CEC EUROPEAN MANAGERS

NEWSLETTER

86 2015
JANVIER-MARS

SOMMAIRE

Editorial 1

La relance du dialogue social 2-3

Le rapport de la CEC sur les femmes dans l'encadrement 4-5

Nos membres 5-6

CEC EUROPEAN MANAGERS EST AUSSI PRÉSENTE SUR

LinkedIn

Rejoignez-nous sur **LinkedIn** : **CEC European Managers**

ou scannez le code QR

Vous trouverez sur nos pages toutes nos publications, communications et évènements

ÉDITORIAL

La journée du 5 mars dernier a été choisie par la Commission européenne pour relancer le dialogue social en Europe. Plus de 400 participants étaient réunis dans l'imposant bâtiment du Charlemagne à Bruxelles lors de cette journée de proclamations, de discours et de réseautage. Avant la réunion, le Président Juncker avait déjà fait comprendre ses intentions en annonçant : « je suis le Président du dialogue social ».

Pour nous qui y étions, il était facile de comprendre que la Commission européenne accorderait beaucoup d'importance à un dialogue social efficace. L'exemple du modèle nordique a été cité par le Président Schulz dans son discours comme preuve qu'à travers la confiance et la transparence, il est possible de bâtir une économie forte, en établissant un climat favorable aux entreprises à travers des réformes et des systèmes de protection sociale.

Le système du dialogue social au niveau européen est toutefois affaibli par un vice majeur. Les employeurs sont toujours représentés par toutes les organisations qui couvrent l'entièreté de l'économie (BusinessEurope, UEAPME et CEEP), alors que la CES se revendique encore comme étant la seule organisation qui représente les employés. Dans une société moderne, qui compte un nombre de cadres, d'universitaires et d'employés presque toujours supérieur à celui des ouvriers, le dialogue social restera incomplet si la voix des premiers n'est pas entendue.

Lors de la conférence du 5 mars, Ludger Ramme, Secrétaire général adjoint de la CEC, a eu l'opportunité d'exprimer notre position en tant qu'orateur dans l'un des ateliers. Une priorité de l'activité future de la CEC, en coopération avec Eurocadres, doit être le renforcement de notre voix dans le dialogue social, au nom de nos membres, les cadres d'Europe.

Ce présent éditorial est mon dernier en tant que Présidente de la CEC. Pendant ce mandat, nous nous sommes concentrés à développer une nouvelle plateforme pour la CEC, en adoptant une nouvelle vision pour l'avenir.

La diversité à l'intérieur de la CEC est une valeur, mais aussi un défi. Nous représentons une multitude de cadres européens, de différents niveaux, qui opèrent dans le privé comme dans le public et dans différents secteurs de l'industrie. La seule chose que nous avons en commun est la capacité de diriger et la position d'intermédiaire entre employeurs et employés que nous avons dans nos emplois respectifs. Pour cette raison, nous avons décidé de baser l'activité de la CEC sur deux piliers: l'un vise le dialogue social européen, pour permettre la représentation des cadres en tant qu'employés; l'autre se concentre sur le rôle spécial des cadres, représentant le niveau de gestion dans les entreprises. Pour développer à nouveau une économie solide et une société attentive aux aspects sociaux, l'Europe a besoin de cadres compétents, engagés et qualifiés. Pour être efficace, la CEC doit se concentrer en même temps sur ces deux activités. Cela nous permettra de devenir la voix forte des cadres européens.

Permettez-moi de terminer cet éditorial en vous remerciant tous pour la confiance que vous m'avez accordée en tant que Présidente ces trois dernières années et en souhaitant, à la prochaine équipe dirigeante, bonne chance.

Annika Elias
Présidente de la CEC European Managers

Une conférence de haut niveau - un nouveau départ pour le dialogue social

La nécessité d'établir un mécanisme européen de dialogue social a surgi au moment où la Communauté européenne s'engageait dans la création du marché intérieur. Il y a environ 30 ans, le Président Delors organisait la première réunion de haut niveau avec les représentants des employeurs et des employés à Val Duchesse, marquant le début de l'implication des partenaires sociaux européens dans le processus d'élaboration des politiques européennes. Au cours des années, le rôle et la légitimité du dialogue social européen seront officialisés dans les traités européens.

Un dialogue social efficace est un trait fondamental du modèle social européen, qui à son tour est une des bases de l'économie sociale de marché européenne. Depuis le début de son mandat, le Président Juncker a souligné l'importance de renforcer la dimension sociale de l'UE, en portant, parmi les diverses questions à traiter, une attention particulière à la relance du dialogue social, à la fois au niveau européen et national. La conférence du 5 mars représente la première démonstration concrète de cet intérêt renouvelé de la Commission européenne, avec plus de 400 participants de tous les pays de l'UE, représentant les partenaires sociaux, les ONG, les gouvernements nationaux et locaux, réunis à Bruxelles, dans le bâtiment Charlemagne.

La première session a été ouverte par M. Dombrovskis, Vice-Président de la Commission européenne chargé de l'euro et du dialogue social, M. Schultz, Président du Parlement européen et M. Ugulis, le Ministre letton des Affaires sociales, qui occupe la présidence du Conseil, ainsi que par des représentants de partenaires sociaux européens. Les représentants institutionnels ont souligné l'importance de revitaliser le dialogue social à tous les niveaux, en reconnaissant sa contribution à la définition de ces politiques qui touchent de près l'emploi et les affaires sociales et en faisant remarquer que les pays ayant un système solide de relations industrielles nationales ont mieux résisté à la crise que les autres. Plus précisément, M. Dombrovskis a expliqué combien un dialogue social renouvelé s'inscrit dans l'objectif général de soutenir la croissance générée par une compétitivité accrue, tandis que le Président Schultz a rappelé les risques d'une montée de sentiments anti-européens parmi les Européens les plus durement touchés par la crise et qui n'arrivent plus à percevoir les avantages de faire partie de l'Union.

© European Commission

Le Président Martin Schulz à la Conférence de haut niveau

Cette séance d'introduction a été suivie par six ateliers thématiques, axés sur plusieurs aspects liés au fonctionnement et aux nouveaux domaines potentiels d'intervention du dialogue social tels que le renforcement des relations industrielles, l'amélioration de l'implication des partenaires sociaux dans le Semestre européen ou l'interaction entre le dialogue social et une meilleure réglementation.

Dans l'atelier consacré au marché unique numérique, M. Ludger Ramme, Secrétaire général adjoint de la CEC, a été invité à participer et à partager la vision des managers sur la question. M. Ramme a souligné que la diffusion croissante de la technologie numérique dans toutes les formes et aspects de l'activité professionnelle offre de grands avantages en termes de croissance potentielle de la compétitivité. Il est du devoir des représentants des travailleurs, a ajouté M. Ramme, de s'assurer que le plus grand nombre possible d'entre eux puissent bénéficier des effets positifs de cette évolution, tout en garantissant la sauvegarde de leurs droits de travail. Une autre conséquence de ce processus, qui a une grande importance pour les syndicats, est de savoir comment permettre la représentation des salariés dans un environnement en constante évolution, où la présence physique sur le lieu de travail n'est plus pour beaucoup d'entre eux une obligation.

De gauche à droite: le Vice-Président Valdis Dombrovskis, le Président Jean-Claude Juncker et la Commissaire Marianne Thyssen

La conférence de haut niveau a été clôturée dans l'après-midi par le Président Juncker, qui a réaffirmé son engagement profond à veiller à ce que la dimension sociale de l'UE reçoive le même niveau d'attention politique que les autres piliers de l'UEM, insistant sur la nécessité pour l'Europe d'établir un socle commun minimum pour les droits sociaux et obtenant ainsi un «triple A» pour sa performance sociale. Le dialogue social, a poursuivi le Président Juncker, est un élément fondamental de cette orientation politique; les partenaires sociaux ont donc toutes les possibilités de démontrer leur capacité à délivrer des résultats concrets, comme la Commission européenne soutient l'activité bipartite mais ne la remplace pas.

Cet événement de haut niveau pourrait représenter un nouveau départ pour la participation et l'implication des partenaires sociaux européens. La CEC European Managers est prête à remplir son rôle et à prouver la volonté des cadres européens de contribuer à la définition de politiques efficaces, pour aider l'Europe à surmonter la crise et trouver des solutions plus adaptées pour le bénéfice des travailleurs et des entreprises.

© European Commission

Un instant de la Conférence de haut niveau

La CEC European Managers présente les résultats de son projet européen «Promouvoir le management chez les femmes». - L'événement de présentation a eu lieu à Bruxelles ce 24 février.

De gauche à droite: Christophe Lefèvre, Secrétaire national CFE-CGC; Annika Elias, Présidente CEC et Martin Jefflen, Président d'Eurocadres.

Le 24 février 2015, la CEC European Managers a organisé un événement pour marquer la publication du rapport final du projet européen «Promouvoir le management chez les femmes - Stratégies et meilleures pratiques pour accroître la part des femmes aux postes de cadres moyens et supérieurs», lancé par la CEC European Managers, en partenariat avec Eurocadres, Ledarna et la CFE CGC.

Plus d'une cinquantaine d'invités étaient présents lors de cette réception de lancement, qui s'est déroulée à l'Hôtel Renaissance à Bruxelles, et lors des échanges qui ont suivi sur le projet européen portant sur l'un des grands défis pour l'Europe: l'égalité des genres dans le monde professionnel. L'événement était parrainé par l'Eurodéputé Anna Hedh, du Groupe S & D du Parlement européen.

Ce projet européen, financé par la Commission européenne, propose des actions qui visent à promouvoir les femmes dans les postes décisionnels, afin d'augmenter leur proportion parmi les cadres moyens et supérieurs pour faire face aux défis des changements démographiques futurs.

Deux publications sont disponibles après la conclusion réussie de ce projet: une étude qui analyse à la fois la situation actuelle de la représentation des femmes aux postes de direction dans sept pays européens et l'efficacité de la législation adoptée pour la promouvoir et une compilation des meilleures pratiques (basée sur des entretiens personnels avec des femmes cadres et des directeurs de ressources humaines) adoptées par cinq entreprises européennes sélectionnées pour augmenter leur part de femmes cadres actives.

M. Martin Jefflén, Président d'Eurocadres, et M. Christophe Lefèvre, Secrétaire national de la CFE-CGC représentaient les partenaires du projet; tous deux ont déclaré que la thématique de ce projet s'inscrivait dans les priorités de leurs organisations respectives. Mme Sigried Caspar, de la DG Emploi, a brièvement commenté la façon dont le projet a été mis en œuvre, et a souligné la coopération efficace entre les employeurs et les employés qui a été à l'origine de l'un des deux rapports, c'est-à-dire «la compilation des meilleures pratiques». Les deux études présentées au cours de l'événement, réalisées par Mme Mirella Visser et le Dr Linda Senden, ont traité, sous différentes perspectives, des possibilités qu'ont les femmes d'évoluer vers des positions intermédiaires et supérieures dans le management.

La dernière partie de l'événement était consacrée à une table ronde, animée par Mme Visser, entre Mme Annika Elias et Mme Malin Rogström, représentante du Groupe Sandvik, l'une des cinq sociétés ayant participé au recueil des meilleures pratiques.

L'eurodéputée Anna Hedh, du groupe S&D

Dans son discours de clôture, Mme Annika Elias, Présidente de la CEC European Managers a déclaré: «Il est assez difficile de résumer en quelques mots les résultats du projet, mais pour la CEC European Managers, il y a trois éléments essentiels que je voudrais partager avec vous tous aujourd'hui: l'importance de traiter de cette question à tous les niveaux, car ces problèmes doivent être abordés en simultané au niveau sociétal et de l'entreprise; l'importance que toutes les mesures prises doivent être en conformité avec la culture d'entreprise de la société, car il n'existe pas une seule approche mais plusieurs approches; et enfin, l'importance d'obtenir des entreprises des données pertinentes, fiables et comparables, au niveau national et au niveau de l'UE».

De gauche à droite: Prof. Linda Senden, Université d'Utrecht et Mirella Visser, Centre for Inclusive Leadership.

Mme Elias a terminé par ces paroles: «Ces mots mis sur le papier doivent maintenant se traduire en actes réels. L'Europe et ses entreprises ne peuvent pas se permettre de gaspiller l'intelligence et la compétence des femmes plus longtemps. Nous serons confrontés à un manque de cadres dans de nombreux domaines dans les prochaines décennies. En même temps, il y a beaucoup de femmes qualifiées prêtes à contribuer. Pour que cela puisse se concrétiser, nous lançons un appel aux législateurs ainsi qu'aux entreprises et aux partenaires sociaux pour qu'ils mettent à profit les résultats de ce rapport et agissent».

Ce rapport peut être téléchargé sur www.cec-managers.org ou en scannant le code QR.

NOS MEMBRES

Le nouveau conseil d'administration de l'ACEO (Association grecque des PDG)

Le nouveau Conseil d'ACEO

L'ACEO a tenu son Assemblée générale le 24 février dernier. Comme prévu à l'ordre du jour, l'Assemblée générale a approuvé à l'unanimité les résultats pour l'année 2014, le plan d'action ainsi que le budget pour l'année 2015.

Suite à l'élection qui s'est tenue le jour même, le Conseil d'administration de l'ACEO se compose comme suit Président: Nikitas Konstantellos, PDG du ICAP Group ; Vice-Président: Apostolos Petalas, PDG du Fourlis Group ; Secrétaire général : Vassilis Rabat, Président et PDG chez Xerox Hellas ; Trésorier : George Ghonos, Directeur général chez Southeastern Europe McCain Foods ; Membres du Conseil d'administration: Tassos Evaggelou, Directeur régional Western Europea chez Diageo, Marica Lambrou, General manager chez Intersys et Spiros Philippas, PDG chez BMW Group Hellas.

L'ACEO représente les cadres de haut niveau qui opèrent en Grèce. Ses membres sont des PDG professionnels qui dirigent des entreprises dans tous les secteurs de l'activité économique du pays. L'objectif de l'ACEO est de contribuer à l'amélioration constante du niveau de l'encadrement supérieur et de mettre à disposition de l'économie grecque leurs compétences et leurs expériences.

La FICT s'est réunie à Paris

La FICT, la fédération des cadres des transports affiliée à la CEC, a organisé le 5 mars dernier une réunion à Paris pour discuter d'importantes questions concernant le secteur. Le premier thème abordé est celui des risques liés à l'air contaminé à l'intérieur des avions. Le problème est devenu d'actualité suite à la décision d'enquête sur la mort d'un pilote de la BA qui pourrait être causée par l'air contaminé qu'il aurait respiré pendant des années à bord des avions. En coopération avec les organisations GCAQE (Global Cabin Air Quality Executive) et INAIL (l'agence italienne pour la santé et la sécurité au travail), la FICT s'est occupée de la question en Italie.

La FICT participera à la première réunion du groupe EU/CEN qui aura lieu à Bruxelles le 20 avril 2015 sur le développement d'une nouvelle norme de qualité de l'air dans les cabines ; une réunion technique sur les risques liés à l'exposition à l'air contaminé sera ensuite organisée avec le GCAQUE, l'INAIL et d'autres organisations européennes (pour plus d'informations, vous pouvez contacter Mme Golinelli, Vice-Présidente pour le secteur aérien, golinelli.stefania@alice.it).

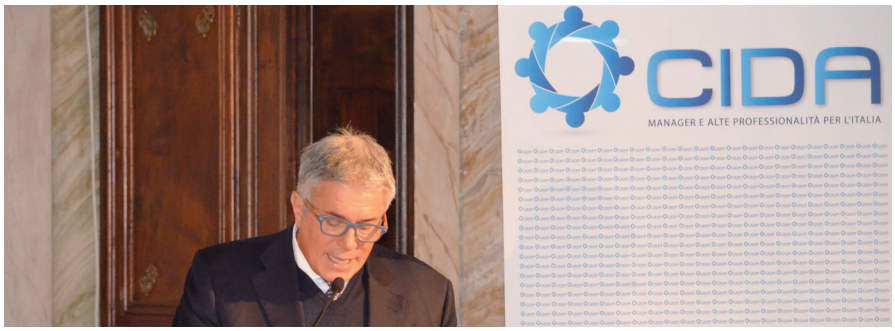
La FICT a aussi décidé de se concentrer sur la question de la concurrence déloyale dans le secteur européen des transports routiers et du transport maritime de cabotage (pour plus d'informations, vous pouvez contacter M Queune, Vice-Président pour le secteur routier, philippe.queune@gmail.com). Un document important concernant le cabotage en Europe a été approuvé lors de la réunion.

Per Jorgensen, Président de la FICT, a déclaré : «La FICT est optimiste sur le fait qu' au niveau européen les possibilités soient examinées pour assurer un certain niveau d'uniformité entre les pays européens, en réduisant le transport par cabotage et, en même temps en augmentant les opportunités d'emploi tout en veillant au maintien et au développement des niveaux de connaissance et de gestion. Le transport de marchandise par bateau est déterminant pour garantir la sécurité d'approvisionnement énergétique de l'Europe. En ce qui concerne le nombre croissant des navires qui circulent, ainsi que la protection de l'environnement marin, la FICT se concentre aussi sur la sécurité des transports».

Pour finir, il a ajouté : « la FICT est prête à donner sa contribution pour défendre la navigation locale, pour s'efforcer de réduire la bureaucratie et développer les bonnes conditions pour attirer les investissements dans le secteur portuaire et des transports maritimes en général».

Innover le pays pour garantir une reprise stable

Lundi 9 février 2015 s'est tenue à Rome une réunion organisée par la CIDA intitulée «Innovare il Paese per una ripresa stabile » (Innover le pays pour garantir une reprise stable). Pendant la séance, des parlementaires et des représentants du Gouvernement ont discuté avec la CIDA sur les dernières mesures présentées par le Gouvernement.



Le Président Silvestre Bertolini

Mais quelles sont les stratégies que proposent les cadres pour « Innover le pays pour garantir une reprise stable»? Comme moteur de la reprise, la réduction du coin fiscal, pour déclencher un cercle vertueux entre salaires, productivité et croissance de la demande intérieure.

Pour le Président CIDA, Silvestre Bertolini : «Nous avons besoin de simplifier les formes contractuelles et de développer un modèle unique de protection, d'avoir des services pour l'emploi plus efficaces, des filets de sécurité sociale modernes pour soutenir les travailleurs en transition d'un emploi à un autre, de renforcer la formation et de lancer des actions afin d'assurer plus de flexibilité pour les travailleurs qui sortent de l'emploi».

Le Président de la CIDA a affirmé: «Au cours de la dernière année, 10.000 cadres ont perdu leur emploi dans les secteurs de l'industrie et des services. Nous demandons au Gouvernement d'instituer un «Contrat de relocalisation» pour les travailleurs en chômage involontaire applicable également aux cadres. Il s'agirait d'une institution pour laquelle un fond spécial serait créée auprès de l'Institut national de prévoyance sociale (INPS) et vers laquelle les travailleurs licenciés pourraient se tourner pour obtenir un chèque individuel de relocalisation, qui pourrait être présenté à une agence publique pour l'emploi ou à une agence de placement privée accréditée, pour avoir le droit à une assistance appropriée dans la recherche d'un nouvel emploi».

Un instant de la réunion