

SOMMAIRE

Editorial	1
Les nouvelles institutions de l'UE	2
La nouvelle Commission européenne	3-4
La CEC dans le dialogue social	5
Nos membres	6

ÉDITORIAL

L'été 2014 restera dans nos mémoires comme l'une des périodes de tensions géopolitiques les plus tendues de ces derniers temps pour notre continent. Tout d'abord, les tensions de longue date entre l'Ukraine et la Russie ont atteint un pic sans précédent, avec la perspective d'un conflit militaire entre l'Est et l'Ouest sur le sol européen, perçue depuis plusieurs semaines comme une possibilité à redouter mais très réaliste. Est venue également s'ajouter l'instabilité du Moyen-Orient, où le conflit israélo-arabe a dégénéré en une guerre non déclarée avec de nombreuses victimes. Finalement, les tensions croissantes dans le reste du monde ont augmenté la pression sur notre continent des flux migratoires et, avec la progression rapide des groupes armés islamistes en Syrie et en Irak, nous courrons le risque d'une nouvelle et effrayante résurgence d'attentats terroristes à l'égard de nos pays.

Les conséquences à long terme de ces tensions sont difficiles à évaluer, mais nous pouvons déjà prévoir certains risques auxquels nous pourrions faire face (comme la crainte durant l'hiver d'une coupure de la fourniture de gaz en Europe, si les tensions persistent avec la Russie) et nous pouvons déjà constater certaines conséquences de ses tensions sur le plan national (il ne faut pas exclure, par exemple, qu'un certain appel au «néo-isolationnisme» ait été lancé lors de la campagne pour l'indépendance de l'Ecosse). Tous ces défis externes sont arrivés à un moment de profonde transition politique et institutionnelle pour l'Europe : suite aux résultats des élections européennes de mai dernier, les chefs d'Etat et de Gouvernement étaient occupés à trouver un accord sur les nominations du nouveau Président de la Commission européenne, du Haut représentant pour les affaires étrangères et la politique de sécurité et du nouveau Président du Conseil européen. Si la nomination de M. Juncker au premier poste a été relativement facile (et prévisible), en revanche la nécessité de trouver un consensus et de garantir un équilibre politique, géographique et de genre parmi tous les pays européens s'est avérée plus difficile et incertaine pour les deux autres représentants. Plus récemment, la formation de la Commission européenne a été également finalisée : l'organe exécutif de l'Union européenne a été

«restructuré» avec l'introduction d'un rôle de vice-président «thématique» un commissaire avec des pouvoirs de supervision et de coordination dans un domaine spécifique.

La démocratie, nous le savons tous, est aussi le respect des règles de procédure. Une fois les procédures mises en place pour renouveler la structure politique de l'Europe (l'ensemble du cabinet de la Commission européenne, ainsi que le Haut représentant, devront faire l'objet d'un examen parlementaire approfondi avant d'entrer en fonction le 1er novembre), il est essentiel que tous ses organes prennent rapidement leurs fonctions dans un véritable esprit de coopération européenne et d'intérêt mutuel. L'Europe doit montrer tant à l'intérieur qu'au monde extérieur qu'elle est capable de prendre des décisions sur une base unie, d'avoir une perception claire de son rôle dans le contexte mondial et de ses stratégies politiques. Elle doit s'assurer que sa voix et ses opinions soient clairement comprises, en premier lieu, par les citoyens européens. C'est eux, et plus particulièrement les plus vulnérables et les plus durement touchés par la crise, qui ont besoin de comprendre l'importance d'une Union européenne unie (à la fois de l'intérieur et à l'étranger) et de voir les résultats de ses actions communes. C'est la seule façon possible de restaurer la confiance des citoyens sur ce que l'Europe fait et peut faire, et de veiller à ce que le projet à la base du processus d'intégration européenne continue à produire des résultats positifs dans les années à venir.

Une grande partie de cette Newsletter sera consacrée à présenter et commenter les récentes nominations des hauts responsables européens, car nous croyons que ces nominations peuvent et vont représenter un tournant décisif dans l'évolution de notre Union.



Annika Elias
Présidente de la CEC European Managers

Aperçu des récentes nominations à la tête des principales institutions européennes

Au lendemain des élections, l'Europe choisit ses dirigeants pour les années à venir

Selon les dispositions des Traités européens, modifiés en dernier lieu par le Traité de Lisbonne, le Conseil européen (l'organe composé des chefs d'État et de Gouvernement des États membres) est l'institution qui détient le pouvoir d'initiative lorsqu'il s'agit de nommer les présidents de la Commission européenne et du Conseil européen. Pourtant, les élections pour le Parlement européen de mai 2014 ont connu pour la première fois une campagne électorale véritablement « européenne », menée par les grands partis européens, avec des candidats au poste de président de la Commission européenne officiellement désignés lors des rassemblements politiques, avec des programmes électoraux et même avec des débats publics organisés à l'intention du grand public. Après les résultats des élections, le Conseil européen a désigné le 27 juin (et non à l'unanimité, pour la première fois dans l'histoire de l'Europe) le candidat du PPE, Jean-Claude Juncker, ancien Premier ministre luxembourgeois et, pendant longtemps, Président de l'Eurogroupe (la réunion informelle des ministres des Finances de la zone euro). M. Juncker a finalement été élu par le Parlement européen à la majorité de 422 voix le 15 juillet. Cette majorité comprend les députés de trois partis politiques européens : le PPE, le PSE et les libéraux ; ce seront ces partis qui seront ensuite invités à désigner les candidats aux postes de commissaires (la seule exception étant le candidat britannique, appartenant au groupe conservateur de l'ECR.

Suite à cette élection, et en vertu du Traité sur l'Union européenne, le Conseil européen a décidé le 30 août dernier de désigner Mme Federica Mogherini, actuellement Ministre des Affaires étrangères italienne, au poste de Haut représentante pour les affaires étrangères. Le titulaire de ce poste, introduit par le Traité de Lisbonne,



est en même temps celui de chef du SEAE, le service indépendant de l'Union européenne pour la politique étrangère, et de Vice-président de la Commission européenne. Pour cette raison, la candidature de Mme Mogherini (soutenue par le Parti socialiste européen) devra être confirmée par un vote de consentement du Parlement européen, comme c'est le cas pour tous les autres commissaires, et en cas d'approbation, elle ne prendra ses fonctions qu'au 1er novembre avec l'ensemble du Collège. Au cours de la même réunion du Conseil européen, les dirigeants européens ont élu également le nouveau président du Conseil européen, M. Donald Tusk, actuellement Premier ministre en Pologne. M. Tusk, représentant du PPE, remplira un mandat de 30 mois (renouvelable une seule fois) à compter du 1er décembre.

Le changement le plus important concerne toutefois la nouvelle composition et les membres de la Commission européenne, qui a été communiquée le 10 septembre dernier. Il est de la responsabilité du Président de définir les priorités politiques et de donner les orientations politiques pour la durée de son mandat, mais aussi de modifier la structure de la Commission (par exemple, par la création de nouveaux portefeuilles) selon son programme. M. Juncker a introduit une innovation majeure

M. Donald Tusk, nouveau Président du Conseil Européen, M. Herman van Rompuy, Président du Conseil européen actuel ; Mme Federica Mogherini, nouvelles Haute Représentante pour les Affaires étrangères

dans le rôle des vice-présidents, responsables de domaines politiques spécifiques et dotés de pouvoirs de coordination précis sur l'activité des autres commissaires. Quatre vice-présidents (sur sept) sont des femmes ; le nombre total de commissaires femmes (dont les vice-présidents) est de neuf, le même chiffre que dans l'actuelle Commission Barroso.

Après un premier tour de questions écrites, les 28 commissaires désignés seront soumis à un examen politique par le Parlement européen ; les auditions individuelles publiques débiteront le lundi 29 septembre et se poursuivront jusqu'à début octobre. La Commission sera ensuite approuvée ou rejetée dans sa totalité par un vote à la majorité absolue de la session plénière du Parlement ; ce vote est pour le moment prévu le 22 octobre. Une fois élue par le Parlement européen, la Commission prendra ses fonctions pour un mandat de cinq ans.



M. Jean-Claude Juncker, nouveau Président de la Commission européenne, au discours d'ouverture devant le Parlement européen en juillet 2014

Une courte analyse de la prochaine Commission européenne

Un programme politique ambitieux et quelques questions sur la façon dont il sera mis en œuvre



M. Juncker présente le nouveau Collège des Commissaires, septembre 2014

L'un des points marquants de la campagne pour les élections européennes du printemps dernier était bien que, cette fois-ci, les élections se dérouleraient différemment. En effet, pour la première fois, les principaux partis politiques européens présentaient leurs réels candidats aux électeurs. Pour cette raison, la nomination de M. Juncker au poste de Président de la Commission européenne a provoqué peu de surprise et doit être considérée comme une évolution positive du renforcement de la légitimité démocratique de cette institution.

UN NOUVEAU RÔLE POUR LES VICE-PRÉSIDENTS

Une autre preuve du caractère innovant de cette nouvelle Commission est sa structure. Sur les 26 commissaires proposés par le Président Juncker (l'ensemble du Collège comprend 28 membres, dont le Président lui-même et la Haute représentante pour les Affaires étrangères), 7 ont reçu le titre de Vice-président et se sont vus attribués des portefeuilles spécifiques.

A la différence du passé, le rôle de Vice-président n'est plus seulement purement politique, puisque chacun d'entre eux sera responsable d'un des domaines d'action thématiques (cités «équipes de projet») dans lesquels l'ensemble des compétences de la Commission a été redéployé.

Ces Vice-présidents devront assurer la coordination des activités et l'harmonisation des orientations politiques proposées par les différents commissaires sur des questions relevant de leurs compétences ; leur pouvoir de «coordination» pourrait très bien comprendre un droit de veto sur les propositions soumises à l'examen du Collège. Les sept domaines «thématiques» couvrent les thèmes suivants : Amélioration de la réglementation, relations institutionnelles, état de droit et Charte des droits fondamentaux, Budget et ressources humaines, l'Euro et le dialogue social, Marché unique numérique, Emploi, croissance, investissement et compétitivité, l'Union européenne de l'énergie et, enfin, le paquet thématique de la politique étrangère et de la sécurité sous la

direction de la Haute représentante.

Parmi les sept Vice-présidents, l'un aura le titre de premier Vice-président : il sera responsable de la coordination générale du travail de tous les autres vice-présidents ; il devra veiller à ce que toutes les propositions législatives respectent les principes d'une meilleure réglementation et d'un respect des droits de l'homme. Le premier Vice-président agira donc comme un «adjoint» du Président, avec un profil plus politique et un rôle spécifique d'intermédiaire avec les autres institutions européennes ; la Haute représentante pour les Affaires étrangères aura également un rôle politique plus important et sera invitée en tant que Vice-présidente à suivre de plus près l'activité politique de la Commission (symboliquement, son bureau sera installé dans le bâtiment du Berlaymont, où travaillent tous les autres commissaires, et non pas dans les locaux du SEAE).

Chaque Commissaire a reçu une lettre de nomination détaillée, définissant les objectifs et les résultats que le



© European Commission

Photo de groupe du Président Juncker et des commissaires désignés

Président attend de chacun d'eux et de leurs équipes de projet respectives. Ces lettres clarifient également la manière dont cette nouvelle «méthode de travail collégiale» (pour reprendre les termes de la Commission) devrait effectivement fonctionner, mais il sera intéressant de voir comment, dans la pratique, cette coordination sera assurée, au sein d'une même équipe de projet et entre les équipes de travail.

UNE RÉORGANISATION POLITIQUE ET ADMINISTRATIVE

En fait, les commissaires individuels (et leurs Directions générales respectives) pourront être intégrés à plusieurs équipes de projet, tandis que le premier Vice-président et le Vice-président responsable du budget et des ressources humaines auront le «contrôle» sur les décisions et les activités de tous les commissaires. Pour donner un exemple, les activités du Commissaire à la Politique régionale seront intégrées dans quatre différentes équipes de projet (Marché unique numérique, Union de l'énergie, L'Euro et dialogue social et, enfin, Emploi, croissance, investissement et compétitivité), en plus du contrôle global des deux Vice-présidents «généralistes». D'un côté, cette «architecture» représente une avancée vers une autonomie politique et une autorité plus grandes du Président, mais aussi vers plus de cohérence dans les activités de la Commission dans les domaines horizontaux. D'autre part, la nécessité de trouver des moyens efficaces et fiables qui clarifient l'organisation «verticale» des

compétences de chaque Commissaire (et donc la «légitimité» à un Vice-président en particulier d'intervenir plutôt qu'un autre) représentera un défi organisationnel majeur, avec des conséquences politiques évidentes. Il est donc probable que la «période d'essai» de cette Commission sera plus longue que d'ordinaire; de nombreux ajustements organisationnels dans le fonctionnement et la structure des directions générales (DG) sont déjà annoncés (de nouveaux portefeuilles ont été créés, comme celui des Migrations ou des PME et de nombreux dossiers ont été transférés d'une DG à l'autre).

LA NOUVELLE COMMISSAIRE AUX AFFAIRES SOCIALES ET À L'EMPLOI.

Enfin, quelques remarques sur la place future donnée aux affaires sociales dans l'ordre du jour de la nouvelle Commission : dans son allocution

d'ouverture devant le Parlement européen, M. Juncker a souligné à plusieurs reprises, la nécessité de se concentrer sur les impacts sociaux des politiques proposées dans les domaines des ajustements économiques et financiers. Il s'est déclaré lui-même président du dialogue social et a reconnu la place centrale du modèle social européen et la nécessité de le préserver. La Commissaire désignée pour les affaires sociales, Mme Marianne Thyssen (Belgique), a une longue expérience en tant que députée européenne, et une connaissance approfondie du fonctionnement du dialogue social. Pourtant, son activité sera placée sous la surveillance rigoureuse de deux Vice-présidents (l'Euro et le dialogue social et, l'emploi, la croissance, l'investissement et la compétitivité), avec un certain risque de chevauchement potentiel des compétences.



© European Parliament

Mme Marianne Thyssen, Commissaire désignée pour l'Emploi, les Affaires sociales, compétences et mobilité des travailleurs.

La CEC et les négociations en cours des partenaires sociaux sur une analyse conjointe des marchés du travail – une analyse

Négociations européennes sur les marchés du travail : des leçons qui s'imposent

Il ne fait aucun doute qu'en 2007, lorsque les travailleurs et les représentants des employeurs de toute l'Europe se sont réunis pour se mettre d'accord sur une analyse des politiques du marché du travail et que, six ans plus tard, les mêmes acteurs se sont réunis pour négocier un autre document similaire, quelque chose dans l'accord n'avait pas fonctionné et sa mise en œuvre avait été un échec encore plus grand. C'est pourquoi je voudrais aborder quelques-uns des domaines dans lesquels les négociations ont échoué, pour tenter d'en tirer les leçons qui s'imposent, et poser des bases pour l'avenir, non seulement pour le fonctionnement du dialogue social, mais aussi pour la politique économique et sociale en général.

Quand, en 2007, il a été convenu d'élaborer une série de lignes directrices dans des domaines tels que le chômage, la productivité, les différences de salaires fondées sur le genre, le travail qualifié, la mondialisation, etc., l'analyse globale a abouti à deux points essentiels : la promotion de la flexicurité et l'idée que les réformes devaient être mise en œuvre dans chaque pays à travers le dialogue social. Or très peu de pays ont introduit la flexibilité et nous avons assisté à des licenciements à une échelle sans précédent tandis que le dialogue social était faible face aux politiques d'ajustement et aux coupes budgétaires.

Il est vrai que lorsque l'analyse a été effectuée en 2006 et 2007, l'Europe connaissait des niveaux raisonnables de croissance et la première vague d'austérité en Allemagne avait conduit à une expansion vigoureuse en 2006. Au cours des sept dernières années, cependant, la crise financière mondiale, la bulle immobilière dans de nombreux pays et les crises financières et de la dette qui ont suivi nous ont conduit à une double récession économique

et la Troïka a dû intervenir dans de nombreux pays de la zone euro.

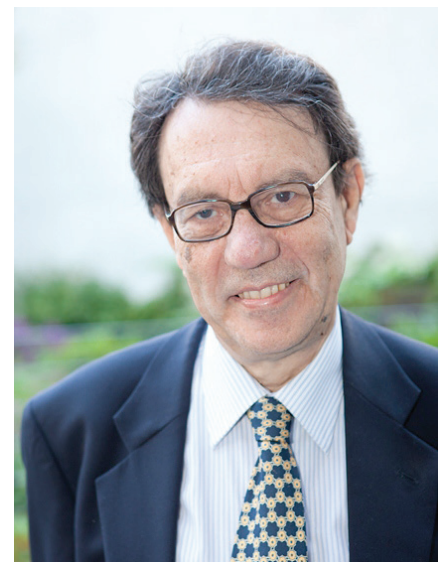
Tout en soulignant l'échec de l'application de la flexicurité et du principe selon lequel les décisions approuvées doivent être implémentées à travers le dialogue, il existe tout un nombre d'éléments qui ne peuvent être omis, comme le fait que la demande de travail découle de la demande du marché et que la crise et la dépression économiques ont réduit de 70% les gains d'emplois qui avaient été obtenus sur le marché du travail jusqu'en 2008. Il ne faut pas non plus oublier que la demande ne peut être ignorée et que parfois l'investissement public doit être utilisé pour compenser une chute de la demande privée et que les politiques d'ajustement à elles seules peuvent s'avérer dangereuses.

Il pourrait bien y avoir d'autres causes, mais ce qui est vrai, c'est que dans les pays qui ont appliqué et encouragé le dialogue social, le marché du travail était plus apte à résister aux effets de la crise que dans les autres pays. Cela montre combien il est important de promouvoir le dialogue social et ses institutions. Une autre question importante qui se pose est qu'en Europe, nous sommes confrontés à un très large éventail de systèmes de relations industrielles. Nos différentes traditions démontrent qu'il est très difficile d'appliquer la méthode du « copier-coller » et que certaines politiques peuvent s'avérer utiles dans certains pays et moins utiles, voire nuisibles à d'autres pays.

La qualité des emplois reste aujourd'hui encore la première priorité, comme elle l'était en 2007, tout comme l'importance de lutter contre les inégalités. La productivité a besoin d'un nouvel élan, mais pas au prix d'une dévaluation des salaires car la dévaluation des salaires affecte la demande et nuit à la croissance. La productivité doit s'attacher à des solutions qui privilégient l'innovation, le développement, la recherche dans

des secteurs d'avenir et dans de nouveaux produits à la fois dans les secteurs de l'industrie et des services. Nous devons donner priorité à des secteurs innovants où l'Europe joue un rôle de premier plan plutôt que d'entrer en concurrence dans des secteurs où la dévaluation des salaires nous pousse aux limites du dumping social.

Enfin, il est apparu qu'en 2007, l'analyse globale avait mis l'accent sur les politiques individuelles des États membres, abandonnant des instruments au niveau européen, en particulier dans la zone euro. Aujourd'hui, l'accès aux marchés monétaires et les besoins de nombreux autres États membres exigent des politiques européennes, à la fois en termes d'ajustements budgétaires ainsi qu'une union bancaire comme prologue à plus de politiques d'harmonisation et de plans d'investissement européens.



Juan Zuriarrain
Trésorier de la CEC European
Managers



Avez-vous déjà entendu parler du "Jour du dépassement" de la Terre ? C'est le jour où l'humanité commence à utiliser plus de ressources naturelles que la Terre elle-même ne peut en renouveler en une année. En termes économiques, c'est lorsque le compte de la planète est à découvert et que les gens commencent à vivre à «crédit écologique». Ce "Jour du dépassement" de la terre a eu lieu cette année, à la mi-août. Le développement durable nous a mobilisé depuis plus de trois décennies et bien des choses se sont passées, mais la plupart du travail reste à faire.

Ledarna, l'association des cadres de la Suède a fait du développement durable une priorité. Un nouveau sondage de Ledarna montre que les cadres sont disposés et aptes à assumer la responsabilité de la durabilité, mais que le manque d'objectifs mesurables et de priorités claires font qu'il leur est difficile de mettre des idées en pratique. Le développement durable reste donc une politique sans réel impact.

Afin de soutenir ses membres, Ledarna offre des services pour renforcer leurs

capacités sur la base d'un apprentissage mixte sur la durabilité. Récemment, Ledarna a organisé un séminaire sur l'eau comme facteur de risque pour les entreprises, une question que le Forum économique mondial a estimé être l'un des risques économiques les plus grands du monde en 2014.

Ledarna est convaincue que les managers sont les véritables catalyseurs pour le développement durable, mais qu'ils ont besoin de bonnes conditions pour effectuer leur travail, a déclaré Erika Svensson, chargée du développement du Leadership à Ledarna. Ils ont besoin de soutien pour renforcer leurs capacités et un leadership éclairé tel que des idées, des points de vue et de nouvelles perspectives sur les questions cruciales auxquelles les managers font face. Des éléments que Ledarna peut leur fournir.



Une nouvelle organisation nationale rejoint la CEC European Managers L'Association des Managers du Monténégro est le nouveau membre de la CEC European Managers

Lors de la réunion du Comité directeur du 25 juin dernier, les membres de la CEC European Managers ont accueilli comme nouveau membre l'AMM, l'Association des Managers du Monténégro. Les relations avec les cadres du Monténégro remontent à 2008, deux ans après que cet état des Balkans ait obtenu son indépendance. A cette époque, la CMM, la Confédération des Cadres du Monténégro, avait signé un accord de coopération avec la CEC, obtenant le statut d'observateur. La CMM est devenue ensuite l'AMM en septembre 2013, et la nouvelle organisation a clairement exprimé son intention de renforcer ses liens avec la CEC.

Le Monténégro est le plus récent des Etats européens, avec une population

d'environ 620.000 habitants. Le pays a réussi sa transition vers une économie de marché, avec un PIB par habitant d'environ 9.000 € / an. République parlementaire, le pays est un candidat officiel de l'UE depuis décembre 2010 et il est en négociation d'adhésion à l'OTAN depuis 2009.

Lors de son discours de présentation, M. Budimir Raickovic, Président de l'AMM, a souligné le profond esprit pro-européen de la société monténégrine, un sentiment partagé par l'association qu'il représente, et il a expliqué que l'admission à la CEC European Managers représentait pour l'AMM un tournant décisif dans sa stratégie de développement. «Étant une jeune et petite organisation», a déclaré M. Raickovic, «nous pouvons

apprendre beaucoup de la CEC et de ses organisations membres. Nous sommes sûrs que notre adhésion à la CEC va augmenter notre capacité institutionnelle et offrir son soutien et son expertise ». Pour la CEC, cette adhésion (qui devra être formellement approuvée par l'Assemblée générale de l'année prochaine) représente une ouverture vers une zone de l'Europe, les Balkans, qui offre un grand potentiel économique.