

SOMMAIRE

Editorial	I
La CEC dans le dialogue social	2-3
Le Sommet social tripartite	3-4
Promouvoir le leadership chez les femmes	4-6
Nos membres	6-7

ÉDITORIAL

A l'approche de cette fin d'année, certains signes montrent que la récession économique, qui a frappé si sévèrement nos économies, pourrait tirer lentement à sa fin dans certains pays européens. Cela ne signifie pas que la crise est terminée et il nous faudra encore longtemps avant que nous puissions revenir aux niveaux de richesse d'avant la crise, mais un nombre croissant d'observateurs, de politiciens et d'économistes s'accordent à dire que le pire serait derrière nous. Les indices de confiance des entreprises et des consommateurs sont nombreux dans le monde entier à nous donner la même indication.

Dans la plupart de ses analyses économiques, la Commission européenne souligne que certaines politiques macro-économiques adoptées dans différents pays européens se sont avérées efficaces pour redresser les finances publiques et restaurer la compétitivité. Mais, dans la plupart des cas, ces politiques ont eu un impact énorme sur les citoyens, en réduisant sensiblement leur niveau de revenus et en affaiblissant les systèmes de protection sociale. Les chiffres sur le chômage (spécialement chez les jeunes) et la pauvreté sont là pour nous rappeler les risques d'une croissance sans création d'emplois et la nécessité de redémarrer les moteurs de l'économie européenne tout en préservant la viabilité du modèle social européen, l'un des traits distinctifs du grand « rêve » européen.

Le Conseil européen a souligné, à plusieurs reprises, la nécessité que la « machine » complexe, régulant le système de coordination macro-économique des pays de la zone euro et favorisant la convergence de leurs économies qui est à la base de l'Union économique et monétaire européenne (UEM), insiste davantage sur les considérations sociales et se concentre plus sur les indicateurs sociaux. C'est une indication claire que, lors de la

rédaction des recommandations en matière de politiques économiques, une attention particulière doit être accordée aux conséquences sociales de ces politiques et à leur impact sur le contexte social. La Commission européenne a récemment publié une Communication qui va dans ce sens, donnant des indications sur les mesures qui devraient être prises pour renforcer la dimension sociale de l'UEM et sur un plan d'action précis.

Cette Communication a également été au centre du récent Sommet social tripartite, auquel la CEC European Managers a participé en tant que représentante du Comité de liaison avec Eurocadres. A noter que l'une des mesures indiquées par la Commission européenne met l'accent sur le rôle du dialogue social et insiste sur une participation plus opportune et renforcée des partenaires sociaux dans les différentes phases du processus de coordination macro-économique. Cette orientation, que nous partageons pleinement, incitera la CEC European Managers à augmenter encore son engagement sur le plan européen, soutenue par la force des cadres qu'elle représente. Mais un vrai dialogue, pour qu'il soit efficace, doit pouvoir écouter le plus grand nombre d'avis. Y compris celui des cadres, dont l'expérience professionnelle leur donne la possibilité de servir d'intermédiaires entre les différentes forces sociales qui animent le système économique.



Annika Elias
Présidente de la CEC European Managers

La CEC European Managers et le dialogue social européen

Nouvelles perspectives pour l'Europe sociale



La banque centrale européenne

L'un des points que les chefs d'Etat et de Gouvernement européens ont discuté lors de la récente réunion du Conseil européen des 24 et 25 octobre était la poursuite du développement de l'Union économique et monétaire, avec une attention particulière sur le renforcement de sa dimension sociale, la coordination de ses politiques économiques et la réalisation d'une union bancaire.

La nécessité de mettre l'accent sur la dimension sociale de l'UEM avait déjà été exprimée par le Conseil européen en juin et elle prouve une prise de conscience que les réformes économiques et financières pourront être accomplies si seulement il est pris en compte le « contexte » social sur lequel les politiques macro-économiques ont un impact. En réponse à cela, la Commission européenne a récemment publié une Communication contenant ses propositions pour d'éventuelles mesures à adopter, lesquelles ont été accueillies avec satisfaction par le Conseil européen dans ses conclusions. Le renforcement de la dimension sociale de l'UEM a également été discuté lors de la réunion du conseil EPSCO (la réunion des ministres européens des Affaires

sociales) qui s'est tenue le 15 octobre dernier au Luxembourg.

Vous trouverez une description plus détaillée de la structure de l'UEM et des grandes orientations de la Communication ci-dessous.

La question d'assurer une plus grande implication des partenaires sociaux dans les procédures qui constituent le processus de coordination des politiques macro-économiques au niveau de l'UE, et plus généralement, le débat sur la place des aspects sociaux dans les politiques européennes ont marqué l'agenda européen de la CEC European Managers tout au long des deux derniers mois.

Le Parlement européen a organisé le 25 septembre un séminaire conjoint avec les quatre agences spécialisées de l'UE chargées des questions sociales et de l'emploi (Eurofound, Cedefop, EU-OSHA et ETF) pour discuter de la valeur du modèle social européen, et, en particulier, si ce modèle, qui fait partie intégrante du « système » européen et représente l'un des traits distinctifs de l'Europe, est encore quelque chose que l'Europe peut se permettre de maintenir en vue de préserver sa compétitivité.

La CEC European Managers a également pris part le lundi 10 octobre à une autre conférence organisée par la DG Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne sur le thème « Restaurer la convergence socio-économique en Europe ». La convergence en général s'avère essentielle pour une union monétaire efficace fonctionnant correctement, et c'est dans cette optique que la coordination des politiques macro-économiques devient importante. A cette occasion, des universitaires, le président de la Commission européenne et le président du Conseil européen, ainsi que des représentants des gouvernements nationaux, des think-tanks, des associations et des partenaires sociaux européens se sont réunis pour discuter du fonctionnement actuel de la coordination et des systèmes d'alerte rapide, de la fiabilité des indicateurs actuels proposés pour le fonctionnement de l'UEM et de la manière de renforcer la coordination des politiques de l'emploi dans les États membres.



La conférence sur le droit du travail de l'UE du 21 octobre - © European Commission

Enfin, la CEC European Managers a assisté à une autre conférence sur un sujet qui a une grande importance dans le domaine de l'emploi, et qui est fortement lié à la poursuite du développement de la dimension sociale des orientations de politique macro-économique : les perspectives d'avenir du droit du travail européen. La conférence, organisée à Bruxelles le lundi 21 octobre, a été ouverte par le Commissaire László Andor et se concentrait sur trois principaux domaines d'intervention législative: l'aide aux travailleurs vulnérables, la réduction de la segmentation des marchés du travail et la révision du système d'information et de consultation des travailleurs.

FOCUS - Renforcement de la dimension sociale de la U.E.M : un rôle accru pour les partenaires sociaux

• Qu'est-ce que l'UEM ?

L'Union économique et monétaire (UEM) implique la coordination des politiques économiques et budgétaires, une politique monétaire commune et une monnaie commune, l'euro. L'ensemble des 28 États membres de l'UE participent à l'union économique. Toutefois, seuls 17 États membres ont poussé l'intégration en adoptant l'euro. Ces pays constituent la zone euro et font partie de l'Union économique et monétaire.

• Qu'est-ce que la dimension sociale de l'UEM ?

La dimension sociale de l'UEM est liée à la nécessité, pour l'union monétaire, d'être en mesure de prendre en considération les répercussions sociales ou les réformes nécessaires pour stimuler la croissance, la compétitivité et la création d'emplois. Elle renvoie également à la nécessité de prendre en compte et de traiter les problèmes relatifs à l'emploi et aux politiques sociales dans les différents États membres dans le but d'éviter que de tels problèmes se propagent à d'autres pays et contribuent à la création de disparités prolongées.

• Le but de renforcer la dimension sociale de l'UEM

Renforcer davantage la dimension

sociale devrait aider tous les pays à atteindre leur potentiel de croissance et d'emploi, améliorer la cohésion sociale et éviter des disparités croissantes, en conformité avec les Traités et la Stratégie Europe 2020. En effet, récemment, les règles de gouvernance économique, qui visent à consolider l'UEM, ont été renforcées, en essayant de s'attaquer à certaines faiblesses initiales. Toutefois, des lacunes persistent encore et le développement de la dimension sociale de l'UEM serait un outil essentiel pour améliorer la situation actuelle.

• Le point de vue de la Commission européenne

Le 2 octobre dernier, la Commission européenne a publié une Communication sur le renforcement de la dimension sociale de l'UEM. Cette communication met l'accent sur le débat en cours au sein de l'UE sur le renforcement de l'UEM. Pour la Commission européenne, des améliorations sont encore possibles dans les trois domaines suivants :

- Le renforcement des mesures de coordination et de surveillance de l'emploi et des politiques sociales au sein de l'UE, tout en respectant les compétences nationales. Une surveillance plus étroite permettrait

un apprentissage mutuel, l'échange de bonnes pratiques et aiderait à promouvoir la convergence. Dans cette perspective, la Commission européenne a proposé de développer de nouveaux indicateurs sociaux (scoreboard), y compris le taux NEET, le niveau du revenu brut disponible des individus et le risque de pauvreté, qui seront annexés au Rapport conjoint sur l'emploi (l'un des documents publiés lors du « semestre européen » pour surveiller les évolutions de l'emploi).

- L'amélioration de la mobilité de l'emploi et davantage de solidarité européenne.

- L'augmentation de l'importance du dialogue social et du rôle des partenaires sociaux s'impose. La Commission européenne a avancé des propositions concrètes pour assurer une participation plus forte et en temps voulu des partenaires sociaux dans les débats et les processus de prise de décision liés au semestre européen. Leurs activités doivent être étendues afin d'améliorer la mise en œuvre des politiques sociales, mais aussi en vue d'accroître l'efficacité des politiques de coordination au niveau de la zone euro.

La CEC European Managers au Sommet social tripartite d'octobre



Un instant du Sommet social tripartite © European Council

Le 24 octobre dernier, Mme Annika Elias, Présidente de la CEC European Managers, a participé à la session d'automne du Sommet social tripartite, la traditionnelle réunion de haut niveau entre les partenaires

sociaux européens, les chefs des institutions européennes et des Pays membres qui font partie du trio des présidences, organisée à la veille des réunions du Conseil européen. La CEC European Managers participe à la réunion en tant que membre de la délégation des employés (siégé par la CES) et représente la voix des cadres européens à travers le Comité de liaison avec Eurocadres.

Le débat avec les partenaires sociaux était principalement centré sur les discussions concernant le renforcement de la dimension sociale de l'Union économique et monétaire (sur la base de la communication

publiée par la Commission européenne au début du mois d'octobre). Dans la communication, la Commission européenne soutient, parmi d'autres initiatives, une implication plus forte et en temps voulu des partenaires sociaux européens dans les différentes phases du processus de coordination macro-économique qui modèle l'UEM.

Mme Elias a souligné l'importance du dialogue, l'un des traits typiques du "modèle social européen" qui est commun à tous les pays d'Europe et à la base du système européen. Il est important, a ajouté Mme Elias, que

L'Union européenne se concentre à nouveau et plus directement sur les thèmes qui touchent de plus près les citoyens européens. Le dialogue entre les forces sociales est un outil remarquable, qui aide les législateurs dans leurs activités. Mais pour que le dialogue soit efficace, il doit être pluriel et pouvoir écouter plusieurs voix.

A cause de la nature de leurs activités professionnelles, les cadres peuvent jouer le rôle vital d'intermédiaire avec les employeurs et aider à renforcer la compréhension et la confiance réciproques. Les cadres d'Europe sont prêts à jouer leur rôle.

A la fin du sommet, les partenaires sociaux ont présenté une déclaration conjointe sur leur implication

dans la gouvernance économique européenne, basée sur dix principes. Dans cette déclaration, les partenaires sociaux européens soulignent l'importance du dialogue social en tant que moyen d'assurer des réformes économiques et sociales efficaces, demandent à jouer un rôle

plus important dans la définition et la mise en œuvre des politiques macroéconomiques et liées à l'emploi et expriment leur conviction que les structures déjà en place qui permettent leur consultation, offrent suffisamment de possibilités pour continuer à renforcer leur rôle future.



Mme Grybauskaitė, Présidente de la République de Lituanie, M. Van Rompuy, Président du Conseil européen et M. Barroso, Président de la Commission européenne, au Sommet social tripartite d'octobre - © European Council

Les membres de la CEC European Managers se sont réunis à Madrid pour discuter de la promotion des femmes dans l'encadrement.

Promouvoir le *leadership* des femmes - Réunion de lancement, Madrid, 25 octobre 2013



Les participants à la réunion de lancement

Vendredi 25 octobre 2013, plus de 50 représentants des organisations membres de la CEC European Managers se sont réunis à Madrid pour participer à une réunion de lancement d'un projet européen visant à examiner les causes du faible taux de participation des femmes dans la population active des cadres et rechercher des solutions et des meilleures pratiques pour contrer ce problème.

La réunion a été ouverte par Mme Annika Elias, Présidente de la CEC European Managers, qui a introduit le sujet en soulignant que l'égalité des sexes (en utilisant les mots de la Commissaire Reding) « n'est pas une affaire de femmes: c'est

une question d'affaires » et par M. Angel Cardo Herrero, Président de la Confédération des cadres et professionnels espagnols (CCP). Dans son discours de bienvenue, M. Cardo Herrero a abordé la question de l'égalité des sexes dans la population active des cadres du point de vue de son pays, l'Espagne, où le rôle des femmes dans la société s'est considérablement amélioré au cours des dernières années, mais où il reste encore beaucoup à faire.

Compte rendu des débats

Après une brève présentation de la structure du projet et du contenu de la réunion délivré par le Dr Andreas

Bücker expert en projets européens et PDG de Politicomm (et également modérateur de la réunion), Mme Maria Fraile Monte, Secrétaire confédérale de la CCP pour les questions relatives aux femmes, a présenté un rapport très détaillé sur la situation de la population active féminine dans l'encadrement en Espagne. Le rapport montre que les femmes en Espagne représentent la majorité des diplômés universitaires, et pourtant, seulement 11% d'entre elles arrivent à un poste de direction de haut niveau. Il existe aussi un fort parti pris sexiste dans de nombreux secteurs économiques, quasi excluant les femmes dans certains domaines ou certaines fonctions spécifiques. L'Espagne a récemment adopté une loi pour



Un instant de la réunion de lancement

augmenter le taux des femmes dans les postes de décision, mais la seule politique qui soit efficace ne peut que reposer sur une approche inclusive, avec la participation de tous les acteurs concernés (gouvernements, les entreprises, les forces sociales).

Un aperçu plus global a été ensuite apporté par Mme Cristina Caballé Fuguet, Sales Executive chez IBM Espagne et Présidente du Women Leadership Council de IBM pour l'Espagne, le Portugal, la Grèce et Israël. Lors de son intervention, Mme Caballé Fuguet a présenté la politique générale adoptée par IBM pour favoriser l'inclusion et faire de la diversité une valeur d'entreprise ancrée dans la culture et l'esprit d'entreprise dans chaque secteur, département et activité de la société. La diversité devient alors une valeur en soi, quelque chose qui augmente la rentabilité de l'entreprise, non seulement parce qu'elle améliore ses méthodes de travail, mais parce qu'elle améliore l'image et la « valeur sociale » de la société face à l'opinion publique et ses concurrents. Dans le cadre de sa stratégie de diversité et d'inclusion, IBM a créé des structures spécifiques (les *Womens' Leadership Councils*) pour promouvoir les femmes et leurs réelles perspectives d'évolution de carrière, en agissant à la fois en interne et en externe.

Après ces deux présentations

« thématiques », Mme Mirella Visser, Fondatrice du Centre du leadership inclusif (cabinet de conseil en développement des styles de leadership inclusif pour les organisations internationales) et consultante pour plusieurs organisations européennes et internationales ainsi que des ONG, a animé un atelier très interactif avec tous les participants. Les thèmes abordés lors de l'atelier ont été organisés autour de trois axes distincts : une première introduction fournissant des chiffres sur les femmes dans le management et exposant les principaux obstacles à leur avancement, une présentation des meilleures pratiques adoptées par les entreprises et, enfin, une séance pour tirer les conclusions finales. Les chiffres présentés ont apporté un sens concret à des concepts comme « écart de rémunération entre les sexes » et les traditionnels « rôles liés au genre »

dans l'emploi, ainsi qu'une indication claire de la valeur « économique » de l'égalité des sexes. Ainsi, lors de la présentation des défis les plus courants qui entravent la promotion des femmes dans le management et des meilleures pratiques adoptées par les entreprises dans ce domaine, un message était très clair: seul un fort engagement du top-management peut vraiment faire la différence et faire respecter réellement la diversité et les politiques d'inclusion au sein des entreprises. Cette mise en oeuvre est alors assurée par l'adoption de politiques et de structures spécifiques des RH, et ne peut devenir crédible qu'avec la mise en oeuvre de systèmes de mesure basés sur des indicateurs de performance précis.

Pour finir, un exemple concret d'initiative adoptée pour augmenter



La délégation espagnole de la CCP avec la Présidente Mme Elias

le nombre de femmes occupant des postes de direction a été présenté aux participants. Mme Sofia Falk, PDG de Wiminvest (un cabinet de conseil fournissant une aide aux entreprises pour qu'elles deviennent plus rentables en augmentant le nombre de femmes dans les postes de direction) a présenté « The Battle of Numbers » (la « bataille des chiffres »), un programme lancé en novembre dernier en Suède par dix grandes entreprises pour développer des stratégies novatrices afin d'attirer et de retenir davantage de femmes de talent (non seulement au niveau de la direction générale mais surtout au niveau opérationnel) basé sur la contribution active du potentiel déjà existant de femmes au sein de ces sociétés. A travers les expériences directes et internes de ces femmes, Mme Sofia Falk a expliqué qu'il était possible de détecter les points forts et faibles de la structure interne de l'entreprise en question et de planifier des interventions qui pourraient être facilement mis en œuvre dans les 6 à 12 mois.

Les participants à la réunion, tous les représentants des membres de la CEC European Managers et des partenaires du projet, ont contribué activement aux différents moments de la réunion, ce qui montre clairement le grand

intérêt des cadres vis-à-vis de cette question et leur volonté de contribuer au débat dans leur double rôle de bénéficiaires et de responsables chargés de la mise en œuvre des politiques visant à promouvoir les femmes aux postes de direction. Parmi eux, M. Carlo Parietti, Président de l'organisation Eurocadres, avec laquelle la CEC European Managers travaille en étroite collaboration au niveau du dialogue social à travers le Comité de liaison.

Futurs développements et prochaines étapes

Comme annoncé dans notre précédente Newsletter, cet événement a été conçu en tant que réunion de lancement d'un projet européen à plus grande échelle, dans le cadre d'un projet introduit auprès de la Commission européenne avec trois partenaires (CFE-CGC France, LEDARNA Suède et EUROCADRES). Pour cette raison, si ce projet est accepté, la réunion de lancement sera suivie d'une étude et d'une conférence internationale, où un plus grand nombre d'intervenants se réuniront pour discuter de la question de la participation des femmes dans la population active des cadres. Cependant cette réunion a été conçue pour fonctionner aussi

indépendamment de l'approbation et du lancement du projet européen sous-jacent, en fournissant une occasion très précieuse pour les membres de la CEC European Managers pour recueillir et partager leurs connaissances et, amener le combat pour l'égalité des genres aux niveaux nationaux, dans un effort de sensibilisation de tous les acteurs concernés.

Dans les prochaines semaines, les présentations des intervenants, les photos de l'événement et de plus amples informations sur cette réunion de lancement et sur le projet seront disponibles sur notre site Web.



Mme Annika Elias, Présidente de la CEC European Managers, ouvre la réunion de Madrid



La FICT renouvelle son Bureau

La FICT est la fédération sectorielle de la CEC European Managers regroupant les cadres et les organisations professionnelles nationales dans les domaines du transport (ferroviaire, routier, maritime, aviation, transports publics et auxiliaires de transport). La FICT défend et représente les intérêts de ses organisations affiliées et de ses membres. Elle est active dans l'étude des problèmes liés aux transports tels que les problèmes techniques, de sécurité, d'ordre économique, social et environnemental.

Le 30 mai dernier, l'Assemblée générale ordinaire de la FICT a été organisée à Paris. Lors de cette

réunion, où le ministre danois des Transports, Tine L. Jensen a pris la parole pour parler de la politique des transports de l'UE, le nouveau bureau a été élu à l'unanimité.

La composition du nouveau bureau est la suivante :

Le Président : Per Jørgensen de DEA, Danemark.

Le Secrétaire général : Emiliano D'Innocenzo de Aerquadri, Italie.

La Trésorière : Claire Helene Lukas de DEA, Danemark.

Les Vice-présidents par secteur:

Vice-présidente pour le secteur

de l'aviation : Stefania Golinelli de Aerquadri, Italie.

Vice-président pour le secteur des transports publics : Guerino Di Salvo de Fentraf - Quadri, Italie.

Vice-président pour le secteur maritime : Per Jørgensen (Ad interim).

Le Conseil d'administration, qui s'est réuni le même jour, a décidé d'accorder le titre de président honoraire de la FICT à M. Sergio Graziosi. Il sera le représentant officiel de la FICT à la CEC European Managers pour les trois prochaines années.

Colloque QUÉBÉCOIS : L'Association des cadres des collèges du Québec souligne ses 40 ans de vie associative

Depuis 40 ans déjà, le « syndicalisme de cadres » au Québec se vit en association. À cet égard, bien qu'elle ne soit pas reconnue comme un syndicat au sens de la législation québécoise du travail, l'Association des cadres des collèges du Québec (ACCQ) est la porte-parole officielle des cadres des collèges auprès du gouvernement, des organismes du secteur de l'éducation et des médias. Fondée et incorporée en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels, l'ACCQ est présente dans tous les cégeps et dans toutes les régions du Québec où elle déploie sa mission première visant la promotion et la défense des intérêts socio-économiques de ses membres tout en favorisant leur développement professionnel. Elle entend aussi faire valoir l'expertise des cadres auprès du public par le biais de mémoires et d'avis divers.

À première vue, ce régime associatif s'apparente grandement au syndicalisme de cadres européen, mais avec une différence majeure... l'absence du droit à la négociation collective des conditions de travail. Un dossier majeur pris en charge par la Confédération nationale des

cadres du Québec (CNCQ) et la Confédération canadienne des cadres / Canadian Managers Confederation (CCC-CMC) qui sensibilisent les différents paliers de gouvernements, ainsi que les grandes organisations internationales du travail sur cette question fondamentale, et ce, depuis bon nombre d'années.

Une invitation pour tous les gestionnaires

Pour souligner cet important 40e anniversaire, le prochain colloque de l'ACCQ se tiendra les 7 et 8 novembre 2013, au Fairmont Le Manoir Richelieu de La Malbaie, un endroit des plus magnifiques. C'est sous le thème Gérer : l'art de jongler... que les cadres sont conviés alors que des conférenciers de prestige agrémenteront la programmation déjà festive. D'ailleurs, les gestionnaires européens qui seraient intéressés à cet événement peuvent prendre connaissance du programme détaillé au www.accq.qc.ca/Programme_ColloqueACCQ2013.pdf. Pour tout renseignement additionnel, n'hésitez pas à communiquer avec le soussigné.



Jean Perron

Président-directeur général
Association des cadres des collèges
du Québec
info@accq.qc.ca
www.accq.qc.ca

Président
Confédération canadienne des cadres
/ Canadian Managers Confederation