, mieux connaître les besoins en éducation et en formation, fournir les ressources financières adéquates, faciliter l'accès aux

possibilités d'apprentissage, créer une culture de l'apprentissage et rechercher l'excellence. Le processus lancé lors du Conseil européen de Lisbonne en vue de définir les objectifs concrets futurs des systèmes d'enseignement joue un rôle important du point de vue du développement du capital humain, et il importe de mettre pleinement à profit les possibilités de synergies avec la stratégie pour l'emploi. Les 5 et 6 mai 2003, le Conseil a adopté des niveaux de référence (*Benchmarks*) des performances moyennes européennes en matière d'enseignement et de formation, dont plusieurs sont particulièrement pertinents dans le cadre des politiques en matière d'emploi. Le Conseil européen de Lisbonne a demandé un accroissement substantiel de l'investissement par tête dans les ressources humaines. Pour ce faire, il convient de prévoir des mesures d'incitation suffisantes pour les employeurs et les individus ainsi qu'une réorientation du financement public vers des investissements plus efficaces dans les ressources humaines, dans tous les domaines de l'éducation et de la formation.

- (15) La main-d'œuvre doit être adéquate pour répondre au défi démographique, soutenir la croissance économique, promouvoir le plein emploi et permettre de conférer un caractère durable aux systèmes de protection sociale. Le rapport conjoint de la Commission et du Conseil, intitulé «Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif», adopté par le Conseil le 7 mars 2002, conclut que cette démarche implique la mise en œuvre de stratégies nationales globales suivant une approche basée sur le cycle de vie. Les politiques devraient exploiter le potentiel d'emploi de toutes les catégories de personnes. Le Conseil européen de Barcelone a reconnu que l'Union européenne devrait chercher, d'ici 2010, à augmenter progressivement d'environ cinq ans l'âge moyen effectif auquel cesse l'activité professionnelle. Selon les estimations, en 2001 cet âge était de 59,9 ans.
- (16) Les disparités hommes-femmes sur le marché du travail devraient être progressivement éliminées pour que l'Union européenne puisse atteindre le plein emploi, améliorer la qualité du travail et promouvoir l'insertion sociale et la cohésion. Pour y parvenir, il faut à la fois intégrer la dimension hommes-femmes et mettre en œuvre des actions spécifiques, afin de créer les conditions permettant aux femmes et aux hommes d'entrer sur le marché du travail, de le réintégrer ou d'y demeurer. Le Conseil européen de Barcelone a reconnu que, d'ici 2010, les États membres devraient mettre en place des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans. Les facteurs qui sous-tendent les disparités hommes-femmes en matière de chômage et de rémunérations devraient être traités de manière à les réduire, sans pour autant remettre en question le principe de différenciation des salaires en fonction de la productivité et de la situation du marché du travail.
- (17) L'intégration effective des personnes défavorisées sur le marché du travail permettra d'améliorer l'insertion sociale, les taux d'emploi et la pérennité des systèmes de protection sociale. Les solutions politiques doivent s'attaquer à la discrimination, proposer une approche personnalisée aux besoins des individus et créer des possibilités d'emplois adéquates grâce à des mesures d'incitation à l'embauche destinées aux employeurs. La décision 2001/903/CE du Conseil ⁽¹⁾ du 3 décembre 2001 a désigné 2003 comme «l'année européenne des personnes handicapées». L'accès au marché du travail constitue une priorité majeure pour ces personnes qui sont, selon les estimations, près de 37 millions dans l'Union européenne, et dont un grand nombre a la capacité et le désir de travailler.
- (18) Afin d'améliorer les perspectives en termes de plein emploi et de cohésion sociale, la différence entre le revenu du travail et le revenu lié au chômage ou à l'inactivité devrait être telle qu'elle encourage les personnes à accéder au marché du travail, de le réintégrer et à y demeurer, et qu'elle favorise la création d'emplois.
- (19) Par «travail non déclaré», on entend toute activité rémunérée de nature légale, mais non déclarée aux pouvoirs publics. D'après les études réalisées, l'ampleur de l'économie informelle se situe en moyenne entre 7 % et 16 % du produit intérieur brut (PIB) de l'Union européenne. Il convient de transformer le travail non déclaré en emploi régulier afin d'améliorer l'environnement des entreprises en général, la qualité du travail des personnes concernées, la cohésion sociale ainsi que la pérennité des finances publiques et des systèmes de protection sociale. L'amélioration des connaissances sur l'étendue du travail non déclaré dans les États membres et dans l'Union européenne devrait être encouragée.
- (20) Les différences entre les régions de l'Union européenne en termes d'emploi et de chômage demeurent importantes et s'aggraveront après l'élargissement. Il convient de s'y attaquer en adoptant une approche large associant les acteurs à tous les niveaux, afin de favoriser la cohésion économique et sociale, en mettant à contribution les Fonds structurels de la Communauté.
- (21) L'évaluation des cinq premières années de mise en œuvre de la stratégie pour l'emploi a souligné l'importance d'améliorer la gouvernance pour garantir l'efficacité future de la stratégie. La réussite de la mise en œuvre des politiques de l'emploi dépend de la création de partenariats à tous les niveaux, de l'intervention de plusieurs services opérationnels et de l'offre de ressources financières adéquates pour soutenir la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi. Les États membres sont responsables de cette dernière opération, notamment en assurant l'équilibre de ce processus aux niveaux régional et local.

⁽¹⁾ JO L 335 du 19.12.2001, p. 15.

- (22) La mise en œuvre effective des lignes directrices pour l'emploi requiert la participation active des partenaires sociaux, à toutes les étapes, depuis la conception des politiques jusqu'à leur application. Lors du sommet social du 13 décembre 2001, les partenaires sociaux ont exprimé la nécessité de développer et d'améliorer la coordination de la consultation tripartite. Il a également été décidé d'organiser un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi, avant chaque Conseil européen de printemps.
- (23) Outre les présentes lignes directrices pour l'emploi, les États membres devraient pleinement mettre en œuvre les grandes orientations des politiques économiques et veiller à ce que les actions soient parfaitement cohérentes avec le maintien de finances publiques saines et de la stabilité macroéconomique,

DÉCIDE:

Article unique

Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres («lignes directrices pour l'emploi»), qui figurent à l'annexe de la présente décision, sont adoptées. Les États membres en tiennent compte dans leurs politiques en matière d'emploi.

Fait à Bruxelles, le 22 juillet 2003.

Par le Conseil

Le président

G. ALEMANNO

ANNEXE

LES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI

Une stratégie européenne pour le plein emploi et des emplois de meilleure qualité pour tous

Les États membres mènent leurs politiques de l'emploi de façon à mettre en œuvre les objectifs principaux et priorités d'action et de progresser vers la réalisation des résultats quantifiés précisés ci-dessous. Garantir la bonne gouvernance de ces politiques fera l'objet d'une attention particulière.

Outre les présentes lignes directrices pour l'emploi et les recommandations pour l'emploi qui y sont associées, les États membres devraient pleinement mettre en œuvre les grandes orientations des politiques économiques et veiller à ce que ces deux instruments fonctionnent de manière cohérente.

Conformément à l'agenda de Lisbonne, les politiques de l'emploi des États membres assurent la promotion des trois objectifs généraux et interdépendants que sont le plein emploi, la qualité et la productivité du travail et la cohésion sociale et l'insertion.

Ces objectifs devraient être poursuivis de manière équilibrée, en tenant compte de leur égale importance dans la réalisation des ambitions de l'Union. Ils doivent être poursuivis en faisant appel à tous les acteurs concernés. Les synergies devraient être pleinement exploitées, à partir de l'interaction positive qui existe entre les trois objectifs. Il est également capital, en vue d'atteindre ces trois objectifs, de tenir compte des principes de l'égalité des chances et de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Une telle approche contribuerait également à réduire le chômage et l'inactivité.

Plein emploi

Les États membres s'attachent à parvenir au plein emploi, grâce à une approche politique globale intégrant des mesures afférentes tant à l'offre qu'à la demande, et donc à élever les taux d'emploi de manière à se rapprocher des objectifs fixés à Lisbonne et à Stockholm.

Les politiques contribuent à la réalisation dans l'Union européenne des résultats moyens suivants:

- un taux d'emploi global de 67 % en 2005 et de 70 % en 2010,
- un taux d'emploi des femmes de 57 % en 2005 et de 60 % en 2010,
- un taux d'emploi des travailleurs âgés (55 à 64 ans) de 50 % en 2010.

Tous les objectifs nationaux devraient être en phase avec les résultats souhaités au niveau communautaire et tenir compte des caractéristiques propres à chaque pays.

Améliorer la qualité et la productivité du travail

L'amélioration de la qualité du travail est étroitement liée à l'évolution vers une économie compétitive et fondée sur la connaissance; elle devrait être réalisée par des efforts concertés entre tous les acteurs, notamment par l'intermédiaire du dialogue social. La qualité est un concept pluridimensionnel qui s'applique à la fois aux caractéristiques de l'emploi et au contexte plus large du marché du travail. Elle recouvre la qualité intrinsèque du travail, les qualifications, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la progression de la carrière, l'égalité entre les hommes et les femmes, la santé et la sécurité au travail, la flexibilité et la sécurité, l'insertion et l'accès au marché du travail, l'organisation du travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, le dialogue social et la participation des travailleurs, la diversité et la non-discrimination, ainsi que les performances économiques de l'emploi.

L'augmentation des taux d'emploi doit s'accompagner d'une hausse de la croissance générale de la productivité du travail. La qualité du travail peut contribuer à augmenter la productivité du travail et les synergies qui existent entre elles devraient être pleinement exploitées. Il s'agit là d'un défi spécifique pour le dialogue social.

Renforcer la cohésion sociale et l'insertion

L'emploi est un moyen d'inclusion sociale déterminant. En synergie avec la méthode ouverte de coordination dans le domaine de l'inclusion sociale, les politiques de l'emploi devraient faciliter la participation à l'emploi, grâce à la promotion de l'accès à des emplois de qualité pour l'ensemble des femmes et des hommes qui sont capables de travailler, la lutte contre la discrimination sur le marché du travail et la prévention de l'exclusion de personnes du monde du travail.

Pour promouvoir la cohésion économique et sociale, il convient de réduire les disparités régionales en termes d'emploi et de chômage, de s'attaquer aux problèmes que rencontrent les zones défavorisées de l'Union européenne dans le domaine de l'emploi et de soutenir positivement la reconversion économique et sociale.

LIGNES DIRECTRICES SPÉCIFIQUES

Dans le cadre de la réalisation des trois objectifs généraux, les États membres mettent en œuvre des politiques qui tiennent compte des lignes directrices spécifiques suivantes, qui revêtent un caractère prioritaire. Ce faisant, ils doivent adopter pour chaque priorité une approche d'intégration de la dimension hommes-femmes.

1. MESURES ACTIVES ET PRÉVENTIVES EN FAVEUR DES CHÔMEURS ET DES INACTIFS

Les États membres élaboreront et mettront en œuvre des mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des inactifs destinées à endiguer le passage au chômage de longue durée et à encourager l'intégration durable dans l'emploi des chômeurs et des inactifs. Les États membres devront:

- a) veiller à ce que, à une étape précoce de leur période de chômage, les besoins de tous les demandeurs d'emplois soient rapidement identifiés et à ce que ces personnes bénéficient de services tels que conseils, orientation, aide à la recherche d'un emploi et plans d'action personnalisés;
- b) compte tenu de l'identification susmentionnée, offrir aux demandeurs d'emplois un accès à des mesures effectives et efficaces visant à améliorer leurs capacités et leurs chances d'insertion professionnelle, en accordant une attention particulière aux personnes qui sont confrontées aux difficultés les plus marquées sur le marché du travail.

Les États membres garantiront notamment que:

- tous les chômeurs se voient offrir un nouveau départ avant le sixième mois de chômage pour les jeunes, et avant le douzième mois de chômage pour les adultes sous forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle, combinée, le cas échéant, à une assistance permanente en matière de recherche d'emploi,
 - d'ici 2010, 25 % des chômeurs de longue durée participent à une mesure active sous la forme d'une formation, d'un recyclage, d'une expérience professionnelle ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle, avec pour objectif d'atteindre la moyenne atteinte par les trois États membres les plus avancés;
- c) moderniser et renforcer les institutions du marché du travail, en particulier les services de l'emploi;
 - d) garantir l'évaluation régulière de l'efficacité des programmes du marché du travail et leur adaptation en fonction de celle-ci.

2. CRÉATION D'EMPLOIS ET ESPRIT D'ENTREPRISE

Les États membres encourageront la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité en favorisant l'esprit d'entreprise, l'innovation et les capacités d'investissement, au sein d'un environnement favorable à toutes les entreprises. Une attention particulière sera accordée à l'exploitation du potentiel de création d'emplois qu'offrent les nouvelles entreprises, le secteur des services et celui de la recherche et du développement. Soutenues par le processus d'étalonnage de la politique des entreprises et la mise en œuvre de la charte européenne des petites entreprises, les initiatives politiques s'attacheront à:

- simplifier et limiter les charges administratives et réglementaires pour la création d'entreprises et les petites et moyennes entreprises (PME) et l'embauche de travailleurs; faciliter l'accès au capital pour les nouvelles entreprises, pour les PME existantes et nouvelles et pour celles qui ont un potentiel de croissance et de création d'emplois élevé [voir également les grandes orientations des politiques économiques (GOPE), ligne directrice 11],
- promouvoir l'éducation et la formation axées sur les compétences en matière de direction et de gestion d'entreprise et fournir un soutien, notamment par la formation, visant à faire de l'activité entrepreneuriale une option de carrière pour tous.

3. FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS ET PROMOUVOIR LA CAPACITÉ D'ADAPTATION AU TRAVAIL ET LA MOBILITÉ

Les États membres faciliteront la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises aux changements, en tenant compte de la nécessité de disposer à la fois de flexibilité et de sécurité et en insistant sur le rôle crucial des partenaires sociaux à cet égard.

Les États membres réexamineront et, le cas échéant, réformeront les conditions trop restrictives de la législation en matière d'emploi qui affectent la dynamique du marché du travail et l'emploi des groupes confrontés à des difficultés pour accéder à ce marché; en outre, ils développeront le dialogue social, ils favoriseront la responsabilité sociale des entreprises et ils mettront en œuvre d'autres mesures appropriées en vue de promouvoir:

- la diversité des modalités en termes de contrats et de travail, notamment en matière de temps de travail, favorisant la progression de carrière ainsi qu'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et entre flexibilité et sécurité,
- l'accès des travailleurs, en particulier les travailleurs peu qualifiés, à la formation,

- de meilleures conditions de travail, notamment en termes de santé et de sécurité. Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir une réduction substantielle du taux d'incidence des accidents du travail et des maladies professionnelles,
- la mise au point et la diffusion de nouvelles formes d'organisation du travail, novatrices et durables, qui favorisent la productivité et la qualité du travail,
- la gestion anticipative et positive du changement et des restructurations économiques.

Les États membres s'attaqueront aux pénuries de main-d'œuvre et aux goulets d'étranglement au moyen d'un éventail de mesures telles que la promotion de la mobilité professionnelle et l'élimination des obstacles à la mobilité géographique, notamment grâce à la mise en œuvre du plan d'action en matière de compétences et de mobilité, à une meilleure reconnaissance et à la transparence accrue des qualifications et des compétences, à la transférabilité des prestations de sécurité sociale et des droits de pension, à l'offre d'incitations appropriées dans les systèmes d'imposition et d'indemnisation et à la prise en compte des aspects de l'immigration qui sont liés au marché du travail.

La transparence des possibilités d'emploi et de formation aux niveaux national et communautaire devrait être favorisée afin de soutenir l'efficacité des placements. En particulier, d'ici 2005, les demandeurs d'emplois dans la Communauté devraient pouvoir consulter toutes les offres d'emplois transmises par les services de l'emploi des États membres.

4. PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN AINSI QUE L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Les États membres mettront en œuvre des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie, notamment en améliorant la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation, afin de permettre à tous les individus d'acquérir les compétences qui sont requises d'une main-d'œuvre moderne, au sein d'une société de la connaissance, de rendre possible le développement de leurs carrières et de limiter le déséquilibre des qualifications et les goulets d'étranglement sur le marché du travail.

Dans le respect des priorités nationales, les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010:

- que la proportion des personnes âgées de 22 ans ayant terminé l'enseignement secondaire supérieur atteigne au moins 85 % dans l'Union européenne,
- que le taux de participation de la population adulte en âge de travailler (tranche de 25 à 64 ans) à l'éducation et à la formation tout au long de la vie atteigne au moins 12,5 % en moyenne dans l'Union européenne.

Les politiques s'attacheront en particulier à parvenir à une augmentation des investissements dans les ressources humaines. À cet égard, il est important qu'intervienne une augmentation significative des investissements réalisés par les entreprises pour la formation des adultes, en vue de favoriser la productivité, la compétitivité et le vieillissement actif. S'ils sont efficaces, les efforts consentis par les employeurs et les particuliers en faveur des ressources humaines seront facilités.

5. AUGMENTER L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET PROMOUVOIR LE VIEILLISSEMENT ACTIF

Les États membres œuvreront afin que la main-d'œuvre et les possibilités d'emplois soient en nombre suffisant pour soutenir la croissance économique et l'emploi, en tenant compte de la mobilité professionnelle, comme indiqué dans la ligne directrice spécifique 3. Ils devront notamment:

- augmenter la participation au marché du travail en exploitant le potentiel offert par tous les groupes de la population, au moyen d'une approche globale couvrant notamment la disponibilité et l'attrait des emplois, le caractère avantageux du travail, l'approfondissement des compétences et la mise à disposition de mesures de soutien adéquates,
- promouvoir le vieillissement actif, notamment en encourageant les conditions de travail débouchant sur le maintien au travail, comme l'accès à la formation professionnelle, la reconnaissance de l'importance particulière de la santé et de la sécurité sur le lieu du travail et les formes novatrices et flexibles d'organisation du travail, et en éliminant les incitations à un départ prématuré du marché du travail, notamment en réformant les systèmes de retraite anticipée et en veillant à ce qu'il soit financièrement avantageux de rester actif sur le marché du travail, ainsi qu'en encourageant les employeurs à faire appel à des travailleurs plus âgés.

Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010, une augmentation de cinq ans, au niveau de l'Union européenne, de l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail (estimé à 59,9 ans en 2001). À cet égard, les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer. Tout objectif national devrait correspondre aux résultats souhaités au niveau de l'Union européenne et devrait tenir compte des caractéristiques propres à chaque pays,

- et, le cas échéant, prendre pleinement en considération la main-d'œuvre supplémentaire qu'offre l'immigration.

6. ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Grâce à une approche intégrée combinant l'intégration de la dimension hommes-femmes et des actions spécifiques, les États membres encourageront la participation des femmes au marché du travail et parvenir à réduire substantiellement, d'ici à 2010, les disparités entre les hommes et les femmes en matière de taux d'emploi et de chômage et de rémunérations. Le rôle des partenaires sociaux à cet égard est crucial. Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010, une réduction significative, en vue de leur élimination, des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans chaque État membre, grâce à une approche diversifiée des facteurs sous-jacents de l'écart de rémunérations, notamment la ségrégation sectorielle et professionnelle, l'éducation et la formation, la classification des emplois et les systèmes de rémunération, la sensibilisation et la transparence.

Une attention particulière sera accordée à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, notamment grâce à l'offre de services de garde des enfants et autres personnes à charge, et en encourageant le partage des responsabilités professionnelles et familiales et en facilitant le retour au travail au terme d'une période d'absence. Les États membres devraient éliminer les facteurs décourageant la participation des femmes au marché du travail et s'efforcer, en tenant compte de la demande en matière de services de garde des enfants et compte tenu de la structure de l'offre en matière de garde des enfants au niveau national, d'être en mesure, d'ici à 2010, d'accueillir au moins 90 % des enfants entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire et au moins 33 % des enfants de moins de 3 ans.

7. PROMOUVOIR L'INTÉGRATION DES PERSONNES DÉFAVORISÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION DONT ELLES FONT L'OBJET

Les États membres favoriseront l'intégration des personnes confrontées à des difficultés spécifiques sur le marché du travail, comme les jeunes qui quittent prématurément l'école, les travailleurs peu qualifiés, les personnes handicapées, les immigrants et les minorités ethniques, en développant leur capacité d'insertion professionnelle, en multipliant les possibilités d'emploi et en luttant contre toutes les formes de discrimination à leur égard.

Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010:

- que la proportion des jeunes qui quittent prématurément l'école soit de 10 % au maximum en moyenne dans l'Union européenne,
- une réduction significative dans chaque État membre des écarts en termes de taux de chômage pour les personnes défavorisées, conformément aux objectifs et aux définitions nationales éventuelles,
- une diminution significative dans chaque État membre des disparités en matière de chômage entre les ressortissants de pays tiers et les ressortissants d'États membres, conformément aux éventuels objectifs nationaux.

8. RENDRE L'EMPLOI FINANCIÈREMENT PLUS ATTRAYANT GRÂCE À DES INCITATIONS

Les États membres réformeront les incitations financières afin de rendre l'emploi attrayant et d'encourager les hommes et les femmes à rechercher, occuper et conserver un emploi. À cet égard, les États membres devraient élaborer des politiques appropriées permettant de réduire le nombre des travailleurs pauvres. Ils réexamineront et, le cas échéant, réformeront les systèmes d'imposition et d'indemnisation ainsi que leur interaction, afin d'éliminer les pièges du chômage, de la pauvreté et de l'inactivité et d'encourager la participation au monde professionnel des femmes, des travailleurs peu qualifiés, des travailleurs âgés, les personnes souffrant d'un handicap et des personnes extrêmement marginalisées.

Tout en préservant un niveau adéquat de protection sociale, les États membres devront en particulier examiner les taux de remplacement et la durée des prestations; garantir une gestion efficace des prestations, notamment en ce qui concerne le lien avec une recherche d'emploi effective, y compris l'accès aux mesures d'activation pour préserver l'aptitude à l'emploi, en tenant compte des situations individuelles; le cas échéant, envisager le versement aux travailleurs de prestations complémentaires; et œuvrer à l'élimination des pièges de l'inactivité.

Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010, une réduction significative des taux marginaux d'imposition effectifs, s'ils sont élevés, et, le cas échéant, de la charge fiscale pesant sur les bas salaires, en tenant compte des caractéristiques propres à chaque pays.

9. TRANSFORMER LE TRAVAIL NON DÉCLARÉ EN EMPLOI RÉGULIER

Les États membres devraient mettre au point et appliquer des actions et des mesures de grande ampleur pour éliminer le travail non déclaré, tout à la fois en simplifiant l'environnement professionnel, en supprimant les effets dissuasifs et en prévoyant des incitations appropriées dans les systèmes d'imposition et d'indemnisation, ainsi qu'en améliorant les moyens de faire respecter la législation et en appliquant des sanctions. Ils devraient consentir, aux niveaux national et communautaire, les efforts nécessaires pour mesurer l'étendue du problème et les progrès accomplis au niveau national.

10. S'ATTAQUER AUX DISPARITÉS RÉGIONALES EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les États membres devraient adopter une approche extensive visant à réduire les disparités régionales en matière d'emploi et de chômage. Il conviendrait de développer le potentiel local de création d'emplois, y compris dans le domaine de l'économie sociale, et d'encourager les partenariats entre tous les acteurs concernés. Les États membres:

- encourageront la création de conditions favorables aux activités du secteur privé et à l'investissement dans les régions en retard de développement,
- veilleront à ce que l'aide publique aux régions en retard soit focalisée sur l'investissement dans le capital humain et intellectuel et dans la création d'infrastructures adéquates (voir également les GOPE, lignes directrices 18 et 19).

Il conviendrait de tirer pleinement parti du potentiel que recèlent le Fonds de cohésion et les fonds structurels ainsi que la Banque européenne d'investissement.

BONNE GOUVERNANCE ET PARTENARIAT AUX FINS DE LA MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI

Les États membres assurent la mise en œuvre effective des lignes directrices pour l'emploi, y compris aux niveaux régional et local.

Implication des parlements, des partenaires sociaux et des autres acteurs concernés

La bonne gouvernance et le partenariat sont des questions déterminantes pour la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi, même s'il y a lieu de respecter les différentes traditions et pratiques nationales. Le Parlement européen jouera un rôle important à cet égard. La responsabilité de la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi revient aux États membres. Selon les traditions nationales, les organes parlementaires compétents ainsi que les acteurs compétents dans le domaine de l'emploi aux niveaux national, régional et local peuvent apporter une contribution importante à ce processus.

Au niveau national, les partenaires sociaux devraient être invités, conformément à leurs traditions et pratiques nationales, à garantir la mise en œuvre effective des lignes directrices pour l'emploi et à faire état de leurs contributions les plus significatives dans tous les domaines relevant de leur responsabilité, notamment en ce qui concerne la gestion du changement et la capacité d'adaptation, les synergies entre flexibilité et sécurité, le développement des ressources humaines, l'égalité entre les hommes et les femmes, le caractère avantageux du travail, le vieillissement actif ainsi que la santé et la sécurité au travail.

Aux niveaux interprofessionnel et sectoriel, les partenaires sociaux européens sont invités à contribuer à la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi et à soutenir les efforts déployés par les partenaires sociaux nationaux à tous les niveaux, interprofessionnel, sectoriel et local par exemple. Comme annoncé dans leur programme de travail conjoint, les partenaires sociaux européens au niveau interprofessionnel feront annuellement état de leur contribution à la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi. Les partenaires sociaux européens au niveau sectoriel sont invités à faire part de leurs actions respectives.

En outre, les services opérationnels devraient réaliser les politiques en matière d'emploi de manière efficace et effective.

Répartition appropriée des ressources financières

Les États membres veilleront à ce que la répartition des ressources financières en faveur de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi se fasse dans la transparence et avec un bon rapport coût-efficacité, tout en respectant la nécessité de disposer de finances publiques saines, conformément aux grandes orientations des politiques économiques.

Ils exploiteront pleinement la contribution potentielle des Fonds structurels de la Communauté, en particulier du Fonds social européen, afin de soutenir l'application des politiques et de renforcer la capacité institutionnelle dans le domaine de l'emploi.

RECOMMANDATION DU CONSEIL
du 22 juillet 2003
concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres

(2003/579/CE)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 128, paragraphe 4,

vu la recommandation de la Commission,

vu l'avis du comité de l'emploi,

considérant ce qui suit:

- (1) Le Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 a assigné à l'Union européenne un nouvel objectif stratégique, à savoir devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. À cette fin, le Conseil a arrêté des objectifs généraux en matière d'emploi et des objectifs en matière d'emploi des femmes, qui doivent être atteints en 2010.
- (2) Le Conseil européen de Barcelone des 15 et 16 mars 2002 a préconisé le renforcement de la stratégie européenne pour l'emploi par la mise en œuvre d'un processus consolidé, simplifié et mieux géré, totalement intégré à la stratégie de Lisbonne. Le Conseil européen de Barcelone a également demandé que les processus de coordination des politiques soient rationalisés, en synchronisant les calendriers d'adoption des grandes orientations des politiques économiques et des lignes directrices pour l'emploi.
- (3) L'accord du Conseil sur la rationalisation du 3 décembre 2002 considère que la rationalisation devrait être guidée par le souci d'améliorer la transparence et l'efficacité, d'éviter les chevauchements et les répétitions dans la formulation des lignes directrices et d'assurer la complémentarité et la cohérence.

- (4) Le Conseil européen de Bruxelles des 20 et 21 mars 2003 a confirmé que la stratégie pour l'emploi jouait un rôle prépondérant dans la mise en œuvre des objectifs en matière d'emploi et de marché du travail définis par la stratégie de Lisbonne et il a vivement exhorté les États membres à maintenir la dynamique de la réforme des marchés nationaux du travail.
- (5) Le Conseil a, par la décision 2003/578/CE⁽¹⁾, adopté les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.
- (6) Le rapport conjoint sur l'emploi, adopté par la Commission et le Conseil le 6 mars 2003, présente les grands défis à relever par chaque État membre dans le domaine de la politique de l'emploi et mentionne les actions prioritaires qui, dans chaque État membre, concourront à la réalisation des objectifs généraux des lignes directrices pour l'emploi.
- (7) La mise en œuvre de politiques macroéconomiques judicieuses et la réalisation de réformes économiques générales sont essentielles pour créer des emplois. C'est pourquoi il convient que les États membres suivent la présente recommandation d'une manière qui soit compatible avec les grandes orientations des politiques économiques,

RECOMMANDE que les États membres prennent les mesures visées à l'annexe.

Fait à Bruxelles, le 22 juillet 2003.

Par le Conseil

Le président

G. ALEMANNO

⁽¹⁾ Voir page 13 du présent Journal officiel.

ANNEXE

BELGIQUE

Il paraît nécessaire, pour résoudre les problèmes découlant du vieillissement de la population, de prendre des mesures visant à mobiliser la main-d'œuvre potentielle inoccupée, ce qui augmenterait aussi les taux d'emploi et de participation. En dépit de l'évolution positive de ces dernières années, les taux d'emploi belges restent sensiblement inférieurs aux taux moyens de l'Union européenne et éloignés des objectifs européens, en particulier en ce qui concerne les travailleurs âgés, dont le taux d'emploi est le plus faible de l'Union européenne. Il est improbable que les mesures prises à ce jour pour promouvoir le vieillissement actif soient suffisantes pour permettre à la Belgique d'atteindre les objectifs communautaires de 2010. Bien que le taux de chômage de longue durée ait diminué au cours des dernières années et qu'il soit désormais inférieur à la moyenne européenne, il reste un problème structurel. Les flux d'entrée dans le chômage de longue durée restent importants et une stratégie préventive adéquate n'est pas encore proposée à tous les demandeurs d'emploi adultes. En dépit des récentes mesures prises pour déjouer les pièges du chômage, le risque de dépendance à l'égard des prestations sociales nécessite de poursuivre la réforme du système d'indemnisation, tout en renforçant parallèlement l'attrait du travail. En outre, la modération salariale associée à la réduction des taxes et des cotisations de sécurité sociale restent des axes prioritaires en vue d'améliorer la compétitivité et partant, de créer de l'emploi. Par ailleurs, les disparités régionales et sous-régionales persistantes en matière de performance du marché du travail reflètent non seulement des différences en ce qui concerne les performances économiques, mais elles sont aussi le reflet d'une mobilité géographique inadéquate de la main-d'œuvre et les initiatives prises dans ce domaine restent limitées.

La Belgique est donc invitée à:

Prévention et activation

- 1) Renforcer les mesures visant à réduire les flux d'entrée dans le chômage de longue durée en veillant à ce que l'approche préventive s'adresse à un plus grand nombre d'adultes au chômage.

Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif

- 2) Élaborer et mettre en œuvre une stratégie générale d'amélioration du taux d'emploi, en particulier des travailleurs âgés et des femmes, fondée sur des objectifs adéquats; prendre de nouvelles mesures préventives et supprimer les incitations au retrait précoce des travailleurs de la vie professionnelle.

Rendre le travail plus avantageux

- 3) Appliquer le programme pluriannuel de réduction de la charge fiscale et non fiscale pesant sur le travail, de manière à inciter les travailleurs à accepter un travail et les employeurs à créer des emplois, tout en poursuivant la réforme du système d'indemnisation, de manière à supprimer les pièges du chômage.

Disparités régionales

- 4) Prendre des mesures concertées en vue d'augmenter la mobilité de la main-d'œuvre entre les régions et continuer d'améliorer la coordination et l'intégration des politiques du marché du travail.

DANEMARK

Les taux d'emploi danois sont d'ores et déjà bien supérieurs aux objectifs de l'Union européenne, y compris pour les femmes et les travailleurs âgés. Étant donné toutefois le vieillissement de la population active, le Danemark doit prendre les mesures nécessaires pour garantir une offre de main-d'œuvre appropriée, de manière à sauvegarder le potentiel de croissance et à assurer la pérennité du système de protection sociale. De récentes réformes ont entraîné le relèvement de l'âge effectif moyen de départ à la retraite, mais des mesures doivent encore être prises dans certains secteurs, en particulier dans les secteurs de la santé, de l'éducation et du social où les travailleurs âgés de plus de cinquante ans sont surreprésentés. Les immigrants déjà installés au Danemark constituent une autre source de main-d'œuvre potentielle dont la participation devrait être encouragée. Des réformes ont été engagées afin de réduire la charge fiscale générale pesant sur le travail, mais de nouvelles réformes seraient nécessaires pour assurer la participation au marché du travail à long terme; il serait en particulier nécessaire de réduire les taux marginaux d'imposition, qui restent relativement élevés, et d'accorder des incitations à la prolongation de la vie professionnelle.

Le Danemark est donc invité à:

Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif

- 1) Intensifier les efforts visant à garantir durablement la disponibilité de main-d'œuvre, notamment en favorisant la participation des travailleurs âgés et en prévenant les goulets d'étranglement dans les secteurs confrontés au vieillissement de la main-d'œuvre.

Personnes défavorisées

- 2) Renforcer davantage l'intégration des immigrants sur le marché du travail en assurant un juste équilibre entre l'augmentation des incitations économiques et la prévention de l'exclusion sociale.

Rendre le travail plus avantageux

- 3) Poursuivre les réformes afin de réduire les taux marginaux d'imposition élevés et la charge fiscale générale pesant sur les travailleurs, en particulier ceux ayant un salaire modique ou moyen, et évaluer leur incidence.

ALLEMAGNE

Le taux d'emploi total en Allemagne est proche de l'objectif de l'Union européenne de 67 %, à atteindre en 2005. Le taux d'emploi des femmes dépasse d'ores et déjà l'objectif intermédiaire de l'Union européenne de 57 % en 2005, tandis que celui des travailleurs âgés reste inférieur au niveau initial peu élevé de 1997, en raison de la faible participation de la tranche d'âge 60-64 ans. Toutefois, la participation des femmes au marché du travail est toujours influencée négativement par le manque persistant de structures d'accueil ainsi que par les écarts de rémunération existant entre les hommes et les femmes, en particulier dans le secteur privé. Les prévisions d'aggravation du chômage en 2003 nécessitent la mise en œuvre de politiques préventives et actives du marché du travail qui soient efficaces. Ensemble, la fiscalité, les cotisations de sécurité sociale et le retrait des prestations pourraient avoir un effet dissuasif à l'égard du travail, en particulier au niveau des bas salaires. C'est pourquoi les réformes récentes visaient particulièrement ces derniers. Le système d'éducation est un autre levier important dans la lutte contre le chômage, car les travailleurs peu qualifiés représentent une proportion importante des chômeurs. La pénurie d'emplois reste importante, surtout dans les nouveaux Länder, ce qui risque d'amplifier les disparités régionales du marché du travail. L'importance de la réglementation peut entraver la création d'emplois et nécessite une réforme d'ensemble, y compris des institutions du marché du travail qui règlent la formation des salaires.

L'Allemagne est donc invitée à:

Prévention et activation

- 1) Améliorer l'efficacité de l'aide à la recherche d'un emploi et des programmes actifs du marché du travail, par des mesures mieux ciblées et davantage adaptées aux différents besoins; les politiques du marché du travail devraient continuer de tenir particulièrement compte des nouveaux Länder.

Faire face au changement et promouvoir la capacité d'adaptation

- 2) Soutenir la création d'emplois en identifiant et en supprimant systématiquement les obstacles réglementaires qui peuvent entraver la croissance de l'emploi dans les services et dans l'industrie; favoriser une organisation du travail plus souple et créer un cadre réglementaire qui soit favorable à la fois à la création d'emplois et à la productivité, notamment en mettant en œuvre de manière cohérente et sans tarder la réforme du droit du travail annoncée par le gouvernement fédéral en mars 2003.

Éducation et formation tout au long de la vie

- 3) Continuer à développer et à appliquer une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie qui couvre tous les niveaux du système éducatif, en veillant en particulier à accroître la participation à la formation continue, notamment en ce qui concerne les travailleurs âgés, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs occupés dans des petites et moyennes entreprises (PME).

Égalité hommes-femmes

- 4) Renforcer les mesures visant à lutter contre les conditions qui pénalisent les travailleurs en raison de leur sexe et évaluer en particulier l'incidence de l'imposition des revenus du travail sur l'emploi des femmes et encourager les partenaires sociaux à prendre leurs responsabilités en vue de réduire sensiblement les écarts de salaires entre hommes et femmes; favoriser l'offre de structures de garde d'enfants et les rendre davantage compatibles avec les horaires de travail et les horaires scolaires.

Rendre le travail plus avantageux

- 5) Poursuivre la réforme des systèmes d'imposition et de prestations sociales afin d'assurer des incitations au travail suffisantes. Parallèlement, imposer l'obligation légale de rechercher activement un emploi pour pouvoir bénéficier de prestations sociales.

GRÈCE

Le taux d'emploi total en Grèce est nettement inférieur aux objectifs fixés par le Conseil européen, surtout en ce qui concerne les femmes. Les taux d'emploi comparativement bas s'expliquent en partie par le peu de travail à temps partiel en Grèce. En 2002, le chômage a baissé pour la troisième année consécutive, mais il reste plus élevé que la moyenne européenne et le taux de chômage des femmes est plus de deux fois supérieur à celui des hommes. La réforme des services publics de l'emploi, qui est essentielle pour faire face à l'important chômage de longue durée, est de nouveau reportée. Il est nécessaire d'améliorer l'intégration des systèmes de formation initiale et de formation continue pour accroître la productivité du travail, qui pâtit notamment de l'insuffisance des compétences. En dépit de réformes récentes, la complexité du système fiscal et le niveau élevé des cotisations de sécurité sociale restent d'importants obstacles à l'embauche et à la réduction du travail non déclaré. En outre, les réformes destinées à favoriser des formes flexibles de travail n'ont eu qu'un effet limité.

La Grèce est donc invitée à:

Faire face au changement et promouvoir la capacité d'adaptation

- 1) Réaliser pleinement, et en étroite coopération avec les partenaires sociaux, l'ensemble des réformes du marché du travail afin d'améliorer l'accès au travail à temps partiel et favoriser la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises, tout en assurant l'équilibre entre la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail.

Éducation et formation tout au long de la vie

- 2) Acheter et appliquer la stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie en tirant profit de la coordination instaurée entre l'éducation et la formation professionnelle et les systèmes d'emploi. Prendre des mesures afin de relever les niveaux d'instruction et la participation des adultes à l'éducation et à la formation.

Égalité hommes-femmes

- 3) Prendre des mesures efficaces afin de réduire les écarts importants entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les taux d'emploi et de chômage, et poursuivre les efforts visant à étendre les services d'accueil des enfants et des autres personnes à charge.

Rendre le travail plus avantageux

- 4) Simplifier le système fiscal et diminuer les cotisations de sécurité sociale en faveur notamment des bas salaires, tout en augmentant les incitations au travail à temps partiel. Mettre en œuvre un ensemble adéquat de politiques afin de réduire considérablement le travail non déclaré, grâce notamment à la diminution de la charge fiscale pesant sur les bas salaires et à l'augmentation des incitations à la régularisation du travail non déclaré.

Services de mise en œuvre

- 5) Acheter la réforme des services publics de l'emploi et appliquer entièrement l'approche préventive et individualisée, en particulier à l'égard des femmes et des jeunes; continuer à améliorer le système de suivi statistique.

ESPAGNE

En dépit des grands efforts et des progrès accomplis au cours des dernières années, le taux de chômage reste nettement supérieur à la moyenne européenne, alors que le taux d'emploi reste inférieur à la moyenne européenne. Le chômage des femmes a baissé davantage que celui des hommes, mais le taux de chômage des femmes reste plus de deux fois supérieur à celui des hommes. Les autres phénomènes caractéristiques du marché du travail espagnol n'ont pratiquement pas évolué: lente amélioration de la productivité, proportion importante de contrats à durée déterminée et recours limité aux contrats à temps partiel, toujours nettement moins répandus que dans d'autres États membres. En outre, la création d'emplois dans les différentes communautés autonomes n'a pas permis de combler les écarts importants existant entre les régions en ce qui concerne les taux de chômage. La mobilité géographique de la main-d'œuvre est limitée, ce qui est dû en partie à des obstacles structurels tels que le mauvais fonctionnement du marché du logement. Dans ce contexte, il est important d'achever la modernisation du service public de l'emploi et d'améliorer la coordination entre les services régionaux de l'emploi.

L'Espagne est donc invitée à:

Faire face au changement et promouvoir la capacité d'adaptation

- 1) Améliorer, en consultation avec les partenaires sociaux, l'organisation du travail et la participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, afin d'accroître la productivité et la qualité du travail. Revoir le cadre réglementaire en mettant l'accent sur la diminution de la part importante de contrats à durée déterminée et sur la multiplication des contrats à temps partiel.

Égalité hommes-femmes

- 2) Prendre des mesures efficaces en vue d'augmenter le taux d'emploi total et de combler les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de chômage. Améliorer l'offre de services d'accueil des enfants et des autres personnes à charge.

Disparités régionales

- 3) Améliorer les conditions favorables à la création d'emplois dans les régions accusant un retard et supprimer les obstacles à la mobilité géographique de la main-d'œuvre. Il conviendrait, dans ce cadre, de renforcer la coordination entre les différents services régionaux de l'emploi afin de réduire les disparités régionales en matière d'emploi et de chômage.

Services de mise en œuvre

- 4) Acheter la modernisation des services publics de l'emploi de manière à améliorer leur efficacité et à renforcer leur capacité à assumer leurs fonctions d'intermédiaires sur le marché du travail. Ces efforts devraient inclure l'achèvement du système de suivi statistique.

FRANCE

La France a toujours un taux d'emploi général relativement bas et un taux d'emploi des travailleurs âgés très bas (un des plus bas de l'Union européenne). Dans le contexte du vieillissement de la population, le défi à relever consiste dès lors à encourager la participation de la population active, en particulier des travailleurs âgés. Malgré la mise en œuvre de politiques actives et préventives, le niveau du chômage structurel reste élevé, surtout dans certaines régions du pays, et il subsiste une inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, ce qui pose des problèmes de recrutement dans certains secteurs. Dans ce contexte, le nombre de jeunes quittant l'école sans qualification pose un gros problème. Enfin, malgré sa capacité à jouer un rôle important dans plusieurs domaines, le dialogue social connaît certaines faiblesses.

La France est donc invitée à:

Prévention et activation

- 1) Appliquer et étoffer les mesures de prévention du chômage en renforçant l'approche individualisée en faveur des chômeurs et en garantissant des incitations efficaces à la recherche d'un emploi et la coordination entre les différents services de l'emploi. À cet effet, veiller à ce que le nouveau régime d'assurance chômage s'accompagne d'exigences appropriées et d'incitations efficaces à la recherche d'un emploi.

Éducation et formation tout au long de la vie

- 2) Appliquer une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie qui tienne compte des besoins de formation initiale et favorise l'accès des travailleurs peu qualifiés à la formation, en particulier dans les PME.

Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif

- 3) Mener une politique cohérente afin d'accroître sensiblement la participation des travailleurs âgés au marché du travail, notamment en offrant des incitations à la prolongation de la vie active, en facilitant l'accès à la formation et en réformant les régimes de retraite anticipée.

Partenariat social

- 4) Stimuler et renforcer le dialogue social, notamment pour résoudre les questions liées au vieillissement actif et à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.

IRLANDE

L'Irlande se rapproche progressivement des objectifs en matière d'emploi fixés à Stockholm et à Lisbonne. Toutefois, le net ralentissement de la croissance économique et l'augmentation récente du taux de chômage constituent des défis importants. La participation des femmes au marché du travail s'est considérablement améliorée, mais il subsiste un écart important entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes ainsi qu'un écart de rémunération considérable entre les femmes et les hommes. Cette situation est aggravée par les problèmes existant en ce qui concerne l'offre et l'accessibilité financière des structures de garde des enfants. Bien que des progrès aient été réalisés, les disparités subsistent entre les deux régions en ce qui concerne l'égalité d'accès au marché du travail et l'activité économique. À ce jour, un cadre stratégique d'éducation et de formation tout au long de la vie fait toujours défaut et la formation en entreprise, en particulier en faveur des travailleurs âgés, se fait encore attendre.

L'Irlande est donc invitée à:

Création d'emplois

- 1) Prendre de nouvelles mesures générales pour corriger les disparités régionales en matière d'emploi, de chômage et de création d'emplois, y compris en faisant appel aux Fonds structurels de la Communauté.

Éducation et formation tout au long de la vie

- 2) Développer la formation en entreprise et accélérer la mise en œuvre d'une stratégie cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie en fixant des objectifs généraux. Favoriser la participation active des partenaires sociaux à la réalisation de ces objectifs.

Égalité hommes-femmes

- 3) Intensifier les efforts accomplis en vue de mobiliser et d'insérer sur le marché du travail les personnes économiquement inactives, en particulier les femmes, en continuant à supprimer les obstacles fiscaux, en augmentant le nombre de places disponibles, à un prix abordable, dans les structures de garde d'enfants et en agissant sur les facteurs qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

ITALIE

Même si la situation s'est améliorée au cours de ces dernières années, il subsiste un écart important entre les taux d'emploi en Italie et les taux d'emploi moyens dans la Communauté, surtout en ce qui concerne les femmes et les travailleurs âgés, et des objectifs nationaux ont été définis en conséquence. Les différences entre régions restent importantes: le nord enregistre des taux de participation élevés presque synonymes de plein-emploi, tandis que le sud se caractérise par une faible participation et un chômage élevé. Même si les réformes accomplies ont contribué à accroître l'emploi et à réduire le niveau du chômage dans les deux parties du pays, l'écart relatif est resté pratiquement identique. La mise en œuvre d'un ensemble adéquat de politiques visant à réduire considérablement le travail non déclaré n'a pas donné les résultats espérés. Bien que des contrats plus souples aient été introduits au cours des cinq dernières années, le marché du travail italien continue de souffrir d'une protection du travail très inégale. D'autre part, le système d'allocations de chômage et d'aide sociale est toujours très limité en Italie. Au début de 2003, le gouvernement a pris des initiatives visant à favoriser la flexibilité du marché du travail et la sécurité, telles l'introduction de nouveaux contrats de travail et la libéralisation des services de l'emploi. Toutefois, des projets plus anciens tels que le projet de réforme du service public de l'emploi et le projet de stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie ont pris du retard.

L'Italie est donc invitée à:

Création d'emplois

- 1) Prendre de nouvelles mesures générales pour corriger les disparités régionales en matière d'emploi, de chômage et de création d'emplois, en utilisant efficacement tous les moyens d'action, y compris les Fonds structurels de la Communauté. Renforcer encore l'ensemble de politiques visant à réduire substantiellement le travail non déclaré, notamment en invitant les partenaires sociaux à s'engager davantage et en améliorant les incitations à la régularisation du travail non déclaré.

Faire face au changement et promouvoir la capacité d'adaptation

- 2) Appliquer le cas échéant, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures en vue d'accroître la flexibilité du marché du travail et de moderniser l'organisation du travail, tout en favorisant la synergie entre la flexibilité et la sécurité et en évitant de marginaliser les personnes défavorisées.

Éducation et formation tout au long de la vie

- 3) Prendre des mesures afin d'appliquer la stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie, notamment en augmentant l'offre de formation continue par le biais de la conclusion d'accords avec les partenaires sociaux.

Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif

- 4) Prendre des mesures afin d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés conformément à l'objectif national, notamment en relevant, en concertation avec les partenaires sociaux, l'âge effectif de sortie du marché du travail et en élargissant l'offre de formation continue. Prendre des mesures afin de relever le taux d'emploi des femmes, notamment en élargissant l'offre de formules de travail flexibles et de services d'accueil des enfants et autres personnes à charge.

Services de mise en œuvre

- 5) Améliorer le fonctionnement du marché des services de l'emploi en mettant en place un système national de données informatisées sur le marché du travail accessible à l'ensemble des opérateurs, tout en améliorant la capacité du service de l'emploi à mettre en œuvre des mesures actives et préventives en faveur des chômeurs.

LUXEMBOURG

Au Luxembourg, la participation au marché du travail est inférieure à la moyenne de l'Union européenne, en particulier en ce qui concerne les travailleurs âgés. La croissance de l'emploi a été rendue possible par la disponibilité de travailleurs frontaliers et la participation accrue de femmes, alors que le taux d'emploi des travailleurs âgés n'a pratiquement pas progressé en dépit des mesures prises pour augmenter les incitations à la prolongation de la vie professionnelle. Il est essentiel de mobiliser une partie du potentiel d'emploi national inutilisé pour renforcer l'offre de main-d'œuvre et stimuler de la sorte la croissance. Les incitations à la prolongation de la vie professionnelle pourraient être renforcées par de nouvelles réformes des régimes de retraite anticipée et de préretraite. Il conviendra également de suivre de près les effets des dernières révisions du régime des pensions d'invalidité. Le risque existe que les progrès réalisés en ce qui concerne l'augmentation du taux d'emploi des femmes puissent contribuer à réduire le dynamisme du marché du travail. L'intégration des jeunes sans qualifications professionnelles dans le marché du travail demeure une autre difficulté majeure. À ces différents égards (jeunes, femmes et travailleurs âgés) et dans des domaines importants qui ont trait à la qualité du travail (éducation et formation tout au long de la vie, disparités salariales entre les femmes et les hommes), le Luxembourg n'a pas encore instauré de suivi adéquat pour vérifier l'impact des mesures et des réformes décidées depuis l'élaboration du premier plan d'action national en faveur de l'emploi.

Le Luxembourg est donc invité à:

Éducation et formation tout au long de la vie

- 1) Assurer l'application effective de la législation-cadre relative à la formation continue en élaborant, avec la participation active des partenaires sociaux, une stratégie cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie. Lutter contre le décrochage scolaire et entreprendre une révision du système général d'éducation et de formation en vue d'améliorer la cohérence des différents secteurs.

Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif

- 2) Renforcer les mesures destinées à augmenter sensiblement le taux de participation des travailleurs âgés au marché du travail en réformant le régime de retraite anticipée et en examinant de manière approfondie les effets des dernières réformes du régime de pension des personnes handicapées.

Égalité hommes-femmes

- 3) Poursuivre les efforts visant à augmenter le taux de participation des femmes au marché du travail, en améliorant les services leur permettant de concilier plus facilement vie privée et vie professionnelle, en encourageant leur retour au travail après de longues périodes d'inactivité professionnelle et en adoptant des mesures destinées à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en agissant sur les paramètres qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

PAYS-BAS

En dépit de l'augmentation récente du chômage, les Pays-Bas continuent d'enregistrer un taux d'emploi général nettement supérieur à l'objectif fixé par le Conseil européen. Bien que le taux d'emploi des femmes dépasse l'objectif de l'Union européenne, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est toujours comparativement élevé. La poursuite de l'amélioration des taux d'emploi dépendra de celle de la croissance de l'emploi des femmes ainsi que d'un renforcement de l'activation des travailleurs âgés et des minorités et de la mobilisation du potentiel de main-d'œuvre inutilisée. Dans ce contexte, le nombre élevé de personnes qui perçoivent une pension d'invalidité est préoccupant et les pièges du chômage contenus dans les régimes de prestations sociales continuent à dissuader des personnes d'accepter un emploi. L'impossibilité persistante de pourvoir des emplois vacants à cause des déficits de main-d'œuvre qualifiée indique que les politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie ne parviennent pas suffisamment à combler l'écart existant entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. L'augmentation du chômage peut accroître le risque de perte d'emploi des travailleurs peu qualifiés.

Les Pays-Bas sont donc invités à:

Éducation et formation tout au long de la vie

- 1) Orienter, en étroite coopération avec les partenaires sociaux, les politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie vers les demandes du marché du travail afin de remédier à l'inactivité et d'empêcher les travailleurs peu qualifiés d'être exclus du marché du travail.

Égalité hommes-femmes

- 2) Poursuivre, avec l'appui des partenaires sociaux, l'élaboration d'une stratégie pour agir sur les paramètres qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Rendre le travail plus avantageux

- 3) Améliorer la transparence du système de prestations en recourant davantage à des mesures de type fiscal plutôt qu'aux subventions et en améliorant la coordination des revenus minima garantis aux niveaux national et local. Veiller à ce que le régime d'invalidité réponde à la fois au besoin de limiter le flux de nouveaux allocataires et à celui d'activer les personnes qui perçoivent déjà des allocations.

AUTRICHE

Les objectifs en matière de taux d'emploi fixés par les Conseils européens de Lisbonne et de Stockholm sont déjà largement atteints par l'Autriche, à l'exception de celui qui concerne le taux d'emploi des travailleurs âgés. Cette situation transparait également dans le fait que l'âge moyen de sortie du marché du travail est très bas. Les taux de chômage ont commencé à augmenter au milieu de 2001, en particulier celui des jeunes, mais ils sont toujours au nombre des plus bas de l'Union européenne. Les changements structurels du marché du travail, la capacité d'adaptation de la population active et l'adaptation des qualifications aux besoins du marché sont des défis permanents. Bien que le taux d'emploi des femmes soit déjà très élevé, les disparités existant entre les hommes et les femmes et le manque de structures de garde d'enfants constituent des insuffisances importantes.

L'Autriche est donc invitée à:

Éducation et formation tout au long de la vie

- 1) Continuer la mise en œuvre d'une stratégie globale de développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en mobilisant comme il convient l'ensemble des acteurs concernés et prévoyant des objectifs pertinents en ce qui concerne les ressources financières et la participation.

Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif

- 2) Élaborer, avec les partenaires sociaux, un plan d'action visant, sur la base d'objectifs appropriés, à augmenter l'emploi des travailleurs âgés, et en particulier des travailleuses âgées, et à relever l'âge effectif de sortie du marché du travail.

Égalité hommes-femmes

- 3) Élaborer, avec les partenaires sociaux, une stratégie visant, sur la base d'objectifs appropriés, à agir sur les paramètres qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, et renforcer les mesures visant à élargir l'offre de structures de garde d'enfants; évaluer l'incidence du régime actuel d'allocations pour la garde d'enfants sur l'emploi des femmes en termes de qualité et de quantité.

PORTUGAL

Les indicateurs économiques généraux font état d'une détérioration de la situation depuis 2001 et le chômage a augmenté considérablement en 2002. Toutefois, des progrès ont été réalisés sur la voie de la réalisation des objectifs communautaires depuis 1997 et le taux d'emploi dépasse déjà l'objectif de 67 %, fixé pour 2005. La productivité de la main-d'œuvre au Portugal est cependant l'une des plus basses de l'Union européenne et elle ne progresse que lentement. Le niveau d'éducation moyen tant de la population adulte que des classes d'âges plus jeunes reste bas. Bien que le Portugal ait nettement accru ses dépenses d'éducation ces dernières années, la proportion de jeunes quittant prématurément l'école, sans achever le cycle d'enseignement secondaire supérieur, et ne suivant aucune formation est de loin la plus élevée de l'Union. En dépit de récents progrès, les taux de formation professionnelle sont nettement inférieurs à la moyenne européenne. Il a été particulièrement difficile d'associer les nombreuses petites et moyennes entreprises aux programmes nationaux destinés à améliorer les compétences de leur personnel et à augmenter le niveau de qualification des travailleurs. Bien que le taux d'emploi des femmes dépasse la moyenne communautaire, des déséquilibres importants subsistent entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la répartition par secteur et les écarts de rémunération dans le secteur privé. Les partenaires sociaux et le gouvernement ont récemment signé des accords importants, mais leur mise en œuvre nécessitera un engagement ferme des signataires.

Le Portugal est donc invité à:

Éducation et formation tout au long de la vie

- 1) Continuer à mettre en œuvre la stratégie nationale d'éducation et de formation tout au long de la vie; améliorer le système éducatif afin de réduire le niveau élevé des jeunes quittant prématurément l'école et garantir l'offre de main-d'œuvre qualifiée, et concrétiser les objectifs en matière d'éducation et de formation en entreprise des travailleurs.

Égalité hommes-femmes

- 2) Poursuivre les efforts accomplis pour concilier vie professionnelle et vie privée, notamment en élargissant l'offre de services d'accueil des enfants et des autres personnes à charge. Prendre des mesures pour promouvoir un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes au niveau sectoriel et agir sur les paramètres qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans le secteur privé.

Partenariat social

- 3) Sur la base des accords liant le gouvernement et les partenaires sociaux, renforcer le partenariat social dans les domaines suivants: politique salariale et productivité, capacité d'adaptation, organisation du travail et qualité du travail.

FINLANDE

En Finlande, le taux d'emploi total et le taux d'emploi des femmes dépassent les objectifs communautaires fixés par le Conseil européen pour 2005 et le taux d'emploi des femmes dépasse l'objectif de Lisbonne à atteindre en 2010. La Finlande est l'un des États membres les plus exposés aux effets du vieillissement de la population. Il sera donc nécessaire, pour augmenter le taux d'emploi et l'offre de main-d'œuvre, que les travailleurs âgés restent plus longtemps sur le marché du travail. Le taux de chômage total reste supérieur à la moyenne de l'Union européenne et le chômage structurel est élevé. La coexistence d'un taux de chômage élevé dans certaines régions et de difficultés de recrutement indique que l'on pourrait encore améliorer l'efficacité des programmes actifs du marché du travail de manière à réduire l'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Bien que des mesures aient été prises pour réduire la charge fiscale élevée pesant sur le travail, il reste nécessaire de réformer les régimes d'imposition et d'indemnisation, en particulier en ce qui concerne les bas salaires. Des données nationales font également état d'un écart de rémunération élevé entre les hommes et femmes, écart qui ne peut s'expliquer que partiellement par la ségrégation entre les hommes et les femmes dans les secteurs d'activités.

La Finlande est donc invitée à:

Prévention et activation

- 1) Continuer à améliorer l'efficacité des programmes actifs en faveur de l'emploi, en vue de lutter contre le chômage structurel et de réduire les disparités régionales.

Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif

- 2) Intensifier les efforts visant à garantir durablement la disponibilité de main-d'œuvre. Poursuivre en particulier les actions visant à relever l'âge effectif de sortie du marché du travail conformément à la stratégie nationale de vieillissement actif et encourager la participation au marché du travail en continuant à réformer les régimes d'imposition et d'indemnisation, notamment par des mesures fiscales ciblées en faveur des bas salaires.

Égalité hommes-femmes

- 3) Intensifier les efforts accomplis dans le cadre de la stratégie d'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes (*mainstreaming*) pour agir sur les paramètres qui sous-tendent l'écart de rémunération et la ségrégation entre les hommes et les femmes.

SUÈDE

Le marché du travail suédois se caractérise par des taux d'emploi très élevés, y compris en ce qui concerne les travailleurs âgés et les femmes, et tous les objectifs européens sont d'ores et déjà dépassés. Toutefois, il sera nécessaire, eu égard au vieillissement de la population, de soutenir l'offre de main-d'œuvre en exploitant les sources de main-d'œuvre potentielles que constituent les immigrants, les jeunes et les personnes se trouvant en congé de maladie de longue durée. Il convient d'accorder une attention particulière aux retraites anticipées et à la multiplication rapide des maladies de longue durée, afin d'assurer une offre de main-d'œuvre adéquate. En dépit de la réforme fiscale en cours, la charge fiscale pesant sur le travail reste la plus élevée de l'Union européenne. Les régimes d'indemnisation sont relativement généreux d'un point de vue international et les critères à remplir pour en bénéficier sont stricts. Toutefois, des efforts supplémentaires devront être accomplis pour améliorer les incitations au travail.

La Suède est donc invitée à:

Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif

- 1) Intensifier les efforts visant à soutenir durablement l'offre de main-d'œuvre en exploitant pleinement toutes les sources de main-d'œuvre potentielles, et en particulier en augmentant la participation des immigrants.
- 2) Réduire le nombre de personnes demeurant en congé de maladie de longue durée en améliorant les conditions de travail et en adaptant le cadre réglementaire afin de favoriser la réinsertion professionnelle effective.

Rendre le travail plus avantageux

- 3) Poursuivre davantage les réformes des systèmes d'imposition et d'indemnisation afin de renforcer les incitations au travail, en particulier en ce qui concerne les groupes pour lesquels le jeu compliqué des taxes et des prestations sociales a l'incidence la plus négative sur l'offre de main-d'œuvre, et achever la réforme de l'impôt sur les revenus du travail.

ROYAUME-UNI

Le taux d'emploi total, y compris le taux d'emploi des femmes et celui des travailleurs âgés, dépasse les objectifs communautaires fixés par le Conseil européen. Toutefois, les taux d'emploi élevés vont de pair avec des niveaux de productivité relativement bas, dus en partie à l'insuffisance des compétences de base, et des problèmes spécifiques afférents à la qualité du travail, tels les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et le manque d'accès à la formation pour certaines catégories de travailleurs. Ces problèmes sont à résoudre concrètement en renforçant le partenariat social à tous les niveaux. En outre, l'augmentation continue du nombre de personnes en âge de travailler qui font valoir leurs droits à des allocations de maladie et d'invalidité peut entraver une augmentation future de l'offre de main-d'œuvre. Bien que le taux de chômage total reste bien inférieur à la moyenne de l'Union européenne, il existe des disparités importantes en matière d'accès au marché du travail, l'inactivité économique et le chômage de longue durée touchant surtout certaines communautés et des personnes très défavorisées (parents isolés, ménages dont aucun membre ne travaille, certaines minorités ethniques, travailleurs hommes âgés, personnes handicapées et travailleurs peu qualifiés). Cette situation nécessite de mener des politiques actives du marché du travail renforcées et bien ciblées.

Le Royaume-Uni est donc invité à:

Prévention et activation

- 1) Mener des politiques actives du marché du travail axées sur l'insertion professionnelle durable, afin de remédier à la forte concentration de chômage et d'inactivité dans certaines communautés. Une attention toute spéciale devrait être accordée aux personnes rencontrant des problèmes particuliers sur le marché du travail et risquant de devenir des chômeurs de longue durée, des travailleurs pauvres ou des inactifs.

Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif

- 2) Veiller à ce que toutes les personnes en état de travailler en aient l'occasion et y soient incitées, notamment en modernisant les régimes d'allocations de maladie et d'invalidité.

Égalité hommes-femmes

- 3) Intensifier les efforts accomplis pour agir sur les paramètres qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, notamment en équilibrant mieux la représentation des hommes et des femmes au sein des secteurs d'activités et des professions et en améliorant l'accès à la formation des femmes travaillant à temps partiel et peu rémunérées. Continuer à améliorer l'offre, à prix abordable, de services d'accueil des enfants et des autres personnes à charge.

Partenariat social

- 4) Renforcer le partenariat social à tous les niveaux afin qu'il contribue à améliorer la productivité et la qualité du travail, notamment en remédiant au faible niveau de compétences de base et aux pénuries de qualifications de la main-d'œuvre.
-

COMMISSION

DÉCISION DE LA COMMISSION

du 4 août 2003

modifiant la décision 2000/49/CE qui abroge la décision 1999/356/CE et impose des conditions particulières à l'importation d'arachides et de certains produits dérivés originaires ou en provenance d'Égypte

[notifiée sous le numéro C(2003) 2800]

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

(2003/580/CE)

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu la directive 93/43/CEE du Conseil du 14 juin 1993 relative à l'hygiène des denrées alimentaires ⁽¹⁾, et notamment son article 10, paragraphe 1,

considérant ce qui suit:

(1) La décision 2000/49/CE de la Commission du 6 décembre 1999 abrogeant la décision 1999/356/CE et imposant des conditions particulières à l'importation d'arachides et de certains produits dérivés originaires ou en provenance d'Égypte ⁽²⁾ prévoit le réexamen de ladite décision.

(2) L'Office alimentaire et vétérinaire (OAV) de la Commission a effectué une mission en Égypte du 2 au 6 septembre 2001 afin d'évaluer les installations et mesures en place pour déterminer les teneurs en aflatoxines des arachides destinées à l'exportation vers l'Union européenne. La mission a fait apparaître que les autorités égyptiennes ont pris des mesures significatives pour améliorer les contrôles pratiqués sur les arachides exportées vers l'Union européenne. Les améliorations apportées en ce qui concerne la culture des arachides étaient particulièrement manifestes: un important programme de formation a été mis sur pied. De plus, la procédure d'exportation et les mesures afférentes d'analyse et de certification relatives aux aflatoxines ont été jugées satisfaisantes, à l'exception de la procédure d'échantillonnage appliquée. La performance des laboratoires a été jugée acceptable pour les procédures d'exportation. La mission a révélé que les prescriptions légales en matière de stockage des arachides n'étaient pas toutes respectées.

(3) Les autorités égyptiennes ont fourni des garanties écrites concernant la procédure d'échantillonnage appliquée et le renforcement des contrôles des conditions de stockage des arachides.

(4) Les conclusions de la mission, les garanties écrites fournies par les autorités égyptiennes et les résultats favorables jusqu'à octobre 2002 de l'échantillonnage et de l'analyse des lots d'arachides par les États membres importateurs démontrent qu'il n'est plus nécessaire de procéder à un échantillonnage et une analyse systématiques des lots d'arachides originaires ou en provenance d'Égypte. Cependant, une augmentation significative du nombre de notifications concernant des lots non conformes a été observée entre novembre 2002 et février 2003. Cela est dû de toute évidence à une mauvaise récolte en 2002 ainsi qu'à l'insuffisance des contrôles pratiqués par les autorités égyptiennes. Celles-ci ont pris des mesures additionnelles pour améliorer la situation.

(5) Il convient dès lors de maintenir l'échantillonnage et l'analyse par l'autorité compétente de l'État membre importateur à un niveau très élevé afin de protéger la santé publique.

(6) Pour faire en sorte que l'échantillonnage aléatoire et l'analyse des lots d'arachides et de produits dérivés originaires ou en provenance d'Égypte soient réalisés de manière harmonisée dans l'ensemble de la Communauté, il y a lieu de fixer une fréquence approximative pour ces opérations.

(7) Le règlement (CE) n° 178/2002 du Parlement européen et du Conseil du 28 janvier 2002 établissant les principes généraux et les prescriptions générales de la législation alimentaire, instituant l'Autorité européenne de sécurité des aliments et fixant des procédures relatives à la sécurité des denrées alimentaires ⁽³⁾ prévoit la création du système d'alerte rapide européen pour les denrées alimentaires et les aliments pour animaux.

⁽¹⁾ JO L 175 du 19.7.1993, p. 1.

⁽²⁾ JO L 19 du 25.1.2000, p. 46.

⁽³⁾ JO L 31 du 1.2.2002, p. 1.

- (8) Dans l'intérêt de la santé publique, les États membres soumettent à la Commission des rapports périodiques présentant tous les résultats d'analyse des contrôles officiels pratiqués sur les lots d'arachides et de produits dérivés originaires ou en provenance d'Égypte. Ces rapports viennent s'ajouter à l'obligation de notification dans le cadre du système d'alerte rapide européen pour les denrées alimentaires et les aliments pour animaux.
- (9) À la demande de certains États membres, il est nécessaire de mettre à jour la liste des points d'entrée par lesquels les produits visés dans la décision 2000/49/CE peuvent être importés dans la Communauté. Dans un souci de clarté, cette liste doit être remplacée.
- (10) La décision 2000/49/CE doit donc être modifiée en conséquence.
- (11) Le Comité permanent de la chaîne alimentaire et de la santé animale a été consulté,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

La décision 2000/49/CE est modifiée comme suit:

1) L'article 1^{er} est modifié comme suit:

a) Le paragraphe 5 est remplacé par le texte suivant:

«5. Les autorités compétentes de chaque État membre soumettent les lots d'arachides et de certains produits dérivés originaires ou en provenance d'Égypte à un exercice d'échantillonnage aléatoire et d'analyse visant à déterminer les niveaux d'aflatoxine B1 et d'aflatoxines totales.

Les États membres soumettent tous les trois mois à la Commission un rapport présentant tous les résultats d'analyse des contrôles officiels pratiqués sur les lots d'arachides et de certains produits dérivés originaires ou en provenance d'Égypte. Ce rapport est soumis au cours du premier mois suivant chaque trimestre (*).

(*) Avril, juillet, octobre, janvier.»

b) Les paragraphes 6 et 7 suivants sont ajoutés:

«6. L'échantillonnage et l'analyse visés au paragraphe 5 sont effectués sur environ 20 % des lots de produits, pour chaque catégorie de produits visés au paragraphe 1.

Tout lot soumis à un exercice d'échantillonnage et d'analyse est retenu pendant un maximum de 15 jours ouvrables avant de quitter le point d'entrée dans la Communauté pour être mis sur le marché. Dans ce cas, les autorités compétentes des États membres délivrent un document officiel d'accompagnement attestant que le lot a fait l'objet d'un exercice officiel d'échantillonnage et d'analyse et indiquant le résultat de l'analyse.

7. Lorsqu'un lot est fractionné, des copies du certificat sanitaire et des documents d'accompagnement mentionnés aux paragraphes 1 et 6 et certifiés par l'autorité compétente de l'État membre sur le territoire duquel le fractionnement a eu lieu, accompagnent chaque partie du lot fractionné.»

2) L'article 2 est remplacé par le texte suivant:

«Article 2

La présente décision fera l'objet d'un suivi, à la lumière des informations et des garanties données par les autorités compétentes d'Égypte et sur la base des résultats des tests effectués par les États membres. Ce suivi a pour but de vérifier si les conditions particulières énoncées à l'article premier assurent un niveau de protection de la santé publique suffisant dans la Communauté et de déterminer si elles doivent être maintenues.»

3) L'annexe II est remplacée par le texte qui figure à l'annexe de la présente décision.

Article 2

Les États membres sont destinataires de la présente décision.

Fait à Bruxelles, le 4 août 2003.

Par la Commission

David BYRNE

Membre de la Commission

ANNEXE

«ANNEXE II

Liste des points d'entrée obligés pour l'importation des arachides et des produits dérivés originaires ou en provenance d'Égypte dans la Communauté européenne

État membre	Point d'entrée
Belgique/België	Antwerpen, Zeebrugge, Brussel/Bruxelles, Aalst
Danmark	Tous les ports et aéroports danois
Deutschland	HZA Lörrach — ZA Weil-am-Rhein-Autobahn, HZA Stuttgart — ZA Flughafen, HZA München — ZA München — Flughafen, HZA Hof- Schirnding-Landstraße, HZA Weiden — ZA Furth im Wald-Schafberg, HZA Weiden — ZA Waidhaus-Autobahn, Bezirksamt Reinickendorf von Berlin, Abteilung Finanzen, Wirtschaft und Kultur, Veterinär- und Lebensmittelaufsichtsamt, Grenzkontrollstelle, HZA Frankfurt (Oder) — ZA Autobahn, HZA Cottbus — ZA Forst-Autobahn, HZA Bremen — ZA Neustädter Hafen, HZA Bremen — ZA Bremerhaven, HZA Hamburg-Hafen — ZA Waltershof, HZA Hamburg-Stadt, HZA Itzehoe — ZA Hamburg-Flughafen, HZA Frankfurt-am-Main-Flughafen, HZA Braunschweig-Abfertigungsstelle, HZA Hannover-Abfertigungsstelle, HZA Oldenburg — ZA Stade, HZA Dresden — ZA Dresden-Friedrichstadt, HZA Pirna — ZA Altenberg, HZA Löbau — Zollamt Ludwigsdorf-Autobahn, HZA Koblenz — ZA Hahn-Flughafen, HZA Oldenburg — ZA Wilhelmshaven, HZA Bielefeld — ZA Eckendorfer Straße Bielefeld, HZA Erfurt — ZA Eisenach, HZA Potsdam — ZA Ludwigsfelde, HZA Potsdam — ZA Berlin-Flughafen Schönefeld, HZA Augsburg — ZA Memmingen, HZA Ulm — ZA Ulm (Donautal), HZA Karlsruhe — ZA Karlsruhe, HZA Berlin — ZA Dreilinden, HZA Gießen — ZA Gießen, HZA Gießen — ZA Marburg, HZA Singen — ZA Bahnhof, HZA Lörrach — ZA Weil-am-Rhein-Schusterinsel, HZA Hamburg-Stadt — ZA Oberelbe, HZA Hamburg-Stadt — ZA Oberelbe — Abfertigungsstelle Billbrook, HZA Hamburg-Stadt — ZA Oberelbe — Abfertigungsstelle Großmarkt, HZA Potsdam — ZA Berlin — Flughafen Schönefeld, HZA Düsseldorf — ZA Düsseldorf Nord
Ελλάς	Athina, Pireas, Elefsis, Aerodromio ton Athinon, Thessaloniki, Volos, Patra, Iraklion tis Kritis, Aerodromio tis Kritis, Euzoni, Idomeni, Ormenio, Kipi, Kakavia, Niki, Promahonas, Pithio, Igoumenitsa, Kristalopigi
España	Algeciras (Puerto), Alicante (Aeropuerto, Puerto), Almeria (Aeropuerto, Puerto), Asturias (Aeropuerto), Barcelona (Aeropuerto, Puerto, Ferrocarril), Bilbao (Aeropuerto, Puerto), Cadiz (Puerto), Cartagena (Puerto), Castellon (Puerto), Ceuta (Puerto), Gijón (Puerto), Huelva (Puerto), Irun (Carretera), La Coruña (Puerto), La Junquera (Carretera), Las Palmas de Gran Canaria (Aeropuerto, Puerto), Madrid (Aeropuerto, Ferrocarril), Malaga (Aeropuerto, Puerto), Marin (Puerto), Melilla (Puerto), Murcia (Ferrocarril), Palma de Mallorca (Aeropuerto, Puerto), Pasajes (Puerto), San Sebastián (Aeropuerto), Santa Cruz de Tenerife (Puerto), Santander (Aeropuerto, Puerto), Santiago de Compostela (Aeropuerto), Sevilla (Aeropuerto, Puerto), Tarragona (Puerto), Tenerife Norte (Aeropuerto), Tenerife Sur (Aeropuerto), Valencia (Aeropuerto, Puerto), Vigo (Aeropuerto, Puerto), Villagarcia (Puerto), Vitoria (Aeropuerto), Zaragoza (Aeropuerto)
France	Marseille (Bouches-du-Rhône), Le Havre (Seine-Maritime), Rungis MIN (Val-de-Marne), Lyon Chassieu CRD (Rhône), Strasbourg CRD (Bas-Rhin), Lille CRD (Nord), Saint-Nazaire - Montoir CRD (Loire-Atlantique), Agen (Lot-et-Garonne), port de la Pointe des Galets à la Réunion
Ireland	Dublin — Port and Airport, Cork — Port and Airport, Shannon — Airport
Italia	Ufficio Sanità Marittima ed Aerea di Ancona Ufficio Sanità Marittima ed Aerea di Bari Ufficio Sanità Marittima ed Aerea di Genova Ufficio Sanità Marittima di Livorno Ufficio Sanità Marittima ed Aerea di Napoli Ufficio Sanità Marittima di Ravenna Ufficio Sanità Marittima di Salerno Ufficio Sanità Marittima ed Aerea di Trieste Dogana di Ferneti-Interporto Monrupino (Trieste) Ufficio di Sanità Marittima di La Spezia Ufficio di Sanità Marittima e Aerea di Venezia Ufficio di Sanità Marittima e Aerea di Reggio Calabria

État membre	Point d'entrée
Luxembourg	Centre douanier, Croix de Gasperich, Luxembourg
Nederland	Tous les ports, aéroports et postes frontières
Österreich	HZA Feldkirch, HZA Graz, Nickelsdorf, Spielfeld, HZA Wien, ZA Wels, ZA Kledering, ZA Flughafen Wien, HZA Salzburg, ZA Klingenbach/Zweigstelle Sopron, ZA Karawankentunnel, ZA Villach
Portugal	Lisboa, Leixões
Suomi-Finland	Tous les bureaux de douane finlandais
Sverige	Göteborg, Ystad, Stockholm, Helsingborg, Karlskrona, Karlsham, Landvetter, Arlanda
United Kingdom	Belfast, Channel Tunnel Terminal, Dover, Felixstowe, Gatwick Airport, Goole Grangemouth, Harwich, Heathrow Airport, Heysham, Hull, Immingham, Ipswich, King's Lynn, Leith, Liverpool, London (including Tilbury, Thamesport and Sheerness), Manchester Airport, Manchester Container Port, Manchester (including Ellesmere Port), Medway, Middlesbrough, Newhaven, Poole, Shoreham, Southampton, Stansted Airport»

DÉCISION DE LA COMMISSION

du 1^{er} août 2003

confiant à des organismes de mise en œuvre la gestion des aides en ce qui concerne une mesure de préadhésion en faveur de l'agriculture et du développement rural dans la République tchèque au cours de la période de préadhésion

(2003/581/CE)

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu le règlement (CE) n° 1266/1999 du Conseil du 21 juin 1999 sur la coordination de l'assistance aux pays candidats dans le cadre de la stratégie de préadhésion, et modifiant le règlement (CEE) n° 3906/89 ⁽¹⁾, et notamment son article 12, paragraphe 2,

considérant ce qui suit:

- (1) Conformément à l'article 4, paragraphe 5, du règlement (CE) n° 1268/1999 du Conseil du 21 juin 1999 relatif à une aide communautaire à des mesures de préadhésion en faveur de l'agriculture et du développement rural dans les pays candidats d'Europe centrale et orientale, au cours de la période de préadhésion ⁽²⁾, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 696/2003 ⁽³⁾, le programme spécial d'adhésion pour l'agriculture et le développement rural pour la République tchèque (ci-après dénommé le «programme Sapard»), a été approuvé par décision de la Commission du 26 octobre 2000 ⁽⁴⁾, modifiée par la décision de la Commission du 23 décembre 2002.
- (2) Le gouvernement de la République tchèque et la Commission au nom de la Communauté européenne, ont signé, le 5 février 2001, la convention de financement pluriannuelle, (ci-après dénommée «CFP»), fixant le cadre technique, juridique et administratif pour l'exécution du programme Sapard, modifiée par la convention annuelle de financement (ci-après dénommée «CAF») pour 2001, signée le 13 octobre 2002.
- (3) L'autorité compétente de la République tchèque a désigné l'organisme Sapard pour la mise en œuvre de certaines mesures définies dans le programme Sapard. Le ministère des finances, direction du Fonds national, a été désigné pour les fonctions financières à assumer dans le cadre de la mise en œuvre du programme Sapard.
- (4) Sur la base d'une analyse au cas par cas de la capacité de gestion des programmes/projets nationaux et sectoriels, des procédures de contrôle financier et des structures relatives aux finances publiques, conformément à l'article 12, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 1266/1999, la

Commission a adopté la décision 2002/298/CE du 15 avril 2002 et la décision 2003/123/CE du 19 février 2003 confiant la gestion des aides à des organismes de mise en œuvre, en ce qui concerne les mesures de préadhésion en faveur de l'agriculture et du développement rural dans la République tchèque au cours de la période de préadhésion ⁽⁵⁾, pour certaines mesures prévues par Sapard.

- (5) Entre-temps, la Commission a procédé à une analyse conformément à l'article 12, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 1266/1999, en ce qui concerne la mesure 3.1, «amélioration de la formation professionnelle» prévue dans le cadre de Sapard. La Commission considère que, s'agissant de cette mesure également, la République tchèque respecte les dispositions des articles 4 à 6 de l'annexe du règlement (CE) n° 2222/2000 de la Commission du 7 juin 2000 fixant les règles financières d'application du règlement (CE) n° 1268/1999 du Conseil relatif à une aide communautaire à des mesures de préadhésion en faveur de l'agriculture et du développement rural dans les pays candidats d'Europe centrale et orientale, au cours de la période de préadhésion ⁽⁶⁾, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 188/2003 ⁽⁷⁾, et les conditions minimales contenues dans l'annexe du règlement (CE) n° 1266/1999.
- (6) Il convient donc de déroger à l'exigence relative à la procédure d'approbation ex ante, prévue à l'article 12, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 1266/1999, et de confier la gestion décentralisée des aides pour la mesure 3.1 à l'organisme Sapard tchèque et au ministère tchèque des finances, direction du Fonds national.
- (7) Étant donné que les vérifications effectuées par la Commission pour la mesure 3.1 se fondent sur un système qui n'est pas encore totalement opérationnel en ce qui concerne tous les éléments pertinents, il convient cependant de confier la gestion du programme Sapard à l'organisme Sapard et au ministère des finances, direction du Fonds national, à titre provisoire conformément à l'article 3, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 2222/2000.

⁽¹⁾ JO L 161 du 26.6.1999, p. 68.⁽²⁾ JO L 161 du 26.6.1999, p. 87.⁽³⁾ JO L 99 du 17.4.2003, p. 24.⁽⁴⁾ C(2000) 3105 final.⁽⁵⁾ JO L 102 du 18.4.2002, p. 32 et JO L 49 du 22.2.2003, p. 21.⁽⁶⁾ JO L 253 du 7.10.2000, p. 5.⁽⁷⁾ JO L 27 du 1.2.2003, p. 14.

- (8) La délégation définitive de la gestion du programme Sapard sera envisagée uniquement après que d'autres vérifications auront été effectuées, afin de s'assurer du bon fonctionnement du système, et après que les recommandations éventuelles de la Commission sur la délégation de la gestion de l'aide à l'organisme Sapard et au ministère des finances, direction du Fonds national, auront été mises en œuvre,

DÉCIDE:

Article premier

Il est renoncé à l'exigence relative à la procédure d'approbation ex ante de la Commission qui est prévue à l'article 12, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 1266/1999, en ce qui concerne la sélection des projets et les adjudications pour la mesure 3.1 réalisées par la République tchèque.

Article 2

La gestion du programme Sapard est confiée à titre provisoire:

- 1) à l'organisme Sapard de la République tchèque, Tesnov 17, 117 05 Prague 1, pour la mise en œuvre de la mesure 3.1 du programme Sapard: «amélioration de la formation professionnelle» telle que définie dans le programme pour l'agriculture et le développement rural qui a été approuvé par la décision de la Commission du 26 octobre 2000 et
- 2) au ministère des finances, direction du Fonds national, Letenska 15, 118 10 Prague 1, République tchèque, pour les fonctions financières qu'il est chargé d'assumer dans le cadre de la mise en œuvre du programme Sapard pour la mesure 3.1, pour la République tchèque.

Fait à Bruxelles, le 1^{er} août 2003.

Par la Commission

Franz FISCHLER

Membre de la Commission

(Actes adoptés en application du titre V du traité sur l'Union européenne)

DÉCISION 2003/582/PESC DU CONSEIL
du 21 juillet 2003

relative à la conclusion de l'accord entre l'Union européenne et la Fédération de Russie concernant la participation de cet État aux activités de la Mission de police de l'Union européenne (MPUE) en Bosnie-et-Herzégovine

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

DÉCIDE:

vu le traité sur l'Union européenne, et notamment son article 24,

vu la recommandation de la présidence,

considérant ce qui suit:

- (1) Le Conseil a adopté l'action commune 2002/210/PESC relative à la Mission de police de l'Union européenne ⁽¹⁾ le 11 mars 2002 et les actions communes 2003/141/PESC du 27 février 2003 ⁽²⁾ et 2003/188/PESC du 17 mars 2003 ⁽³⁾ modifiant l'action commune 2002/210/PESC relative à la mission de police de l'Union européenne.
- (2) L'article 8, paragraphe 3, de l'action commune 2002/210/PESC prévoit que les modalités précises en ce qui concerne la participation des États tiers à la MPUE font l'objet d'accords conformément à l'article 24 du traité sur l'Union européenne.
- (3) À la suite de la décision du Conseil du 14 octobre 2002 autorisant la présidence à engager des négociations, la présidence a négocié un accord avec la Fédération de Russie concernant sa participation aux activités de la MPUE.
- (4) L'Union européenne et la Fédération de Russie sont convenues que le texte de l'accord sera annexé à un échange de lettres et que l'accord devrait être appliqué à titre provisoire à compter de la date de signature, en attendant son entrée en vigueur.
- (5) Il convient de signer cet échange de lettres et d'approuver cet accord au nom de l'Union européenne,

Article premier

L'échange de lettres et l'accord entre l'Union européenne et la Fédération de Russie figurant en annexe, concernant la participation de cet État aux activités de la Mission de police de l'Union européenne (MPUE) en Bosnie-et-Herzégovine, sont approuvés au nom de l'Union européenne.

Les textes de l'échange de lettres et de l'accord sont joints à la présente décision.

Article 2

1. Le président du Conseil est autorisé à désigner la (les) personne(s) habilitée(s) à signer cet échange de lettres à l'effet d'engager l'Union européenne.

2. Le président du Conseil est autorisé à procéder à la notification visée dans l'échange de lettres.

Article 3

La présente décision est publiée au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 4

La présente décision prend effet le jour de sa publication.

Fait à Bruxelles, le 21 juillet 2003.

Par le Conseil

Le président

F. FRATTINI

⁽¹⁾ JO L 70 du 13.3.2002, p. 1.

⁽²⁾ JO L 53 du 28.2.2003, p. 63.

⁽³⁾ JO L 73 du 19.3.2003, p. 9.

ACCORD**entre l'Union européenne et la Fédération de Russie concernant la participation de la Fédération de Russie aux activités de la Mission de police de l'Union européenne (MPUE) en Bosnie-et-Herzégovine**

L'UNION EUROPÉENNE,

d'une part, et

LA FÉDÉRATION DE RUSSIE,

d'autre part,

ci-après conjointement dénommées «les parties»,

COMPTE TENU

- de la présence du groupe international de police des Nations unies (GIP) en Bosnie-et-Herzégovine depuis 1996 et de l'offre faite par l'Union européenne d'assurer la relève du GIP en Bosnie-et-Herzégovine à compter du 1^{er} janvier 2003,
- de l'acceptation de cette offre par la Bosnie-et-Herzégovine, via un échange de lettres des 2 et 4 mars 2002, prévoyant, entre autres, que l'équipe de planification de la MPUE jouira du même statut que les membres de la Mission de surveillance de l'Union européenne en Bosnie-et-Herzégovine,
- de l'adoption par le Conseil de l'Union européenne de l'action commune 2002/210/PESC du 11 mars 2002 relative à la Mission de police de l'Union européenne ⁽¹⁾ et des actions communes 2003/141/PESC du 27 février 2003 ⁽²⁾ et 2003/188/PESC du 17 mars 2003 ⁽³⁾ modifiant l'action commune 2002/210/PESC relative à la Mission de police de l'Union européenne, qui indiquent que les membres européens de l'OTAN non membres de l'Union européenne et d'autres États, candidats à l'adhésion à l'Union, ainsi que d'autres États membres de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) non membres de l'Union européenne, qui fournissent actuellement du personnel au GIP, sont invités à apporter une contribution à la MPUE,
- de l'accord conclu le 4 octobre 2002 entre l'Union européenne et la Bosnie-et-Herzégovine concernant les activités de la MPUE en Bosnie-et-Herzégovine ⁽⁴⁾, qui comprend des dispositions sur le statut du personnel de la MPUE,

SONT CONVENUES DE CE QUI SUIT:

*Article premier***Cadre**

La Fédération de Russie souscrit aux dispositions de l'action commune 2002/210/PESC relative à la Mission de police de l'Union européenne (MPUE) en Bosnie-et-Herzégovine, y compris son annexe sur le mandat de la MPUE, adoptée le 11 mars 2002 par le Conseil de l'Union européenne et modifiée par les actions communes 2003/141/PESC du 27 février 2003 et 2003/188/PESC du 17 mars 2003, conformément aux dispositions des articles qui suivent.

*Article 2***Personnel détaché auprès de la MPUE**

1. La Fédération de Russie apporte une contribution à la MPUE en détachant cinq policiers. Ce personnel doit être détaché pour un an au moins, étant entendu qu'une rotation appropriée du personnel détaché doit être assurée.
2. La Fédération de Russie veille à ce que le personnel détaché auprès de la MPUE exécute sa mission conformément aux dispositions de l'action commune 2002/210/PESC, modifiée par les actions communes 2003/141/PESC et 2003/188/PESC.

⁽¹⁾ JO L 70 du 13.3.2002, p. 1.

⁽²⁾ JO L 53 du 28.2.2003, p. 63.

⁽³⁾ JO L 73 du 19.3.2003, p. 9.

⁽⁴⁾ JO L 293 du 29.10.2002, p. 2.

3. La Fédération de Russie informe en temps voulu la MPUE et le secrétariat général du Conseil de l'Union européenne de toute modification apportée à sa contribution à la MPUE.

4. Le personnel détaché auprès de la MPUE se soumet à un examen médical complet, est vacciné et reçoit d'une autorité compétente de la Fédération de Russie un certificat médical attestant son aptitude au service. Le personnel détaché auprès de la MPUE est muni d'un exemplaire de ce certificat.

5. La Fédération de Russie supporte les coûts découlant de l'envoi des policiers qu'elle détache, y compris les salaires, les indemnités, les frais médicaux, les assurances et les frais de voyage à destination et au départ de la Bosnie-et-Herzégovine.

*Article 3***Statut du personnel détaché auprès de la MPUE**

1. Le personnel détaché par la Fédération de Russie auprès de la MPUE est couvert par l'accord relatif aux activités de la MPUE en Bosnie-et-Herzégovine conclu le 4 octobre 2002 entre l'Union européenne et la Bosnie-et-Herzégovine.
2. Il incombe à la Fédération de Russie de répondre à toute réclamation ayant un lien avec le détachement d'un membre du personnel de la MPUE, qu'elle émane de ce membre ou qu'elle soit dirigée contre lui. Il incombe à la Fédération de Russie d'interdire toute action contre une personne détachée.

3. La MPUE est une mission non armée et, par conséquent, n'est soumise à aucune règle d'engagement.

4. Les policiers détachés revêtent pour travailler leurs uniformes de police nationaux. Les bérets et les insignes sont fournis par la MPUE.

Article 4

Chaîne de commandement

1. La contribution de la Fédération de Russie à la MPUE ne porte pas atteinte à l'autonomie décisionnelle de l'Union. Dans l'accomplissement de ses tâches et dans son comportement, le personnel détaché par la Fédération de Russie respecte les intérêts de la MPUE.

2. Tous les membres du personnel de la MPUE restent entièrement sous le commandement de leurs autorités nationales.

3. Les autorités nationales transfèrent le commandement opérationnel (OPCOM) au chef/commissaire de police de la MPUE, qui exerce le commandement via une structure hiérarchique de commandement et de contrôle.

4. Le chef de la mission/commissaire de police dirige la MPUE et en assure la gestion quotidienne.

5. La Fédération de Russie a les mêmes droits et obligations en termes de gestion quotidienne des opérations que les États membres de l'Union européenne participant à l'opération, conformément à l'article 8, paragraphe 2, de l'action commune 2002/210/PESC. L'application de ce qui précède se fait sur le terrain, dans le cours normal des opérations, y compris au quartier général de la mission de police.

6. Le chef/commissaire de police de la MPUE est responsable des questions de discipline touchant le personnel. Les actions disciplinaires éventuelles sont du ressort de l'autorité nationale concernée.

7. La Fédération de Russie désigne un point de contact des contingents nationaux (PCN) pour représenter ses contingents nationaux au sein de la mission. Le PCN rend compte au chef/commissaire de police de la MPUE sur des questions nationales et il est responsable de la discipline quotidienne des contingents.

8. L'Union européenne prend la décision de mettre fin à l'opération après consultation de la Fédération de Russie, pour autant que cet État apporte toujours une contribution à la MPUE à la date à laquelle la mission prend fin.

Article 5

Informations classifiées

La Fédération de Russie prend les mesures nécessaires pour assurer que, lorsque du personnel qu'elle a détaché auprès de la MPUE traite des informations classifiées de l'Union européenne, ce personnel respecte le règlement de sécurité du Conseil de l'Union européenne adopté par la décision 2001/264/CE du Conseil du 19 mars 2001 adoptant le règlement de sécurité du Conseil ⁽¹⁾.

Article 6

Contribution aux frais de fonctionnement

1. La Fédération de Russie contribue aux frais de fonctionnement de la MPUE par le versement d'un montant annuel de 25 000 euros. La Fédération de Russie envisage d'apporter volontairement des contributions supplémentaires à ces frais de fonctionnement, compte tenu de ses moyens et de son degré de participation.

2. Un accord est conclu entre le chef/commissaire de police de la MPUE et les services administratifs compétents de la Fédération de Russie quant à la contribution de la Fédération de Russie aux frais de fonctionnement de la MPUE. Cet accord comporte des dispositions sur les points suivants:

- a) le montant concerné, y compris les éventuelles contributions volontaires supplémentaires;
- b) les modalités de paiement et de gestion du montant concerné;
- c) les modalités de vérification, couvrant le contrôle et la vérification du montant concerné, le cas échéant.

3. La Fédération de Russie notifie officiellement à la MPUE et au secrétariat général du Conseil de l'Union européenne, pour le 31 juillet 2003, le montant total de sa contribution aux frais de fonctionnement relatifs à 2003, et ensuite pour le 1^{er} novembre de chaque année, et met au point, pour le 15 août 2003, le mécanisme financier relatif à 2003, et ensuite pour le 15 décembre de chaque année, sa contribution aux frais de fonctionnement relatifs à l'année suivante.

4. La Fédération de Russie dépose pour le 15 septembre 2003, et ensuite pour le 31 mars de chaque année, sa contribution aux frais de fonctionnement de la MPUE sur le compte bancaire qui lui sera indiqué.

⁽¹⁾ JO L 101 du 11.4.2001, p. 1.

ÉCHANGE DE LETTRES

entre l'Union européenne et la Fédération de Russie concernant la participation de cet État aux activités de la Mission de police de l'Union Européenne (MPUE) en Bosnie-et-Herzégovine

Lettre de l'Union européenne

Bruxelles, le 24 juillet 2003

Monsieur l'ambassadeur,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le texte de l'accord entre l'Union européenne et la Fédération de Russie concernant la participation de la Fédération de Russie aux activités de la Mission de police de l'Union européenne (MPUE) en Bosnie-et-Herzégovine, accompagné d'une traduction en russe.

J'ai l'honneur de vous faire la proposition suivante au nom de l'Union européenne: si cela est acceptable pour la Fédération de Russie, la présente lettre et votre lettre de confirmation, y compris leurs annexes, constituent ensemble l'accord susmentionné, qui sera appliqué à titre provisoire à compter de la date de réception de votre lettre de confirmation, entrera en vigueur le premier jour du premier mois suivant la date à laquelle les parties participantes se seront notifiées l'une à l'autre qu'elles ont achevé les procédures nécessaires à cet effet, et restera en vigueur pendant la durée de la contribution de la Fédération de Russie aux activités de la MPUE, sauf si une partie dénonce cet accord par un préavis de deux mois signifié à l'autre partie.

Je tiens également à préciser que l'acceptation par l'Union européenne de la procédure décrite dans la présente lettre ne constitue pas un précédent pour les accords qui viendraient à être conclus à l'avenir entre l'Union européenne et la Fédération de Russie.

Je vous saurais gré de bien vouloir confirmer l'acceptation par la Fédération de Russie des modalités décrites ci-dessus. Vous trouverez ci-joint une traduction en russe de la présente.

Je vous prie d'agréer, Monsieur l'ambassadeur, l'assurance de ma très haute considération.

Au nom du Conseil de l'Union européenne



M. MELANI

Lettre de la Fédération de Russie

Bruxelles, le 24 juillet 2003

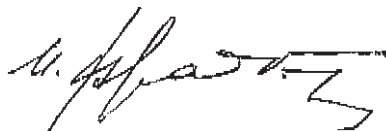
Monsieur l'ambassadeur,

Me référant à votre lettre du 24 juillet 2003, j'ai l'honneur de confirmer l'acceptation, par la Fédération de Russie, des conditions de l'accord entre la Fédération de Russie et l'Union européenne concernant la participation de la Fédération de Russie aux activités de la Mission de police de l'Union européenne (MPUE) en Bosnie-et-Herzégovine, dont le texte en langue russe, accompagné d'une traduction en langue anglaise, est joint à la présente lettre.

J'ai l'honneur de confirmer également que votre lettre et la présente lettre, y compris leurs annexes, constituent ensemble l'accord susmentionné entre la Fédération de Russie et l'Union européenne, qui sera appliqué à titre provisoire à compter de la date de réception de la présente lettre, entrera en vigueur le premier jour du premier mois suivant la date à laquelle les parties participantes se seront notifiées mutuellement l'accomplissement des procédures nécessaires à cet effet, et restera en vigueur pendant la durée de la contribution de la Fédération de Russie aux activités de la MPUE, sauf si une partie le dénonce avec un préavis de deux mois signifié à l'autre partie.

Je vous saurais gré de bien vouloir notifier la date de réception de la présente lettre.

Je vous prie d'agréer, Monsieur l'ambassadeur, l'assurance de ma très haute considération.

Pour la Fédération de Russie

M. FRADKOV
