
Cahier des charges – Appel d’offres n° VT/2008/003

Cartographie des pratiques syndicales de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité

1. INTITULE DU MARCHE

Cartographie des pratiques syndicales de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité (VC/2008/295)

2. INTRODUCTION: LE PROGRAMME PROGRESS

2.1 CONTEXTE GENERAL

La promotion d’emplois plus nombreux et de meilleure qualité et l’égalité des chances pour tous ont été définies comme l’objectif stratégique général de l’agenda social (2005-2010). La réalisation de l’agenda social repose sur une combinaison d’instruments allant de la législation communautaire à la mise en œuvre de méthodes ouvertes de coordination dans différents domaines d’action, en passant par des incitations financières, du Fonds social européen par exemple.

La décision n° 1672/2006 établissant un programme communautaire pour l’emploi et la solidarité sociale – PROGRESS a été adoptée¹ par le Parlement européen et le Conseil le 24 octobre 2006.

2.2 OBJECTIFS ET CONTENU

Le programme Progress vise à soutenir les fonctions essentielles de la Communauté européenne dans l’accomplissement des tâches qui lui ont été confiées par le traité et l’exercice des pouvoirs qui lui ont été délégués dans ses domaines de compétence relatifs à l’emploi et aux affaires sociales. PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l’UE et d’aider ainsi les États membres à respecter leurs engagements et à mener à bien leur action en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et de bâtir une société plus solidaire. Dès lors, il contribuera:

- à fournir une analyse et des conseils dans les domaines d’activité qui lui sont propres;
- à assurer le suivi et à faire rapport sur l’application de la législation et des politiques communautaires dans ces mêmes domaines;
- à promouvoir le transfert de politiques, l’échange de connaissances et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et priorités de l’Union et
- à relayer les avis des parties prenantes et de la société au sens large.

Plus spécifiquement, le programme PROGRESS soutiendra:

- (1) la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l’emploi (section 1);

¹ JO L 315 du 15.11.2006.

- (2) l'application de la méthode ouverte de coordination dans le domaine de la protection et de l'intégration sociales (section 2);
- (3) l'amélioration du milieu et des conditions de travail, y compris la santé et la sécurité au travail et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (section 3);
- (4) l'application effective du principe de non-discrimination et la promotion de son intégration dans toutes les politiques communautaires (section 4);
- (5) la mise en œuvre effective du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et la promotion de son intégration dans toutes les politiques communautaires (section 5).

2.3 VOLET « ANTI-DISCRIMINATION » DU PROGRAMME PROGRESS

Enfin, l'article 7, point a), de la décision susmentionnée vise à améliorer la compréhension de la situation dans le domaine de la discrimination, notamment par la réalisation d'analyses et d'études et, s'il y a lieu, par l'élaboration de statistiques et d'indicateurs, ainsi que par l'évaluation des incidences de la législation, des politiques et des pratiques en vigueur. L'article 9, quant à lui, prévoit le financement d'activités analytiques telles que la réalisation d'études, d'analyses et d'enquêtes, ainsi que la diffusion de leurs résultats; ces activités peuvent être effectuées, s'il y a lieu, dans un cadre transnational.

Le présent appel d'offres est publié dans le contexte de la réalisation du programme de travail annuel de 2008, qui peut être consulté à l'adresse suivante:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/annwork_fr.htm

3. INFORMATIONS GENERALES

3.1 LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION AU NIVEAU EUROPEEN

Conformément à l'article 6, paragraphe 2, du traité sur l'Union européenne, l'Union respecte les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la Convention européenne des droits de l'homme.

Le droit de chacun à l'égalité devant la loi et à la protection contre la discrimination est un droit fondamental, indispensable au bon fonctionnement de toute société démocratique. Il contribue à la réalisation des objectifs en faveur du progrès économique et social et d'un niveau élevé d'emploi en renforçant la cohésion économique et sociale. A Amsterdam, en juin 1997, les chefs d'Etat et de gouvernement sont convenus de renforcer la capacité d'action de l'Union européenne dans ce domaine en introduisant dans le traité instituant la Communauté européenne l'article 13, qui confère à la Communauté des compétences spécifiques pour prendre des mesures en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Sur la base de propositions introduites par la Commission en novembre 1999, le Conseil a adopté, les 29 juin et 27 novembre 2000, trois instruments essentiels destinés à prévenir et à combattre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'âge, un handicap ou l'orientation sexuelle:

1. la directive 2000/43/CE (directive sur l'égalité raciale), qui interdit la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans un large éventail de domaines, tels que l'emploi, l'éducation, la prestation de biens et de services et la protection sociale;

2. la directive 2000/78/CE (directive sur l'égalité dans le domaine de l'emploi), qui interdit la discrimination en matière d'emploi et exclut toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle;
3. un programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (décision 2000/750/CE du Conseil)².

Dans les deux directives, un article identique³ aborde le rôle du dialogue social et indique:

1. *Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite, et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.*
2. *Dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les États membres encouragent les partenaires sociaux, sans préjudice de leur autonomie, à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l'article 13 qui relèvent du champ d'application des négociations collectives. Ces accords respectent les exigences minimales fixées par la présente directive et les mesures nationales d'exécution.*

La stratégie adoptée, qui se caractérise par une combinaison d'instruments (un dispositif législatif étayé par un programme d'action), s'inspire largement de l'expérience acquise par la Communauté dans la lutte contre la discrimination sexuelle. Son ambition est d'atteindre les trois objectifs stratégiques suivants:

- ✓ ***Veiller à l'application uniforme du droit communautaire*** – L'objectif du cadre législatif communautaire concernant la lutte contre la discrimination est de «définir un ensemble de principes relatifs à l'égalité de traitement portant sur des aspects cruciaux, tels que la définition de la discrimination étendue à la discrimination indirecte, la protection contre le harcèlement, la possibilité d'entreprendre une action positive, les voies de recours appropriées et les mesures de coercition. Ces principes seraient applicables dans tous les États membres et permettraient aux individus de savoir avec certitude à quel niveau de protection contre la discrimination ils peuvent s'attendre⁴».
- ✓ ***Promouvoir des politiques efficaces pour lutter contre la discrimination et favoriser l'égalité*** – si la législation proscrivant la discrimination est absolument indispensable, elle ne peut, à elle seule, concrétiser l'objectif de créer une société exempte de discriminations. De multiples formes d'inégalités de traitement, profondément enracinées, qui procèdent souvent de raisons liées à l'appartenance à une catégorie spécifique de la population, empêchent certaines personnes de participer et de contribuer pleinement à tous les niveaux de la société. Le phénomène de discrimination revêt des formes et une amplitude différentes qui réclament une vision plus positive de l'égalité imposant de nouvelles responsabilités aux gouvernements, à savoir repérer et combattre les inégalités socioéconomiques et les manifestations systématiques de discrimination et appliquer des mesures législatives et structurées à la fois dans le secteur public et privé.

² Désormais remplacé par le volet du programme PROGRESS consacré à la lutte contre la discrimination.

³ Article 11 de la directive 2000/43/CE et article 13 de la directive 2000/78/CE.

⁴ Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions concernant un certain nombre de mesures communautaires de lutte contre la discrimination - COM(1999) 564 final.

- ✓ ***Changer les attitudes et les comportements pour une société plus propice à l'égalité***
 - Toute loi vise à modifier les comportements de ses destinataires afin d'obtenir le résultat escompté. À cet égard, le droit sert de catalyseur ou de déclencheur d'un processus de mutation sociale. Dans le présent contexte, il cherche à promouvoir la reconnaissance et l'acceptation par la communauté du principe selon lequel toute personne, indépendamment de ses particularités individuelles, a droit à un traitement équitable au même titre que les autres membres de la communauté. Dès lors, la démarche consiste à faire évoluer la perception de la communauté (reconnaissance) et ses comportements (acceptation). La reconnaissance sous-entend une prise de conscience ou connaissance du droit des personnes à n'être victimes d'aucune discrimination en raison d'une quelconque caractéristique personnelle, mais l'acceptation va plus loin encore, en exigeant de la communauté qu'elle admette que ces droits sont dus à ces personnes et qu'elle les considère comme des membres légitimes et à part entière.

L'Union et les Etats membres n'ont pas ménagé leurs efforts, à ce jour, pour combattre la discrimination et promouvoir l'égalité. Néanmoins, la lutte contre la discrimination demeure un enjeu majeur pour l'UE si celle-ci veut parvenir à une véritable égalité dans la pratique. En effet, en dépit d'immenses progrès, les discriminations fondées sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle n'ont pas disparu dans l'UE.

L'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous a été l'occasion de raviver une vision commune de l'Europe où chacun peut vivre sans être victime de discrimination et de réaffirmer que la concrétisation d'une égalité des chances pleine et entière est essentielle à la croissance, à la cohésion, à la prospérité et au bien-être de l'Europe et de sa population.

La résolution du Conseil sur le suivi de l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous⁵ invite la société civile et les partenaires sociaux à participer activement à l'élaboration et à la promotion de politiques et de mesures contre la discrimination et pour l'égalité, et à favoriser les politiques en faveur de la diversité et de l'égalité des chances dans les organisations publiques et privées, comme dans les entreprises.

Arguments économiques en faveur de la diversité

La notion «d'arguments économiques en faveur de la diversité» a été mise en avant parce que la promotion de la diversité dans l'entreprise est de plus en plus considérée comme une stratégie de réponse face à la diversité croissante des sociétés, de la clientèle, des marchés et des réservoirs de ressources humaines. La législation contre la discrimination constitue le «facteur contraignant» qui pousse les entreprises à élaborer et appliquer des politiques internes en faveur de la diversité; en revanche, ces arguments économiques s'intéressent aux facteurs d'attraction qui, une fois admis, incitent les entreprises à adopter et gérer la diversité.

Cette argumentation économique part du principe que les entreprises peuvent escompter de réels bénéfices commerciaux en adoptant des pratiques favorisant la diversité. Le défi consiste à recenser et mesurer les bénéfices pouvant être tirés d'une politique active de promotion de la diversité, puis à diffuser plus largement ces informations dans toute l'Europe.

⁵ Résolution du Conseil 2007/C 308/01.

Une étude sur ce sujet a été menée en 2005 pour le compte de la Commission européenne («Le cas commercial en faveur de la diversité – Bonnes pratiques sur le lieu de travail⁶»). Son objectif était de promouvoir l'élaboration par les entreprises de politiques favorables à la diversité. Elle comportait une enquête auprès de 3 000 entreprises incluant aussi bien les grands noms de l'industrie que des petites et moyennes entreprises (PME). Des questions leur ont été posées, concernant leur conception de la diversité sur le lieu de travail et les politiques mises en place à ce sujet.

Les quelque 800 réponses reçues ont clairement montré que les entreprises appliquent de plus en plus des stratégies en faveur de la diversité et de l'égalité sur le lieu de travail. Les employeurs interrogés ont indiqué être motivés par des raisons éthiques et juridiques, mais aussi par les bénéfices commerciaux évidents de ces stratégies.

La Commission européenne souhaite procéder à une analyse plus approfondie des arguments économiques en faveur de la diversité dans les PME et de la contribution que les organisations intermédiaires travaillant avec ou pour les PME peuvent apporter à la promotion de la gestion de la diversité dans ces entreprises. Elle désire également étoffer ces arguments grâce à diverses activités, dont des enquêtes représentatives auprès des entreprises sur des initiatives de coopération accrue avec les écoles de commerce ou sur les chartes de la diversité par exemple. À cette fin, la réalisation d'un nouveau projet⁷ intitulé «Actions de promotion et de développement de la diversité dans l'entreprise» a été demandée en 2007.

3.2 SYNDICATS, LEUR COMBAT CONTRE LA DISCRIMINATION ET POUR LA DIVERSITE

Dans la société civile, les partenaires sociaux assument une fonction et exercent une influence, chacune particulière, qui découlent de la nature même des sujets qu'ils traitent et des intérêts qu'ils représentent dans le monde du travail. Comme il a été indiqué plus haut, les discriminations sur le lieu de travail fondées sur l'âge, un handicap, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle ou l'origine ethnique ou raciale sont interdites.

Les syndicats, en tant que représentants reconnus des travailleurs, peuvent lutter contre la discrimination de plusieurs manières, par exemple:

- en négociant avec les employeurs à tous les échelons (communautaire, national, sectoriel, intra-entreprise) pour garantir l'élimination des discriminations sur les lieux de travail et la promotion de l'égalité des chances;
- en servant de relais aux travailleurs victimes de discrimination dans l'exercice de leur activité professionnelle et en répondant à leurs besoins;
- en aidant les victimes de discrimination à trouver un arrangement avec leur employeur (résolution extrajudiciaire des litiges);
- en aidant les victimes de discrimination à ester en justice;
- en soutenant l'égalité et la diversité à l'échelon des entreprises et des secteurs d'activités;
- en instaurant des mécanismes influant sur les décisions des employeurs et du gouvernement;

⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_fr.pdf

⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/tenders_fr.cfm?id=1265

- en intégrant la lutte contre les discriminations et l'égalité de traitement dans les politiques publiques, les négociations collectives et les pratiques des entreprises;
- en coopérant avec les employeurs ainsi qu'avec les organisations et autorités concernées, pour combattre la discrimination, mais aussi promouvoir la diversité;
- en assurant le suivi des cas de discrimination sur le lieu de travail, en les documentant et en les dénonçant;
- en veillant à ce que l'égalité soit une priorité politique et en encourageant des campagnes et des actions destinées aussi bien à éliminer les stéréotypes et les préjugés qu'à mettre en avant l'égalité.

Depuis plusieurs années, de nombreuses initiatives de lutte contre les discriminations ou de promotion de la diversité ont été prises par toute une série de parties prenantes: les syndicats eux-mêmes, que ce soit à l'échelon communautaire, national, sectoriel ou dans les entreprises et qu'ils représentent les travailleurs (CES et ses fédérations dans l'industrie) ou le personnel d'encadrement et de direction (Confédération européenne des cadres (CEC) ou Eurocadres), en commandant des études, en organisant des conférences, en mobilisant leurs membres ou en élaborant des instruments de soutien à la diversité; les services de la Commission, qui encouragent le dialogue social ou mettent à profit les programmes de financement existants pour, par exemple, définir de nouveaux programmes de formation s'adressant entre autres aux syndicats (notamment le programme EQUAL⁸ ou le programme d'action communautaire contre la discrimination⁹ et sa campagne d'information « Pour la diversité. Contre la discrimination¹⁰ »).

A l'occasion de l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous¹¹, certains des 30 pays participants ont consulté leurs syndicats à au plan national afin d'établir leur stratégie pour cette Année européenne. Les syndicats n'ont pas seulement été des partenaires, en particulier dans les campagnes nationales de sensibilisation menées par ces pays sur le droit à une vie exempte de toute discrimination, certains ont eux-mêmes dirigé des actions (NSZZ Solidarność en Pologne, par exemple). Les activités de sensibilisation s'adressant au milieu scolaire (enseignants et élèves) – sur la signification des discriminations et l'existence de stéréotypes – ont souvent associé les syndicats d'enseignants et/ou de professeurs, soit en tant qu'acteurs soit en tant que public cible, afin de mieux attirer leur attention sur la législation relative à la lutte contre les discriminations ou sur les questions liées à la diversité (tel a notamment été le cas en Irlande, en Roumanie, en France, etc.).

Selon l'enquête Eurobaromètre¹², publiée en janvier 2007 et menée pendant l'été 2006 dans les 25 Etats membres et les deux pays en voie d'adhésion¹³, sur l'attitude des Européens face à la discrimination, 42% des Européens pensent qu'en premier lieu, l'école et l'université ont un rôle à jouer dans la société, avant les parents et les médias, pour lutter contre les discriminations. De manière plus générale, on peut considérer que les professionnels du secteur public au service de la société ont une responsabilité plus importante dans la perpétuation ou l'élimination des stéréotypes et des préjugés. De nombreux syndicats (d'enseignants et de professeurs, de professionnels des médias, d'agents des postes et télécommunications...) ont déjà commencé à réfléchir à cette responsabilité.

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_fr.cfm

⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/proga_fr.htm

¹⁰ <http://www.stop-discrimination.info/>

¹¹ <http://equality2007.europa.eu>

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?&page_id=342

¹³ La Bulgarie et la Roumanie, devenues membres de l'Union le 1^{er} janvier 2007

Malheureusement, dans la même enquête, seuls 8 % des Européens mentionnent les syndicats parmi les acteurs principaux de cette lutte contre la discrimination.

Toutes ces actions, qui répondent à de véritables problèmes, sont intéressantes, mais disparates et devraient être davantage connues, notamment du grand public. Il y a donc une réelle nécessité à faire fond sur ces initiatives, en établissant entre elles, dans la mesure du possible, une relation transversale aux motifs de discrimination concernés, afin de provoquer dans toute l'Union un impact durable et de jeter des fondements solides et visibles pour un transfert des bonnes pratiques.

4. OBJET DU MARCHE

Le contractant établira pour la Commission une cartographie structurée des initiatives les plus significatives ou les plus innovantes prises par les syndicats pour 1) lutter contre les discriminations sur le lieu de travail fondées sur cinq¹⁴ des six motifs prévus à l'article 13 du traité CE et/ou 2) promouvoir la diversité dans le monde du travail, et ceci dans les 27 Etats membres, ainsi que dans les pays de l'AELE/EEE (Islande, Lichtenstein, Norvège), la Croatie, la Turquie, la Serbie et l'ancienne République yougoslave de Macédoine.

A partir de ces données, il/elle devra classer ces initiatives; évaluer leurs résultats et leurs retombées; déterminer les lacunes potentielles (en accordant une attention particulière aux nouveaux Etats membres); proposer de nouvelles actions, notamment sur la façon d'exploiter les pratiques exemplaires et de leur donner un plus grand retentissement, ainsi que sur les mesures à adopter par la Commission pour mieux faire connaître les activités des syndicats dans ce domaine.

5. PARTICIPATION

- (1) Le marché est ouvert à toute personne physique ou morale relevant du domaine d'application des traités, ainsi qu'à toute personne physique ou morale d'un pays tiers ayant conclu avec les Communautés un accord particulier dans le domaine des marchés publics, aux conditions prévues par ledit accord.
- (2) Dans les cas où s'applique l'accord multilatéral sur les marchés publics conclu dans le cadre de l'Organisation mondiale du commerce, les marchés sont aussi ouverts aux ressortissants des Etats qui ont ratifié cet accord, dans les conditions prévues par celui-ci. Il est à noter que cet accord ne porte pas sur les services de recherche et de développement, qui relèvent de la catégorie 8 de l'annexe II A de la directive 2004/18/CE.
- (3) Dans la pratique, la participation de candidats de pays tiers ayant conclu un accord bilatéral ou multilatéral avec les Communautés dans le domaine des marchés publics doit être admise, aux conditions prévues par ledit accord. Les offres de ressortissants des pays tiers qui n'ont pas conclu d'accord de cette nature peuvent être acceptées, mais aussi refusées.

¹⁴ A savoir l'origine raciale et ethnique, la religion et les convictions, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle.

6. TACHES A REALISER PAR LE CONTRACTANT

Description des tâches

- **Tâche n° 1: Cartographie des initiatives les plus significatives ou les plus innovantes prises par les syndicats pour lutter contre les discriminations sur le lieu de travail ou promouvoir la diversité dans le monde du travail**

Le contractant devra recenser les initiatives¹⁵ les plus significatives ou les plus innovantes (manifestations, projets, programmes...) prises par les syndicats au cours des cinq dernières années, soit au niveau de l'Union, soit dans l'un des 27 Etats membres ou des pays de l'AELE/EEE (Islande, Lichtenstein, Norvège) ou bien encore en Croatie, en Turquie, en Serbie ou dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine, dans le but de:

- a) lutter contre les discriminations fondées sur un ou plusieurs des cinq motifs suivants visés à l'article 13 du traité CE: l'origine raciale et ethnique, la religion et les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle;

et/ou

- b) promouvoir la diversité dans le monde du travail, dans leurs activités comme au sein du cercle de leurs affiliés ou dans la représentation de leurs organisations; il/elle accordera une attention particulière aux syndicats des professionnels (de l'éducation, des médias, de la santé...) du secteur public au service de la société dans son ensemble.

- **Tâche n° 2: Classification des initiatives sélectionnées, évaluation de leurs résultats et retombées et détermination des lacunes potentielles**

Afin de pouvoir tirer parti de cette opération de cartographie, le contractant devra classer les résultats qu'il/elle aura obtenus en fonction des critères suivants¹⁶:

- ✓ type et niveau d'action (communautaire, national, local, sectoriel, intra-entreprise) des syndicats,
- ✓ type/nature/contenu de l'initiative,
- ✓ motifs de l'article 13 traités,
- ✓ sources de financement,
- ✓ pays participant(s),
- ✓ caractère national/transnational,
- ✓ coopération avec d'autres partenaires (par exemple ONG combattant les discriminations, organismes s'occupant des questions d'égalité des chances...),
- ✓ public cible,
- ✓ nombre de travailleurs concernés,
- ✓ production de supports d'information,
- ✓ recommandations émises en vue d'une poursuite des initiatives sélectionnées.

Ce faisant, il fournira à la Commission toutes les informations pertinentes concernant les initiatives sélectionnées, y compris les hyperliens correspondants.

Sur la base de cette classification, le contractant devra:

¹⁵ Il convient de présenter au moins 100 initiatives de ce type.

¹⁶ Il s'agit d'une liste non exhaustive, qui pourra naturellement être améliorée par le contractant sur la base de la cartographie réalisée au titre de la tâche n° 1.

- 1) évaluer les résultats et, dans la mesure du possible, l'incidence des initiatives sélectionnées et classées, en examinant notamment les changements susceptibles d'en découler sur les lieux de travail et/ou dans la population d'adhérents ou la représentation des syndicats; il/elle déterminera en outre si un lien direct entre ces deux types de changements peut déjà être établi;
- 2) déterminer les lacunes potentielles à combler pour accroître la visibilité de ces initiatives, leur couverture géographique, qu'il convient d'étendre le plus possible – à tous les Etats membres de l'Union et aux pays de l'AELE/EEE (Islande, Liechtenstein, Norvège), à la Croatie, à la Turquie, à la Serbie et à l'ancienne République yougoslave de Macédoine –, leur incidence nationale/transnationale, les connexions entre les motifs de discrimination traités, ainsi que les possibilités de mise en réseau¹⁷.

- **Tâche n° 3: Propositions d'actions**

Sur la base des deux tâches précédentes, le contractant est invité à soumettre à la Commission des propositions d'actions à mener ultérieurement, tant au plan communautaire que national, en précisant, pour chacune d'entre elles, les principaux intervenants ainsi que leur contenu, leur portée et les résultats escomptés. Ces actions ultérieures peuvent par exemple consister à mettre en valeur les manifestations, programmes et projets les plus significatifs/innovants, tels qu'ils ont été déterminés, classés et évalués au titre des tâches n° 1 et 2; à proposer des moyens pour mieux diffuser leurs résultats et, dans la mesure du possible, pour les transposer dans les Etats membres non couverts; il peut également s'agir de nouvelles mesures découlant des lacunes potentielles observées ou de recommandations n'ayant pas encore été suivies d'effets.

- **Tâche n° 4: Séminaire de suivi et publications**

Un séminaire d'experts d'une journée sera organisé par le contractant à Bruxelles ou à Madrid¹⁸ dans le but de présenter les résultats des trois tâches ci-dessus à la Commission et à d'autres parties intéressées, en particulier les représentants syndicaux, et de valider les propositions d'actions à mener par la suite. Cette rencontre ne se déroulera pas dans les locaux de la Commission, mais dans un lieu extérieur, par exemple le centre de conférence d'un hôtel de Bruxelles ou Madrid. Le nombre de participants sera de 50 personnes environ. Le contractant sera responsable de l'organisation du séminaire ainsi que du remboursement des frais de voyage et de séjour des participants.

Le contractant devra réaliser une première publication à partir des résultats qu'il/elle aura obtenus dans le contexte des tâches n° 1 (cartographie), n° 2 (classification et évaluation des initiatives sélectionnées lors de la cartographie, détermination d'éventuelles lacunes) et n° 3 (propositions d'actions). Ces travaux seront réalisés en étroite coopération avec les services de la Commission et les représentants des syndicats européens.

Cette publication, qui devra résumer le travail effectué au titre des tâches n° 1, 2 et 3, devra être conforme aux prescriptions suivantes:

- la longueur du texte final n'excédera pas 50 pages;

¹⁷ Là encore, la liste des résultats escomptés n'est pas exhaustive et peut être étendue sur proposition du contractant.

¹⁸ Ou dans toute autre grande ville d'Espagne, car ce pays assurera la présidence de l'Union européenne pendant le premier semestre 2010.

- ces 50 pages comporteront une synthèse d'au plus 5 pages susceptible d'être utilisée pour un communiqué de presse sur les principales conclusions de l'étude;
- le texte sera rédigé en anglais, en français et en allemand;
- le texte remis à la Commission européenne sera au format Word et les tableaux au format Excel;
- le contractant devra obtenir les droits concernés et fournir à la Commission 10 photos illustrant le texte.

Une deuxième publication sera réalisée à l'intention du grand public: elle résumera les principaux résultats de l'étude et les illustrera à l'aide de 15 exemples de bonnes pratiques couvrant, si possible, l'ensemble des diverses initiatives recensées et une vaste zone géographique pour que le plus grand nombre de personnes puisse se sentir concerné.

- la longueur du texte final n'excédera pas 20 pages;
- le texte sera rédigé en anglais, en français et en allemand;
- le contractant doit obtenir les droits concernés et fournir à la Commission 10 photos illustrant le texte.

Le présent appel d'offres ne porte pas sur la présentation, l'impression et la diffusion de ces deux publications, ni sur celles de la synthèse de la première publication. Il est entendu que ces tâches seront réalisées par l'entreprise attributaire du contrat-cadre relatif aux publications conclu avec la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, ainsi que par l'Office des publications des Communautés européennes.

La première publication (ou du moins une version de travail de celle-ci) devra être prête pour le séminaire susmentionné, car elle servira de base aux discussions qui s'y dérouleront. Les observations et les conclusions formulées lors du séminaire devront ensuite être intégrées dans sa version finale.

- **TACHES HORIZONTALES: Coopération étroite avec les représentants des syndicats européens**

Lors de l'exécution des tâches susmentionnées, le contractant collaborera étroitement avec les représentants des syndicats au niveau européen, notamment la Confédération européenne des syndicats (CES), ses fédérations au sein de l'industrie, Eurocadres et la CEC, et les consultera. La Commission lui fournira si nécessaire leurs coordonnées. La Commission entend créer un groupe de pilotage, chargé du suivi de l'étude, au sein duquel seront présents des représentants des syndicats.

L'opinion des organisations syndicales européennes et d'autres partenaires concernés devra notamment être entendue et prise en considération lors de l'opération de classification et d'évaluation (tâche n° 2) et la formulation des propositions d'actions (tâche n° 3).

7. ORIENTATIONS ET INDICATIONS RELATIVES AUX MODALITES D'EXECUTION DES TACHES

Le programme PROGRESS vise à promouvoir l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans ses cinq sections, ainsi que dans les activités demandées ou financées au titre de ses dispositions. En conséquence, le contractant veillera:

- à la prise en compte de l'égalité des sexes dans l'élaboration de son offre technique en accordant l'attention nécessaire à la situation et aux besoins respectifs des femmes et des hommes;
- à l'intégration du concept de « genre » dans la réalisation des tâches requises, en examinant de façon systématique la situation des femmes et celle des hommes;
- au besoin, à la ventilation par sexe des données recueillies et compilées pour le suivi des résultats;
- à l'équilibre hommes/femmes à tous les niveaux de l'équipe/du personnel qu'il propose.

De même, les besoins des personnes handicapées seront dûment reconnus et respectés lors de l'exécution du service demandé. A cet effet, s'il/elle organise des sessions de formation ou des conférences, édite des publications ou développe des sites web spécialisés, le contractant veillera en particulier à ce que les personnes handicapées disposent du même accès aux installations ou aux services fournis.

Enfin, le pouvoir adjudicateur encourage le contractant à promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi pour l'ensemble de son personnel et de son équipe. Dès lors, le contractant favorisera un brassage approprié, indépendamment de l'origine ethnique, de la confession, de l'âge, du handicap ou de l'orientation sexuelle des personnes.

Dans son rapport d'activité accompagnant sa demande de paiement final, le contractant sera invité à préciser les réalisations et les mesures prises pour satisfaire à ces dispositions contractuelles.

8. DROITS

- (1) Tous les résultats, produits ou droits y afférents, y compris les droits d'auteur et autres droits de propriété intellectuelle ou industrielle, obtenus dans le cadre de l'exécution du contrat sont la propriété exclusive des Communautés européennes, qui peuvent les exploiter, les publier, les assigner ou les céder à leur gré, sans limitation géographique ou autre, sauf dans le cas de l'existence de droits de propriété intellectuelle ou industrielle antérieurs à la conclusion du contrat.
- (2) Si le contractant utilise, aux fins de l'exécution du contrat, du matériel textuel ou artistique dont les droits appartiennent à des tiers, il lui incombe entièrement de prendre les mesures nécessaires pour obtenir du ou des titulaires des droits ou de leur représentant légal le droit illimité d'inclure, d'imprimer, de publier et de vendre ce matériel pour toute la durée légale de la protection des droits, en tout ou en partie, dans toutes éditions, sous toutes formes et sur tous supports, et dans toutes langues, ainsi que pour la Commission européenne elle-même le droit d'en autoriser à son tour la reproduction ou la traduction.

- (3) Tous les coûts afférents à ces droits seront à la charge du contractant, qui s'assurera en outre du respect de toutes autres conditions attachées à ces droits, en particulier celles qui concernent l'indication claire de la source du matériel.

9. QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES REQUISES

Voir l'annexe IV du projet de contrat – «CV et classification des experts».

Le contractant devra démontrer son aptitude à administrer des réseaux de grande envergure à l'échelle européenne et devra avoir la capacité avérée de gérer les aspects administratifs et financiers d'un tel projet.

Voir également le point 17, «Critères de sélection».

10. CALENDRIER, RAPPORTS ET REALISATIONS

La durée du contrat est fixée à **15 mois** à compter de son entrée en vigueur.

Pour plus de détails, voir l'article I.2 du projet de contrat.

Les échéances spécifiques pour l'exécution de chacune des tâches énoncées au point 6 seront convenues entre la Commission et le contractant, sur proposition de ce dernier.

10.1 RAPPORTS ET REALISATIONS

Les rapports et réalisations ci-dessous seront exigés pour toutes les tâches exposées au point 6:

A. Une **note initiale** sera soumise à l'approbation de la Commission six semaines après la prise d'effet du contrat. Elle présentera **l'état des connaissances actuelles** concernant les pratiques syndicales de lutte contre la discrimination et/ou de promotion de la diversité sur le lieu de travail et la méthode que le contractant entend suivre pour la réalisation des tâches n° 1, 2 et 3.

B - Rapport intermédiaire

Cinq mois après la signature du contrat, un rapport intermédiaire résumant les progrès accomplis et présentant en détail le reste des activités prévues jusqu'à la fin du contrat devra être soumis à la Commission. Ce rapport ne devra pas excéder 10 pages.

C. Version de travail des publications

Dix mois après la signature du contrat, une première version (de travail) de la première publication sera réalisée en vue de l'organisation du séminaire; cette version résumera la méthode suivie et présentera les résultats obtenus au titre des tâches n° 1 (cartographie), n° 2 (classification et évaluation des initiatives sélectionnées lors de la cartographie, et détermination d'éventuelles lacunes) et n° 3 (propositions d'actions).

Une première version (de travail) de la deuxième publication destinée au grand public sera également rédigée; synthèse des principaux résultats de l'étude, elle illustrera ces derniers à l'aide de 15 exemples de bonnes pratiques.

Le contractant fournira en outre à la Commission tous les détails concernant la préparation du séminaire prévu au titre de la tâche n° 4, notamment les renseignements concernant le site choisi (en dehors de la Commission), ainsi qu'une liste provisoire de 50 participants à même d'examiner les résultats des tâches n° 1, 2 et 3 et de valider les propositions d'actions à mener ultérieurement.

D. Séminaire

12 mois après la signature du contrat, un séminaire d'une journée sera organisé par le contractant à Bruxelles ou à Madrid¹⁹ dans le but de présenter à la Commission et à d'autres parties intéressées les résultats des trois tâches susmentionnées, ainsi que la version de travail de la première publication.

E. Version finale des publications et projet de rapport final d'activité

13 mois après la signature du contrat, une version finale des deux publications, tenant compte des discussions et des conclusions du séminaire, sera soumise à l'approbation de la Commission. Le texte final de la première publication n'excédera pas 50 pages, dont une synthèse pouvant comprendre jusqu'à 5 pages. La longueur maximale du texte final de la deuxième publication sera de 20 pages.

Le contractant devra soumettre les deux textes en anglais, français et allemand. Le texte remis à la Commission européenne sera au format Word et les tableaux au format Excel. Le contractant devra fournir à la Commission 10 photos illustrant le texte de chaque publication et obtenir les droits y afférents.

14 mois après la signature du contrat, le contractant soumettra à l'approbation de la Commission un projet de rapport final d'activité n'excédant pas 20 pages et présentant la réalisation de l'ensemble de l'étude, y compris un bref compte rendu du séminaire tenu au cours du douzième mois.

11. EXIGENCES EN MATIERE DE PUBLICITE ET D'INFORMATION

1.- Par principe, pour faciliter un suivi et une valorisation appropriés par la Commission européenne de tous les résultats obtenus et produits présentés au titre du programme PROGRESS, le contractant sera tenu de fournir – sur demande spécifique ou, en tout cas, avec le rapport final –, pour chacune des activités cofinancées au titre du présent appel d'offres, les éléments suivants:

- une présentation des éléments clés en une page. Les éléments clés seront concis, nets et faciles à comprendre. Cette présentation doit être rédigée en anglais, en français et en allemand. Bien que non obligatoire, la mise à disposition du texte dans d'autres langues communautaires serait appréciée;
- un résumé de cinq pages en anglais, en français et en allemand, sauf s'il en est décidé autrement, de façon plus précise, dans la section «Tâches à réaliser».

2 – Conformément aux conditions générales, le contractant est tenu de mentionner que le présent service/la présente activité est réalisé(e) au nom/avec le soutien de la Communauté, dans tous les documents et supports produits, notamment les produits finaux élaborés et les rapports, brochures, communiqués de presse, vidéos, logiciels, etc. connexes, y compris lors de conférences ou séminaires, sous la forme suivante:

La présente (publication, conférence, séance de formation) bénéficie du soutien du programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013). Ce programme est géré par la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne. Il a été établi pour appuyer financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de

¹⁹ Ou dans toute autre grande ville d'Espagne, car ce pays assurera la présidence de l'Union européenne pendant le premier semestre 2010.

l'emploi et des affaires sociales, tels qu'ils sont énoncés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces, dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et pré-candidats à l'adhésion à l'UE.

PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE et d'aider ainsi les États membres à respecter leurs engagements et à mener à bien leur action en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et de bâtir une société plus solidaire. Dès lors, il contribuera:

- *à fournir une analyse et des conseils dans les domaines d'activité qui lui sont propres;*
- *à assurer le suivi et à faire rapport sur l'application de la législation et des politiques communautaires dans ces mêmes domaines;*
- *à promouvoir le transfert de politiques, l'échange de connaissances et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et priorités de l'Union et*
- *à relayer les avis des parties prenantes et de la société au sens large.*

Pour de plus amples informations, veuillez consulter:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.html

Pour les publications, il convient d'inclure également la mention suivante:

«Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne.»

En ce qui concerne les publications et tout plan de communication lié au présent service, le contractant devra insérer le logo de l'Union européenne et, le cas échéant, tout autre logo conçu pour les domaines de l'emploi et de la solidarité sociale, et mentionner la Commission européenne en tant que pouvoir adjudicateur dans toute publication ou tout matériel connexe élaboré au titre du présent contrat de service.

12. EXIGENCES EN MATIERE DE RAPPORTS

La réalisation du programme PROGRESS se fonde sur une gestion axée sur les résultats. La gestion axée sur les aboutissements et les résultats vise à maximiser les bénéfices du programme pour les citoyens européens et suppose:

- de répertorier les résultats les plus importants pour les citoyens européens;
- d'axer la gestion sur ces objectifs, notamment en fixant de façon claire les résultats souhaités, en mettant en œuvre des plans fondés sur ces résultats et en tirant les leçons de «ce qui fonctionne» dans ce processus;
- de saisir toutes les occasions de collaboration qui contribuent à l'obtention des résultats.

En guise de première étape, un cadre stratégique de mise en œuvre du programme PROGRESS a été défini en collaboration avec les États membres et les organisations de la société civile. Il constitue le cadre d'application du programme et est complété par des actions

de mesure de la performance définissant le mandat du programme, ses résultats spécifiques et à long terme. Un récapitulatif du cadre régissant la mesure de la performance au sein du programme PROGRESS figure à l'annexe II. Pour de plus amples informations concernant le cadre stratégique, veuillez consulter le site Internet du programme²⁰.

Dans ce contexte, la Commission assurera le suivi des retombées des initiatives financées ou demandées au titre du programme PROGRESS et examinera comment ces initiatives contribuent aux résultats définis dans le cadre stratégique. Le contractant sera invité à collaborer étroitement et loyalement avec la Commission et/ou les personnes autorisées par celle-ci pour définir les contributions escomptées et l'ensemble des mesures de la performance à l'aune desquelles celles-ci seront évaluées. Le contractant sera invité à recueillir des données et à faire rapport régulièrement sur ses propres performances à la Commission et/ou aux personnes désignées. En outre, le contractant mettra à la disposition de la Commission et/ou des personnes désignées tous les documents ou informations permettant de mesurer correctement la performance du programme PROGRESS et leur donnera les droits d'accès.

13. PAIEMENTS ET CONTRAT TYPE

Le soumissionnaire doit tenir compte des dispositions du contrat type contenant les conditions générales applicables aux marchés de services lors de l'élaboration de son offre, dont l'article 1, paragraphe 4, fixe les modalités de paiement.

Les paiements seront échelonnés sur la durée du contrat en fonction de l'avancement des travaux, de la remise des rapports et des produits, ainsi que de la qualité des travaux.

Les modalités applicables au présent marché sont les suivantes:

- Six semaines après la signature du contrat, le contractant pourra introduire auprès de la Commission une demande formelle en vue d'un premier paiement intermédiaire, accompagnée de la note initiale et des factures correspondant aux frais réels. L'acceptation par la Commission de la note initiale est une condition préalable à l'exécution du paiement.

Le montant total du premier paiement intermédiaire ne peut excéder 20 % du montant total spécifié au point 14.

- Cinq mois après la signature du contrat, le contractant pourra introduire auprès de la Commission une demande formelle en vue d'un deuxième paiement intermédiaire d'un montant s'élevant au maximum à 40 % du montant total spécifié au point 14, accompagnée d'un rapport intermédiaire tel que défini au point 10.1.B, ainsi que des factures correspondant aux frais réels. L'acceptation par la Commission du rapport intermédiaire est une condition préalable à l'exécution du paiement.
- 10 mois après la signature du contrat, le contractant pourra introduire auprès de la Commission une demande formelle en vue d'un troisième paiement intermédiaire d'un montant s'élevant au maximum à 20 % du montant total spécifié au point 14, accompagnée d'une première version (de travail) de la publication définie au point 10.1.C, ainsi que des factures correspondant aux frais réels.

Le montant total de ces trois paiements intermédiaires ne peut excéder 80 % du montant total spécifié au point 14.

²⁰

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.html

Pour chaque demande de paiement, la Commission dispose d'un délai de 60 jours à compter de la réception pour approuver ou refuser les rapports intermédiaires ou toute autre réalisation précisée au point 10.1, et le contractant dispose d'un délai de 30 jours pour présenter des informations complémentaires ou un nouveau produit.

Dans les 30 jours suivant la date d'approbation des rapports et réalisations par la Commission, un paiement intermédiaire correspondant aux factures présentées est effectué.

- 14 mois après la signature du contrat, la Commission effectue, après approbation des documents fournis, un versement final couvrant le solde dû sur demande écrite présentée conjointement avec la version finale des publications et du rapport d'activité, un état financier définitif relatif à l'exécution du budget total et la facture finale.

La Commission dispose d'un délai de 60 jours à compter de la réception pour approuver ou rejeter les publications et/ou le rapport d'activité, et le contractant dispose d'un délai de 30 jours pour présenter des informations complémentaires ou soumettre une nouvelle version de l'une et/ou l'autre des publications et/ou un nouveau rapport d'activité.

Dans les 30 jours suivant la date d'approbation par la Commission des publications finales et du rapport d'activité, le solde du montant total mentionné au point 14 est versé.

En particulier, comme indiqué au point 7 («Guide et modalités d'exécution des tâches»), le contractant est tenu d'expliquer, dans son rapport d'activité final, par quels moyens il a satisfait aux dispositions décrites sur l'égalité des chances.

14. PRIX

Le montant **maximal** disponible pour ce contrat est de 400 000 EUR (quatre cent mille euros). Les soumissionnaires noteront qu'aucune offre excédant ce plafond ne sera prise en considération.

Aux termes des articles 3 et 4 du protocole sur les privilèges et immunités des Communautés européennes, celles-ci sont exonérées de tous impôts, taxes et droits, y compris de la taxe sur la valeur ajoutée; ces droits ne peuvent donc entrer dans le calcul du prix de l'offre. Le montant de la TVA doit être indiqué séparément.

Le prix doit être établi en euros (€), hors TVA (il convient d'utiliser, s'il y a lieu, les taux de conversion publiés au Journal officiel de l'Union européenne, série C, le jour de la publication de l'appel d'offres), et détaillé suivant le modèle figurant à l'annexe III du contrat type joint.

Honoraires et frais directs

- Honoraires, exprimés en nombre de jours-personnes multiplié par le prix unitaire journalier pour chaque expert proposé. Le prix unitaire doit couvrir les honoraires des experts et les dépenses administratives.

Sont ainsi visés:

- ✓ les frais de voyage et de séjour en rapport avec les tâches de recherche et d'analyse;
- ✓ les frais de voyage et de séjour du contractant, de son personnel ou de ses experts, pour toutes les réunions avec la Commission européenne à Bruxelles (au moins 4 réunions);

- ✓ toute la documentation et la totalité des coûts relatifs à la réalisation des publications finales.
- Frais de traduction liés aux publications finales.
- Tous les coûts (y compris, notamment, les frais d'hébergement, de séjour et de voyage pour tous les participants) liés à l'organisation d'un séminaire d'une journée pour 50 personnes environ.
- Autres frais directs (veuillez préciser)

Frais remboursables:

- Il n'y a pas de frais remboursables

Prix total: jusqu'à 400 000 EUR

15. GROUPEMENTS D'OPERATEURS ECONOMIQUES OU CONSORTIUMS

Les offres peuvent être présentées par des groupements de prestataires de services ou de fournisseurs, qui ne seront pas tenus d'adopter une forme juridique spécifique avant l'attribution du marché. Néanmoins, le groupement retenu pourra être contraint de prendre une forme juridique déterminée lorsque le marché lui aura été attribué, si ce changement est nécessaire à la bonne exécution du marché²¹. Cependant, un groupement d'opérateurs économiques doit désigner une partie chargée de la réception et du traitement des paiements pour les membres du groupement, de la gestion administrative du service, ainsi que de la coordination. Les documents requis et énumérés aux points 16 et 17 ci-après doivent être fournis par chaque membre du groupement.

Chaque membre du groupement est solidairement responsable envers la Commission.

16. CRITERES D'EXCLUSION ET PIECES JUSTIFICATIVES

1) Les soumissionnaires doivent fournir une attestation sur l'honneur, dûment datée et signée, mentionnant qu'ils ne se trouvent pas dans une des situations visées à l'article 93 et à l'article 94, point a), du règlement financier.

Les articles en question prévoient ce qui suit:

« Article 93:

Sont exclus de la participation aux procédures de passation de marchés les candidats ou les soumissionnaires:

- a) qui sont en état ou qui font l'objet d'une procédure de faillite, de liquidation, de règlement judiciaire ou de concordat préventif, de cessation d'activité, ou sont dans*

²¹ Ces entités peuvent prendre la forme d'une entité avec ou sans personnalité juridique, mais doivent offrir une protection suffisante des intérêts contractuels de la Commission européenne (selon l'État membre concerné, il peut s'agir, par exemple, d'un consortium ou d'une association temporaire).

Le contrat doit être signé par tous les membres du groupe ou par l'un d'eux dûment mandaté par les autres (une procuration ou autre autorisation suffisante sera annexée au contrat), lorsque les soumissionnaires n'ont pas constitué d'entité juridique.

toute situation analogue résultant d'une procédure de même nature existant dans les législations et réglementations nationales;

- b) qui ont fait l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement ayant autorité de chose jugée pour tout délit affectant leur moralité professionnelle;*
- c) qui, en matière professionnelle, ont commis une faute grave constatée par tout moyen que les pouvoirs adjudicateurs peuvent justifier;*
- d) qui n'ont pas rempli leurs obligations relatives au paiement des cotisations de sécurité sociale ou leurs obligations relatives au paiement de leurs impôts selon les dispositions légales du pays où ils sont établis ou celles du pays du pouvoir adjudicateur ou encore celles du pays où le marché doit s'exécuter;*
- e) qui ont fait l'objet d'un jugement ayant autorité de chose jugée pour fraude, corruption, participation à une organisation criminelle ou toute autre activité illégale portant atteinte aux intérêts financiers des Communautés;*
- f) qui font actuellement l'objet d'une sanction administrative visée à l'article 96, paragraphe 1²².*

(...)

Article 94:

Sont exclus de l'attribution d'un marché, les candidats ou les soumissionnaires qui, à l'occasion de la procédure de passation de ce marché:

- a) se trouvent en situation de conflit d'intérêts;*
- b) se sont rendus coupables de fausses déclarations en fournissant les renseignements exigés par le pouvoir adjudicateur pour leur participation au marché ou n'ont pas fourni ces renseignements; (...)*»

2) Le soumissionnaire auquel le marché est à attribuer fournit, dans le délai défini par le pouvoir adjudicateur et avant la signature du contrat, les preuves visées à l'article 134 des modalités d'exécution, corroborant l'attestation visée au point 1 ci-dessus.

Article 134 des modalités d'exécution — Pièces justificatives

1. Le pouvoir adjudicateur accepte comme preuve suffisante que le candidat ou le soumissionnaire [...] ne se trouve pas dans un des cas mentionnés à l'article 93, paragraphe 1, points a), b) ou e), du règlement financier, un extrait récent du casier judiciaire ou, à défaut, un document équivalent délivré récemment par une autorité judiciaire ou administrative du pays d'origine ou de provenance, dont il résulte que ces exigences sont satisfaites.

2. Le pouvoir adjudicateur accepte comme preuve suffisante que le candidat ou soumissionnaire ne se trouve pas dans le cas mentionné à l'article 93, paragraphe 1, point d),

²² Article 96, paragraphe 1: «Le pouvoir adjudicateur peut infliger des sanctions administratives ou financières:

- a) aux candidats ou soumissionnaires qui se trouvent dans les cas visés à l'article 94, point b);
 - b) aux contractants qui ont été déclarés en défaut grave d'exécution de leurs obligations en vertu de marchés financés par le budget.
- (...)

du règlement financier, un certificat récent délivré par l'autorité compétente de l'État concerné.

Lorsqu'un tel document ou certificat n'est pas délivré par le pays concerné, il peut être remplacé par une déclaration sous serment ou, à défaut, solennelle faite par l'intéressé devant une autorité judiciaire ou administrative, un notaire ou un organisme professionnel qualifié du pays d'origine ou de provenance.

3. Suivant la législation nationale du pays d'établissement du soumissionnaire ou candidat, les documents énumérés aux paragraphes 1 et 2 concernent les personnes morales et les personnes physiques, y compris, dans les cas où le pouvoir adjudicateur l'estime nécessaire, les chefs d'entreprise ou toute personne ayant le pouvoir de représentation, de décision ou de contrôle du candidat ou du soumissionnaire.

Voir à l'annexe I (qui peut être utilisée comme liste de contrôle) les documents que le candidat, soumissionnaire ou attributaire du marché peut présenter à la Commission européenne en tant que pièces justificatives.

3) Le pouvoir adjudicateur peut exonérer un candidat ou un soumissionnaire de l'obligation de produire les preuves documentaires visées à l'article 134 des modalités d'exécution si ces preuves lui ont déjà été présentées aux fins d'une autre procédure de passation de marché lancée par la DG Emploi, et pour autant que les documents en question n'aient pas été délivrés plus d'un an auparavant et qu'ils soient toujours valables.

En pareil cas, le candidat ou le soumissionnaire déclare sur l'honneur que les preuves documentaires ont déjà été fournies lors d'une procédure de passation de marché antérieure et qu'aucun changement n'est intervenu dans sa situation.

17. CRITERES DE SELECTION

Les candidats seront sélectionnés sur la base de leur capacité financière et économique, de leurs compétences professionnelles et de leur capacité technique.

- (1) La capacité économique et financière** à réaliser les tâches prévues par le cahier des charges devra être démontrée par les moyens suivants:
- a) la preuve que le chiffre d'affaires du dernier exercice clos du soumissionnaire (ou de tous les partenaires du groupement de prestataires de services/fournisseurs pris dans leur ensemble) était au moins équivalent à 75% du prix proposé pour le contrat;
 - b) les bilans ou extraits des bilans des deux derniers exercices clos, dans les cas où la publication des bilans est prescrite par la législation sur les sociétés du pays où le prestataire de services est installé; dans le cas d'offres émanant de groupements de prestataires de services/de fournisseurs, cette déclaration doit être fournie par chacun des membres du groupement;
 - c) une déclaration concernant le chiffre d'affaires relatif aux services objet du marché réalisé au cours des deux derniers exercices; dans le cas d'offres émanant de groupements de prestataires de services/de fournisseurs, cette déclaration doit être fournie par chacun des membres du groupement;
 - d) une attestation bancaire prouvant la capacité financière du soumissionnaire; dans le cas d'offres émanant de groupements de prestataires de services/de

fournisseurs, cette attestation doit être fournie par chacun des membres du groupement.

(2) **Compétences professionnelles et capacité technique**

- a) **Les compétences professionnelles et la capacité technique** du soumissionnaire dans le domaine objet du contrat seront en outre évaluées sur la base des critères ci-dessous.

Pour le **coordonnateur du projet**, les exigences à remplir sont les suivantes:

- ✓ Au moins 5 ans d'expérience dans la recherche sur les syndicats et les relations entre employeurs et travailleurs, et une aptitude prouvée à réaliser les tâches de coordination et les tâches administratives liées à l'organisation et à la gestion de contrats et d'études au niveau européen. Pour évaluer ce critère, la Commission se fondera notamment sur une liste d'activités antérieures dans ce domaine, présentée par le soumissionnaire.
- ✓ Une aptitude prouvée à mettre en place la structure organisationnelle appropriée pour accomplir toutes les tâches relevant du marché, et en particulier l'aptitude à mobiliser les experts et les compétences linguistiques nécessaires pour couvrir tous les pays et tous les motifs de discrimination prévus au point 4. Pour évaluer ce critère, la Commission se fondera notamment sur une liste de correspondants/d'organisations/d'experts, partenaires potentiels ou confirmés, dans les pays concernés par le projet, ainsi que sur un organigramme présentant la structure à mettre en place.
- ✓ De très bonnes connaissances des langues de travail de la Communauté, notamment l'anglais, afin de faciliter la communication avec la Commission.
- ✓ Excellentes compétences rédactionnelles en anglais (sur la base de publications antérieures).
- ✓ Excellentes capacités de présentation orale en anglais (sur la base de références à des travaux antérieurs).
- ✓ Excellentes capacités de coordination et d'organisation de séminaires à l'échelle internationale ou européenne (sur la base de références à des séminaires ou manifestations précédemment organisés).

Pour **les membres de l'équipe**, les exigences à remplir sont les suivantes:

- ✓ Au moins 2 membres de l'équipe devront pouvoir justifier d'une expérience d'au moins 5 ans dans l'élaboration, la réalisation, l'analyse et l'interprétation d'études sur les syndicats et les relations entre employeurs et travailleurs, ainsi que dans l'évaluation des incidences de leurs initiatives.
- ✓ Au moins 1 membre de l'équipe devra justifier d'une expérience d'au moins 5 ans dans le domaine de la lutte contre la discrimination dans l'Union européenne.
- ✓ Au moins 1 membre de l'équipe devra justifier d'une expérience liée à la diversité au sein du monde syndical (en particulier au sein des syndicats

représentant des professionnels des services publics (secteurs de l'éducation, des médias, de la santé...).

- ✓ Au moins un autre membre de l'équipe devra justifier d'une expérience en matière d'égalité hommes/femmes pour en garantir la prise en compte (égalité des sexes + dimension du « genre ») dans les résultats de l'étude et en particulier dans les propositions d'actions.
- ✓ Au moins 1 membre de l'équipe devra justifier d'une expérience dans le domaine de la rédaction de rapports sur la diversité s'adressant à un public paneuropéen.

Voir annexe IV du projet de contrat, C.V. des experts.

b) Moyens de preuves requis

La capacité technique et professionnelle du soumissionnaire à réaliser l'analyse décrite ci-dessus est évaluée et vérifiée sur la base des éléments suivants:

- ✓ une liste identifiant le coordonnateur et les membres de l'équipe, qui décrira clairement les tâches spécifiques de chacun pendant la durée du projet;
- ✓ les C.V. du coordonnateur et des membres de l'équipe, ainsi qu'une liste des principaux travaux et/ou articles publiés au cours des 5 dernières années au moins par chaque expert participant au projet, sur des sujets liés au thème du présent appel d'offres;
- ✓ une déclaration du candidat certifiant sa capacité technique et la compétence de l'équipe pour mener à bien les services requis;
- ✓ des déclarations signées et datées signifiant l'engagement ferme de participer au projet pris par des personnes extérieures aux entreprises/organisations contractantes.

Pour les offres émanant de groupements de prestataires de services/de fournisseurs, les éléments suivants seront exigés:

- ✓ une identification précise du contractant qui sera chargé de signer le contrat,
- ✓ et une déclaration écrite de chaque membre du groupement de prestataires de services/de fournisseurs confirmant sa volonté de participer à l'exécution du contrat et décrivant succinctement son rôle.

Si la Commission européenne considère qu'un soumissionnaire ne possède pas les capacités financières et opérationnelles susmentionnées, celui-ci sera écarté sans évaluation supplémentaire.

18. CRITERES D'ATTRIBUTION

Le marché sera attribué au soumissionnaire présentant l'offre économiquement la plus avantageuse, au regard des critères ci-dessous et des prix unitaires proposés.

(1) *Qualité de l'offre*

- a) La qualité de la compréhension de la nature des tâches assignées, du contexte et des résultats à atteindre (**20%**).

- b) L'appréciation qualitative de l'offre (**40 %**), y compris, notamment, la présentation de la méthode générale suivie pour réaliser les diverses tâches et pour déterminer les participants au séminaire à même de valider les résultats de l'étude et ses recommandations.
- c) L'organisation du travail (**40 %**), notamment **des tâches administratives et logistiques** nécessaires, et la crédibilité du calendrier proposé; ce critère porte également sur la clarté et la cohérence du programme de travail.

(2) **Prix**

Le marché ne sera pas attribué à un soumissionnaire obtenant moins de 70% pour les critères d'attribution.

Le total des points sera ensuite divisé par le prix, l'offre obtenant le résultat le plus élevé étant retenue.

19. CONTENU ET PRESENTATION DES OFFRES

19.1 Contenu des offres

Le soumissionnaire doit fournir l'ensemble des informations et des documents nécessaires afin que la Commission puisse apprécier l'offre sur la base des critères de sélection et d'attribution.

L'offre comprendra trois parties:

- (1) **une première partie** contenant toutes les informations administratives, notamment:
 - (a) la date de l'offre de prestation de services;
 - (b) le nom du soumissionnaire, son adresse complète, ses numéros de téléphone et de télécopieur et son adresse électronique;
 - (c) le formulaire « Entité légale » dûment complété²³;
 - (d) le statut juridique;
 - (e) l'identification du siège ou du domicile du soumissionnaire (et les preuves requises en la matière selon la loi nationale concernée);
 - (f) la date d'établissement ou d'enregistrement;
 - (g) le nom du représentant légal du contractant (c'est-à-dire de la personne habilitée à agir légalement au nom du contractant vis-à-vis de tiers);
 - (h) le numéro de TVA ou la preuve de l'exemption;
 - (i) le numéro de sécurité sociale;
 - (j) la déclaration requise dans la partie « Critères d'exclusion et pièces justificatives »;
 - (k) les informations spécifiques sur la structure de l'organisation du soumissionnaire;

²³

Formulaire disponible à l'adresse http://europa.eu.int/comm/budget/execution/legal_entities_fr.htm

- (2) **une deuxième partie** présentant le **contenu technique** de l'offre, y compris:
- I) les informations spécifiques sur la capacité technique et professionnelle requises et énumérées au point 17, en particulier:**
- (a) des informations détaillées sur les membres de l'équipe proposée pour le projet et une explication de la nature et de l'importance de leur participation au projet;
 - (b) une description de l'expérience professionnelle en rapport avec le marché, mettant l'accent sur les domaines spécifiques visés par l'appel d'offres;
 - (c) le curriculum vitae détaillé des principaux membres de l'équipe de projet et des experts nationaux.
- (3) **une troisième partie** constituant le **volet financier** de l'offre, comprenant:
- (a) tous les détails du prix proposé, présentés conformément à l'annexe III du modèle de contrat ci-joint;
 - (b) un formulaire d'identification financière (formulaire d'identification bancaire), dûment complété, signé et estampillé par la banque²⁴;
 - (c) la preuve que le chiffre d'affaires du dernier exercice clos était au moins équivalent à 75% du prix proposé pour le contrat;
 - (d) les bilans ou extraits des bilans des deux derniers exercices clos, dans les cas où la publication des bilans est prescrite par la législation sur les sociétés du pays où le prestataire de services est installé. Dans le cas d'offres émanant de consortiums, cette preuve devra être fournie par chaque membre du consortium;
 - (e) une déclaration concernant le chiffre d'affaires global et le chiffre d'affaires relatif aux services, auxquels se réfère le marché, réalisés au cours des deux derniers exercices. Dans le cas d'offres émanant de consortiums, cette preuve devra être fournie par chaque membre du consortium;
 - (f) une attestation bancaire prouvant la capacité financière du soumissionnaire. Dans le cas d'offres émanant de consortiums, cette attestation doit être fournie par chacun des membres du consortium.

19.2 Présentation de l'offre

Les offres doivent:

- 1) être signées par le représentant légal du soumissionnaire;
- 2) être présentées en trois exemplaires (1 original et 2 copies);
- 3) contenir toutes les informations demandées ci-dessus (voir points 16, 17, 18 et 19.1);
- 4) être rédigées de manière claire et concise;

²⁴

Formulaire disponible à l'adresse http://ec.europa.eu/budget/execution/ftiers_fr.htm

- 5) être présentées dans l'une des langues officielles de l'Union européenne;
- 6) être remises selon les exigences spécifiées dans la lettre d'invitation à soumissionner et dans les délais mentionnés dans cette lettre (toutes les adresses, les dates et les échéances y sont indiquées).

20. DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

- 1) La mise en adjudication ou la procédure d'appel d'offres n'oblige en rien la Commission à attribuer le marché.
- 2) La Commission n'est redevable d'aucune indemnisation à l'égard des soumissionnaires dont les offres n'ont pas été retenues. Il en est de même si elle renonce à la passation du marché.
- 3) Les dépenses engagées pour la préparation et la présentation des offres ne seront pas remboursées.
- 4) Aucune information de quelque nature que ce soit ne sera donnée sur l'avancement de l'évaluation des offres.
- 5) Tous les documents présentés par les soumissionnaires deviennent propriété de la Commission européenne.

*

* *

Annexe I

Critères d'exclusion (Art. 93§1 RF)	Moyens de preuves à présenter par le candidat, le soumissionnaire ou le soumissionnaire auquel le marché est à attribuer	
	Passation des Marchés (Art. 93§2 RF; Art. 134 ME)	
1. Exclusion de participation à la procédure d'attribution d'un marché, Art. 93§ 1 RF : <i>« Sont exclus de la participation à un marché, les candidats ou les soumissionnaires :...</i>		
1.1. (lit. a) <i>qui sont en état ou qui font l'objet d'une procédure de faillite,</i> <i>de liquidation, de règlement judiciaire</i> <i>ou de concordat préventif, de cessation d'activité,</i> <i>ou sont dans toute situation analogue résultant d'une procédure de même nature existant dans les législations et réglementations nationales²⁵;</i>	Extrait récent du casier judiciaire ou Document récent équivalent délivré par une autorité judiciaire ou administrative du pays d'origine ou de provenance ou Lorsqu'un tel document ou certificat n'est pas délivré par le pays concerné : déclaration sous serment ou à défaut, solennelle, faite par l'intéressé devant une autorité judiciaire ou administrative, un notaire ou un organisme professionnel qualifié du pays d'origine ou de provenance	
1.2. (lit. b) <i>qui ont fait l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement ayant autorité de chose jugée pour tout délit affectant leur moralité professionnelle²⁶;</i>	Voir moyens de preuve pour Art. 93§1, lit. a RF ci-dessus	
Critères d'exclusion	Moyens de preuves à présenter par le candidat, le soumissionnaire ou le soumissionnaire auquel le marché est à attribuer	

²⁵ Voir aussi Art. 134§4 des ME : Suivant la législation nationale du pays d'établissement du candidat ou du soumissionnaire, les documents énumérés aux paragraphes 1 et 3 concernent les personnes morales et les personnes physiques, y compris, dans les cas où le pouvoir adjudicateur l'estime nécessaire, les chefs d'entreprise ou toute personne ayant le pouvoir de représentation, de décision ou de contrôle du candidat ou du soumissionnaire.

²⁶ Voir footnote n° 1.

(Art. 93§1 RF)	Passation des Marchés (Art. 93§2 RF; Art. 134 ME)		
1.3. (lit. c) <i>qui, en matière professionnelle, ont commis une faute grave constatée par tout moyen que les pouvoirs adjudicateurs peuvent justifier;</i>	Déclaration du candidat ou soumissionnaire attestant qu'il ne se trouve pas dans une telle situation		
1.4. (lit. d) <i>qui n'ont pas rempli leurs obligations relatives au paiement des cotisations de sécurité sociale ou leurs obligations relatives au paiement de leurs impôts selon les dispositions légales du pays où ils sont établis ou celles du pays du pouvoir adjudicateur ou encore celles du pays où le marché doit s'exécuter²⁷;</i>	Certificat récent délivré par l'autorité compétente de l'état prouvant que le candidat ne se trouve pas dans le cas mentionné ou Lorsqu'un tel document ou certificat n'est pas délivré par le pays concerné: déclaration sous serment ou à défaut, solennelle, faite par l'intéressé devant une autorité judiciaire ou administrative, un notaire ou un organisme professionnel qualifié du pays d'origine ou de provenance		
1.5. (lit. e) <i>qui ont fait l'objet d'un jugement ayant autorité de chose jugée pour fraude, corruption, participation à une organisation criminelle ou toute autre activité illégale portant atteinte aux intérêts financiers des Communautés²⁸;</i>	Voir moyens de preuve pour Art. 93§1, lit. a RF ci-dessus		
1.6. (lit. f) <i>qui font actuellement l'objet d'une sanction administrative visée à l'article 96 paragraphe 1.²⁹</i>	Déclaration du candidat ou soumissionnaire attestant qu'il ne se trouve pas dans une telle situation		

²⁷ Voir footnote n°1.

²⁸ Voir footnote n° 1.

²⁹ Art. 96§ 1 RF : Le pouvoir adjudicateur peut infliger des sanctions administratives ou financières:

a) aux candidats ou soumissionnaires qui se trouvent dans les cas visés à l'article 94, point b);

b) aux contractants qui ont été déclarés en défaut grave d'exécution de leurs obligations en vertu de marchés financés par le budget.

ANNEXE II - RECAPITULATIF DU CADRE DE MESURE DE PERFORMANCE DU PROGRAMME PROGRESS

Résultat final de PROGRESS

Les États membres mettent en application les lois, politiques et pratiques de manière à contribuer aux résultats désirés de l'agenda social

Le programme PROGRESS œuvre en vue de son objectif final en contribuant à renforcer le soutien de l'UE aux États membres dans leur effort d'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et la promotion d'une société plus solidaire. PROGRESS entend contribuer à (i) un **régime juridique efficace** dans l'UE en ce qui concerne l'agenda social, (ii) une **compréhension commune** des objectifs de l'agenda social, dans l'ensemble de l'UE et (iii) des **partenariats solides** œuvrant pour les objectifs de l'agenda social.

En termes opérationnels, le soutien accordé par PROGRESS permet (i) la fourniture d'analyses et de conseils politiques, (ii) le suivi et les rapports sur la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires, (iii) le transfert de politiques, l'apprentissage et le soutien entre les États membres, et (iv) la communication aux décideurs des avis des parties concernées et de la société au sens large.

Régime juridique

Résultat:

Respect, dans les États membres, de la législation communautaire dans les domaines du programme PROGRESS.

Indicateurs de performance

1. Transposition de la législation communautaire relative aux domaines politiques de PROGRESS.
2. Effectivité de l'application, dans les États membres, de la législation communautaire dans les domaines du programme PROGRESS.
3. Ancrage de la législation et des politiques communautaires dans une analyse approfondie de la situation et sensibilité aux conditions, besoins et attentes des États membres dans les domaines de PROGRESS.
4. Mesure dans laquelle les conseils politiques soutenus par PROGRESS alimentent le développement et la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires.
5. Intégration des questions intersectorielles dans les chapitres politiques du programme PROGRESS.
6. Logique d'intervention sous-jacente commune de la législation et des politiques communautaires en ce qui concerne les matières du programme PROGRESS.
7. Promotion systématique de la parité entre les sexes dans le programme PROGRESS.

Compréhension commune

Résultat:

Compréhension commune et appropriation par les décideurs/responsables politiques, les parties concernées dans les États membres et la Commission, des objectifs dans les domaines politiques de PROGRESS.

Indicateurs de performance

1. Attitudes des décideurs, des intervenants clés et du grand public concernant les objectifs communautaires dans les domaines politiques de PROGRESS.
2. Mesure dans laquelle les priorités ou discours de politique nationale reflètent les objectifs communautaires.
3. Respect des principes de bonne gouvernance (notamment des normes minimales en matière de consultation) dans le débat politique.
4. Mesure dans laquelle les résultats des débats politiques alimentent le développement de la législation et des politiques communautaires.
5. Sensibilisation accrue des décideurs et responsables politiques, des partenaires sociaux, des ONG, des réseaux concernant leurs droits/obligations dans les domaines politiques de PROGRESS.
6. Sensibilisation accrue des décideurs et responsables politiques, des partenaires sociaux, des ONG, des réseaux concernant les politiques et objectifs communautaires dans les domaines politiques de PROGRESS.

Partenariats solides

Résultat:

Partenariats efficaces avec les parties concernées nationales et paneuropéennes pour soutenir les résultats dans les domaines politiques du programme PROGRESS.

Indicateurs de performance

1. Existence d'un consensus/terrain d'entente entre les décideurs, responsables politiques et parties prenantes sur les objectifs et politiques communautaires.
2. Identification et implication par l'UE, d'intervenants clés pour influencer ou changer au niveau national et communautaire.
3. Efficacité des partenariats par rapport aux résultats dans les domaines politiques de PROGRESS.
4. Nombre de personnes desservies ou touchées par les réseaux soutenus par PROGRESS.
5. Degré d'amélioration des compétences de sensibilisation des réseaux soutenus par PROGRESS.
6. Satisfaction des autorités nationales et communautaires concernant la contribution des réseaux.
7. Mesure dans laquelle les réseaux soutenus par PROGRESS adoptent une approche intersectorielle.