



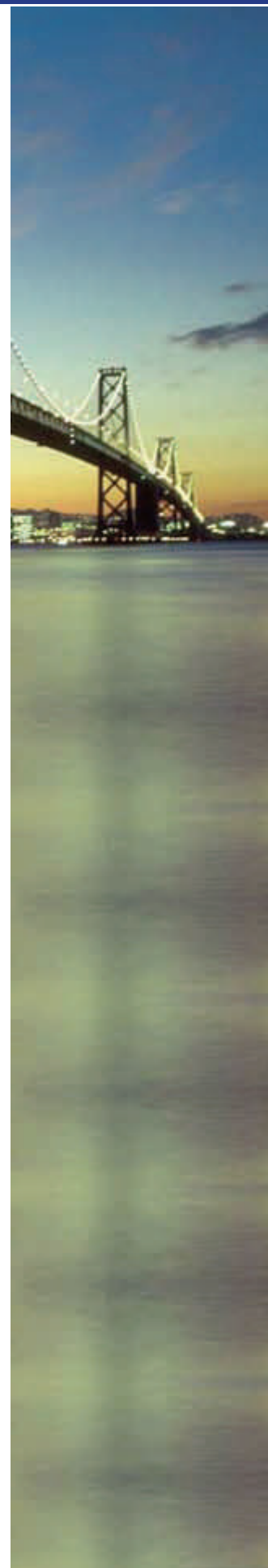
RAPPORT D'ACTIVITÉ DE LA CEC

2007/08

Toulouse, 5-6 juin 2008

CEC European Managers
Rue de la Loi 81A
B-1040 Brussels

Tel: +32 2 420 10 51
Fax: +32 2 420 12 92
E-mail: info@cec-managers.org
Site Internet: www.cec-managers.org



RAPPORT D'ACTIVITÉ CEC 2007/2008

1. LA CEC PARTENAIRE SOCIAL EUROPÉEN DEPUIS 1992	3
2. ACTIVITÉS 2007/2008	7
2.1. La mission de la CEC en 2006-2009	7
2.2. Conférence de la CEC à Stockholm, 7-8 juin 2007	9
2.3. Prochaine conférence de la CEC à Toulouse, 5-6 juin 2008	11
2.4. Consultations, positions, négociations de la CEC en 2007/2008	12
2.5. Task Force Européenne de la CEC	15
2.6. Les cadres en réseau de la CEC	15
2.7. Le projet MATRI : anticiper afin de mieux consolider les compétences	16
ANNEXES	17
ANNEXE I: LE RÔLE ET LE FONCTIONNEMENT DE LA CEC	17
ANNEXE II: PROGRAMME DE TRAVAIL DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS 2006-2008	18
ANNEXE III: DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN: ACCORDS NÉGOCIÉS PAR LA CEC	18
ANNEXE IV: CONSULTATIONS DE LA CEC DEPUIS 2000	19
ANNEXE V: CONFÉRENCES ORGANISÉES PAR LA CEC DEPUIS 1998	20
ANNEXE VI: ORGANISATIONS MEMBRES DE LA CEC	21

1. LA CEC PARTENAIRE SOCIAL EUROPÉEN DEPUIS 1992

Introduction de Georges Liarokapis, Président de la CEC

La **CEC European Managers** est l'un des six partenaires sociaux européens à siéger au Comité de Dialogue Social Interprofessionnel. Ces six partenaires sociaux européens sont :

Pour les salariés : **CES, Eurocadres, CEC European Managers**

Pour les employeurs : **BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAP-ME**

La **CEC European Managers** fédère un nombre croissant d'organisations nationales (syndicats, associations de salariés, fédérations professionnelles) représentatives des cadres et managers. Les mandants de la CEC sont actifs dans l'industrie, les services et le secteur public. Leur nombre croît constamment d'année en année et leur poids dans l'économie est considérable.

Des représentants de la CEC siègent au Comité Economique et Social Européen dans le Groupe II (salariés).

En tant que partenaire social européen, **la mission de la CEC** se définit ainsi :

Œuvrer en faveur de **l'intégration européenne** en facilitant l'appropriation du projet d'unification par les cadres et managers actifs dans les différents pays ;

Contribuer, avec les autres partenaires sociaux, à la recherche permanente d'un équilibre plus juste entre **performance économique** des entreprises et **garantie de revenus et protection sociale** des travailleurs. Les intérêts et aspirations des cadres et managers sont, à cet égard, mis en exergue ;

Exprimer et défendre des positions et **sensibilités des cadres et managers** en tant que citoyens européens sur des sujets d'actualité comme le développement durable, la protection de l'environnement, l'indépendance énergétique de l'Europe, la formation tout au long de la vie, le maintien à l'emploi des seniors, l'égalité des chances, la promotion de la diversité, la générosité et la tolérance.

L'action de la **CEC European Managers**, qui est l'objet de ce rapport 2007/08, s'inscrit dans la continuité des années précédentes et suit de près le programme de travail des partenaires sociaux européens.

Faits marquants de l'année 2007/2008 :

L'organisation, avec le soutien de la Commission européenne, d'une **Conférence à Stockholm (Juin 2007)** traitant de **la diversité et de l'égalité des chances en milieu professionnel**. Une bonne gestion de la diversité dans les entreprises stimule la créativité et facilite l'adaptation au changement. Les cadres et managers constituent par leur fonction et leur parcours une courroie d'entraînement vers une plus grande diversité des travailleurs dont le continent européen a besoin pour se développer.

Le lancement du **CEC Managers Network** est une avancée importante du développement de la CEC. En effet, les cadres et managers ont désormais la possibilité en s'inscrivant sur le



Georges Liarokapis, Président de la CEC

site Internet de la CEC, de faire ainsi partie d'un réseau européen. Cela leur permet d'avoir des contacts très utiles en fonction de leurs affinités professionnelles en cas de mutation ou d'une nouvelle orientation de carrière par exemple. Par ailleurs, le **CEC Managers Network** constitue un formidable échantillon représentatif de la population que nous représentons auquel nous pouvons faire appel pour des sondages et autres enquêtes d'opinion. C'est un outil décisif permettant de mieux asseoir notre représentativité. Enfin, c'est un moyen astucieux pour attirer des nouveaux adhérents vers les organisations nationales membres de la CEC.

La **CEC European Managers** a participé aux **consultations** sur un éventuel statut de société privée européenne (SPE), sur la révision de la directive 2001/86/CE complétant le statut de la Société européenne en ce qui concerne l'implication des travailleurs ainsi que sur l'analyse « réalité sociale de l'Europe - un bilan » réalisée par le Bureau des Conseillers en politique européenne. Les avis émis par la CEC sont le fruit de la contribution et de l'expression des organisations membres consultées.

Enfin, la **révision de la Directive 94/45/EC sur les Comités d'Entreprise Européens** pour laquelle une consultation a été lancée par la Commission européenne est une préoccupation majeure pour la CEC European Managers, car elle déterminera sa **présence et son influence dans le dialogue social européen au niveau de l'entreprise**. C'est la raison pour laquelle, la CEC European Managers organise une conférence sur le sujet à Toulouse (site Airbus), les 5 et 6 juin 2008, avec le soutien de la Commission européenne.

La CEC maintient son soutien au projet Matri (Budget de 1,6 Million d'Euros financé à 75% par la Commission européenne). Il s'agit d'un projet de réflexion et d'investigation entre les universités et les écoles d'ingénieurs en France, en Italie et en Allemagne), les entreprises (ST Microelectronics et Cap Gemini) et les partenaires sociaux (CEC et CFE-CGC). La CEC suivra attentivement la progression des travaux et fera connaître ses conclusions à travers son réseau en temps utile.

Nous espérons être également l'année prochaine à la hauteur des enjeux et des exigences de nos sociétés et entreprises en mouvement. Dans tous les cas, l'équipe de la CEC fera tout son possible pour y parvenir.

Georges LIAROKAPIS
Président CEC



L'équipe à la tête de la CEC – Autres membres

Ludger Ramme, CEC Secrétaire general de la CEC

La CEC-European Managers représente la voix des cadres en Europe. Nos membres sont des managers issus du moyen et haut encadrement et ils représentent par conséquent un groupe spécifique parmi les salariés.

Les cadres jouent un rôle clé au sein des entreprises. Ils forment le lien entre les décisions de la direction et les employés. Leur défi est celui de motiver leur équipe et d'expliquer pourquoi et comment les tâches doivent être accomplies.



Les cadres jouent également un rôle essentiel dans la société. Ils doivent être impliqués dans son progrès et être responsables envers ceux qui ne parviennent pas à suivre le rythme de développement. Les organisations de cadres qui existent à travers l'Europe s'emploient à rendre ce rôle des managers plus clair et plus visible aux yeux de tous. Elles défendent aussi leurs droits et leurs besoins. La CEC a accueilli de nombreux nouveaux membres ces dernières années, spécialement dans le Sud-est de l'Europe, et d'autres vont bientôt nous rejoindre. Des contacts très prometteurs ont déjà été établis avec des organisations de cadres en Suisse, Serbie et Monténégro par exemple. De nouveaux partenaires cherchent en outre à coopérer avec la CEC.

A côté de l'élargissement à de nouveaux membres, la CEC a pour priorité d'agir en tant que véritable partenaire et alliée avec les autres partenaires sociaux. Du côté des employés, la CEC est également un proche partenaire des représentants des employeurs.

Le travail interne a pu récemment bénéficier de la mise en commun d'expertises au sein de la Task Force Européenne de la CEC, un groupe de travail composé d'experts des organisations membres. Ces personnes se rencontrent régulièrement pour préparer actions et positions, fournissant ainsi un soutien continu au bureau de Bruxelles. La Task Force a contribué à la création de Cadres en Réseau, un réseau de managers en ligne qui couvre le monde entier (www.cec-managers.org).

En seulement dix mois cette initiative a attiré plus de 700 managers intéressés à la création de contacts internationaux.

Ce réseau représente également notre porte d'entrée pour les pays où il n'y a pas d'organisations représentant les cadres.

La CEC mérite la confiance que nos partenaires et nos membres nous ont octroyée. Nous continuerons à être un acteur fiable sur le terrain européen. Nous impliquerons encore davantage nos membres afin d'exprimer pleinement leurs besoins et leurs attentes. Le modèle social européen, c'est-à-dire ce qui différencie nos relations industrielles des modèles que l'on trouve ailleurs dans le monde, se compose de systèmes et traditions très divers. La représentation spécifique des cadres est l'un des éléments essentiels de ce modèle et contribue à la compétitivité de l'Europe.

Annika Hage-Nielsen, Secrétaire générale adjointe de la CEC



Pendant cette période en tant que Secrétaire générale adjointe de la CEC, j'ai été en charge de certaines négociations dans le cadre du Dialogue social européen. Les accords achevés à travers ce processus donnent la possibilité aux travailleurs de faire entendre leur voix face à des sujets sensibles et difficiles à aborder. Les cadres et managers verront leur rôle renforcé, à partir du moment où ils sont concernés par l'application de ces accords.

Ces accords assurent aux travailleurs – y compris aux cadres – un degré de protection suffisant et démontre, une fois de plus, que le dialogue social est un outil précieux si l'on sait s'en servir.

Par ailleurs, j'ai suivi de près le développement et l'amélioration des initiatives de communication de la CEC. Je conçois cet effort de communication comme un travail de long terme, pour consolider l'image de la CEC et installer durablement son identité auprès d'un public rajeuni, élément décisif pour son développement futur.

Sonja Šmuc , Trésorière de la CEC

J'ai été élue trésorière de la CEC en mars 2008. Étant nouvelle dans l'équipe à la tête de la CEC, je ne peux pas m'approprier les actions entreprises en 2007, mais je suis impatiente de pouvoir participer activement au développement futur de la CEC.



Je conçois la CEC, une confédération d'organisations européennes de managers, comme une association de fortes traditions et de grand potentiel. La CEC se focalise sur la mise en réseau des managers européens, des personnes qui constituent une partie intégrante de l'avenir de l'Europe. Sans l'excellence assurée pas les cadres, dont les maîtres mots sont la vision, le leadership, l'engagement, le travail et l'exécution des stratégies, la Stratégie de Lisbonne ne demeurera qu'un rêve utopique. La CEC peut jouer un rôle clé dans la création des conditions permettant aux cadres de se réaliser. Le fait d'être l'un des Partenaires sociaux européens d'un côté et de représenter 1,5 million de cadres européens est un atout précieux sur lequel la CEC doit capitaliser.

2. ACTIVITÉS 2007/2008

2.1. La mission de la CEC en 2006-2009

L'Assemblée générale tenue à Vienne en mai 2006 a élu Georges Liarokapis Président de la CEC, sur le programme d'action ci-après, pour un mandat de 3 ans.

Accroître la visibilité de la CEC

C'est la priorité des priorités. Cela sert peu de faire si l'on n'est pas en mesure de le faire savoir. La communication interne et externe peut être développée davantage. On est d'autant mieux écoutés si l'on a quelque chose d'intéressant à dire. Je souhaite qu'un syndicat de l'encadrement ait quelque chose de sensé et d'utile à dire aux autres syndicats, au patronat, aux entreprises et à la Commission européenne.

Développer des relais d'opinion (entreprises, universités, écoles)

Cela a à voir avec la communication externe. Les cadres sont dans les entreprises, il faut aller vers eux. Des actions de formation conjointes avec telle ou telle entreprise européenne peuvent représenter un intérêt mutuel à un coût compétitif. Les étudiants d'aujourd'hui sont, pour une partie, les personnels de l'encadrement de demain. Il faut aller vers eux, non pas pour faire du prosélytisme, mais pour les informer, les écouter. Des partenariats avec des écoles de management ou d'ingénieurs en Europe sont visés par cette approche. Une confédération européenne de l'encadrement ne peut pas rester isolée des lieux du savoir.

Faire admettre l'utilité d'un syndicalisme de l'encadrement

Des employeurs ne sont pas toujours convaincus, souvent les salariés doutent. Mais qui d'autre que les salariés eux-mêmes est mieux placé pour défendre les intérêts de l'entreprise, qui sont aussi leurs propres intérêts ? Pour cela il faut leur donner la parole, il faut canaliser leurs idées, il faut faciliter l'expression, de préférence, loin d'un système de communication basé sur la peur. Des gens sensés comprennent des messages sensés, n'est-ce pas là un des principes du développement durable que beaucoup de monde prétend défendre ? La CEC s'inscrit dans cette logique.

Continuer le travail de collaboration entre la CEC et la CES /Eurocadres

Si tant est que la CES et Eurocadres aient pu être des concurrents, ils sont aujourd'hui plus que jamais des partenaires. Des partenaires privilégiés avec lesquels des synergies sont possibles. Nos échanges se passent dans le respect mutuel et la reconnaissance de la diversité. Nous avons beaucoup d'estime et de considération pour toutes celles et ceux, responsables et militants, qui y travaillent. La CEC répond toujours présent à chaque sollicitation. Dans deux têtes il y a toujours plus de sens que dans une seule.

Consolider le rôle de la CEC comme vecteur d'intégration européenne

La CEC, comme d'autres organisations, est un espace public européen qui mérite de poursuivre son action. Le travail qui y est effectué est un travail d'intégration européenne. La confrontation des idées permet de prendre la mesure du fossé culturel qui peut exister entre deux pays, deux organisations, deux secteurs. Mais comprendre un point de vue différent du mien ne signifie pas pour autant renoncer à mes convictions. Elargir son horizon visuel ne signifie pas perdre la première vue, si c'est la bonne. En revanche, décider en connaissance de cause donne une meilleure garantie de réussite.

Défendre un modèle social européen

C'est un concept qui fait couler beaucoup d'encre. Au fond, quand on regarde la façon dont la société est organisée dans les pays européens on observe quatre constantes : Un niveau de vie élevé qu'il convient de préserver, une protection sociale généralisée qu'il faut constamment équilibrer, une réalité du dialogue social dans les entreprises que l'on doit faire évoluer, ainsi que des services fournis aux citoyens et aux entreprises par les pouvoirs publics qu'il convient aussi de préserver. Ces quatre éléments constituent, à mon avis, ce que l'on appelle « le modèle social européen » et la CEC est tout à fait apte à le défendre.

2.1. La mission de la CEC en 2006-2009

Aider les fédérations sectorielles dans leur quête de reconnaissance

Nous pouvons avoir beaucoup d'estime pour les fédérations sectorielles et les responsables qui les animent. Leur rôle n'est pas facile car ils sont en première ligne, entre la réalité des métiers et les exigences des marchés. Nous comprenons parfaitement la frustration de certains, voire leur amertume lorsqu'ils s'entendent dire qu'ils ne sont pas représentatifs faute d'appartenir à un tel syndicat européen ou à tel autre. Mais si nous arrivons à démontrer notre représentativité dans le secteur alors nous devenons représentatifs. Il n'y a pas de fatalité qui tienne et la CEC apportera tout son soutien à des initiatives qui vont dans ce sens. Il nous appartient de créer, au niveau sectoriel, un partenariat avec les autres organisations en s'inspirant de ce qui fonctionne aujourd'hui au niveau européen avec la CES et Eurocadres.

Imaginer des partenariats et des alliances and Alliances pour une meilleure valorisation des différences

La CEC ne peut pas renoncer à la possibilité de tisser des liens avec d'autres organisations européennes ou internationales, afin de promouvoir sa spécificité et de défendre les intérêts de ses organisations membres. Naturellement, le processus démocratique qui gouverne la CEC implique un procédé d'information et consultation avant toute prise de décision. Le message est toutefois très clair: une confédération de cadres européennes maîtrise parfaitement ses ressources et opportunités pour faire entendre sa propre voix.

Développer le lobbying auprès des institutions et organismes utiles à la défense des intérêts de l'encadrement

L'expression et la communication des positions de la CEC sont également indispensables auprès des institutions européennes telles que le Parlement, la Commission et autres organisations et réseaux se préoccupant de formation, d'égalité des chances, de mixité et égalité de genres, des retraites complémentaires etc.



Les participants de l'Assemblée générale à Vienne, 4 mai 2006



L'équipe à la tête de la CEC pendant une réunion avec l'eurodéputée Gabriele Stauner. De gauche à droite : Sonja Šmuc, Trésorière de la CEC ; Georges Liarokapis, Président de la CEC ; Gabriele Stauner, Députée du Parlement européen ; Ludger Ramme, Secrétaire général de la CEC.

2.2. Conférence de la CEC à Stockholm, 7-8 juin 2007

« Une meilleure performance grâce à la diversité
L'égalité des chances : un atout pour l'encadrement de demain »



(Conférence organisée avec le soutien de la Commission européenne)

Sensibiliser les managers à la réalité des discriminations, intentionnelles ou non, dans nos sociétés et entreprises européennes, tel a été l'objectif de la conférence organisée par la CEC European Managers, à Stockholm les 7 et 8 juin 2007.

Sur les deux journées, des panels de discussion, des ateliers spécialisés et des interventions de spécialistes se sont confrontés aux questions, remarques et suggestions d'un public représentant 20 pays européens.

Le déroulement et les résultats les plus frappants peuvent être résumés ainsi :

Discriminations sur le lieu de travail

La mise en scène d'un cas réel de discrimination en milieu professionnel sous forme d'une pièce de théâtre jouée par de talentueux acteurs a lancé le débat et suscité de nombreuses interrogations. Certes, **la compétition entre hommes et femmes** pour un poste de responsabilité est un fait courant dans les entreprises. L'observation attentive des comportements a permis d'identifier les **éléments discriminants** qui peuvent souvent être masqués.

Égalité des chances, le rôle des institutions européennes

La Commission Européenne finance et promeut un grand nombre d'initiatives en faveur de l'égalité des chances et d'actions contre les discriminations tout au long de l'année 2007.

La Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail dispose d'une large base de données comparatives. Leur analyse a permis, entre autres, de prendre conscience que **l'âge des salariés** et citoyens peut constituer un élément de discrimination. Les pays du nord de l'Europe ont un **taux d'emploi des seniors** supérieur à 50%, une situation compatible avec le vieillissement de la population en Europe.

Les Partenaires Sociaux CES, Eurocadres, CEC (pour les travailleurs), BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP (pour les employeurs) ont pris l'initiative d'élaborer un cadre d'actions pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Égalité des chances, la réalité dans les entreprises et les sociétés européennes

Le premier Atelier s'est intéressé aux **femmes dans l'encadrement** en rappelant les obstacles rencontrés par ces dernières pour parvenir à des postes à haute responsabilité. Les stéréotypes encore courants dans de nombreuses sociétés, **l'écart structurel de salaire**, l'incompatibilité apparente entre **vie professionnelle et vie familiale**, sont autant d'éléments de réflexion et de pistes d'action. Les initiatives locales dans certains pays serviront d'exemple à suivre.

Le second Atelier a examiné la gestion de la **diversité sur le lieu de travail**. Des entreprises, comme IBM ou L'OREAL, ont présenté des pratiques innovantes pour passer outre le piège de la discrimination pour **retenir et intégrer des personnes émanant d'une population sensible**. Les discriminations les plus fréquentes sont liées à l'âge, l'origine ethnique, l'état de handicap, l'orientation sexuelle et la religion. La laïcité et l'égalité entre hommes et femmes sont des principes non négociables.



2.2. Conférence de la CEC à Stockholm, 7-8 juin 2007



2007 — Année européenne de l'égalité des chances pour tous

« Une meilleure performance grâce à la diversité L'égalité des chances : un atout pour l'encadrement de demain »

(Conférence organisée avec le soutien de la Commission européenne)

Conclusions

La bonne diversité, c'est d'accepter les autres comme ils sont

En matière de diversité, on s'aperçoit que la liste de catégories de personnes pouvant faire l'objet de discrimination peut être longue sans être exhaustive. Il est préférable d'appliquer alors un principe général de non-discrimination à l'égard des autres en les acceptant comme ils sont. Certaines catégories, par exemple les handicapés, pourraient faire partie d'une catégorie à part. Toutefois, la meilleure preuve de non-discrimination est justement l'absence de liste de personnes sujettes aux discriminations.

La discrimination positive à l'égard des femmes en matière de rémunération

L'interruption momentanée de la carrière professionnelle pendant la maternité conduit à des écarts structurels de salaire entre femmes et hommes, à responsabilité égale. Cet écart n'est pas justifié et devrait être comblé. Compte tenu des enjeux démographiques en Europe et compte tenu de la conviction que le rôle des femmes dans l'encadrement est primordial, avoir recours à la discrimination positive en matière de rémunérations, semble être une mesure justifiée.

Les femmes doivent-elles agir comme des hommes pour être leurs égales ?

Les femmes qui réussissent à s'imposer dans un contexte de compétition contre des hommes (entreprise, institution, parti politique, organisation syndicale), réussissent dans un contexte de compétition où les règles du jeu sont établies par des hommes. Pour cela, elles doivent se comporter comme des hommes, voire être meilleures qu'eux. Cela ne pose évidemment pas de problème. Toutefois, on peut s'interroger sur ce que serait notre société si les femmes avaient la possibilité d'exercer leur talent dans un contexte où les règles du jeu seraient établies par des femmes. L'Europe a fait beaucoup pour l'égalité entre femmes et hommes et elle continue. On peut espérer et souhaiter que l'Europe offre la possibilité aux femmes de peser davantage dans les années qui viennent dans la manière dont les règles du jeu de pouvoir sont fixées. Peut-être que des dossiers sensibles comme la protection de l'environnement, l'approvisionnement en énergie, ou le respect des droits de l'homme par endroits connaîtraient alors une issue plus favorable.

Le résultat concret de la conférence: Boîte à outils à l'attention des cadres et managers



Cette boîte à outils est le résultat concret de la conférence de la CEC sur la diversité et l'égalité des chances qui s'est tenue à Stockholm les 7 et 8 juin 2007, avec le soutien financier de la Commission européenne.

À travers cette brochure, la CEC vous fournit des outils pratiques pour gérer la diversité ainsi que des informations et liens utiles.

Êtes-vous prêt(e) à devenir un manager de la diversité?

Surfez sur : http://www.cec-managers.org/download/toolkit_FR.pdf

La conférence de la CEC à Stockholm dans la presse européenne

- "La Confederación Europea de Cuadros clausuró su cita de Estocolmo", *El Mundo Financiero*, N. 580, 12/06/2007 ;
- "La Confederación Europea de Cuadros aborda la igualdad de géneros", *El Semanal Digital*, 08/06/2007 ;
- "La longue marche vers l'égalité salariale hommes-femmes – Un problème à l'échelle de l'ensemble de l'Europe", *La Tribune*, 14/08/2007.



La conférence de la CEC « Une meilleure performance grâce à la diversité - L'égalité des chances : un atout pour l'encadrement de demain » promue sur le site Internet de la Halde (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité en France).

<http://www.halde.fr/actualite-18/agenda-manifestations-39/europeenne-cadres-10545.html>

2.3. Prochaine conférence de la CEC à Toulouse (Airbus), 5-6 juin 2008

« Le rôle de l'encadrement au sein des Comités d'Entreprise Européens et autres instances d'information et de consultation des salariés »

(Conférence organisée avec le soutien de la Commission européenne)

« 2008 : Année européenne du dialogue interculturel »

Pour la **CEC European Managers**, s'intéresser aux **comités d'entreprises européens (CEE)** pendant l'année européenne du dialogue interculturel « fait sens ». Se pencher plus particulièrement sur la présence et le rôle de l'encadrement dans les CEE, est complémentaire à de nombreux séminaires de qualité organisés sur le sujet par d'autres partenaires sociaux comme la CES ou BUSINESS EUROPE. Enfin, lier la performance économique d'une entreprise au bon niveau de son dialogue social européen constitue un signe d'encouragement pour celles qui y sont parvenues mais aussi un message d'espoir pour d'autres qui sont sur le chemin.

La mise en place de la **société anonyme européenne** ne devrait pas se faire au détriment de la représentation des salariés car cela nuirait à la qualité du dialogue social. L'objectif de la CEC European Managers est de veiller à ce que l'encadrement soit représenté avec équité. Avancer des arguments pertinents sur le sujet est notre but.

Evoquer, dans ce contexte, la **responsabilité sociale des entreprises (RSE)** s'impose. Associer la RSE aux sujets traités lors des réunions des comités d'entreprise européens pourrait aider à une prise de conscience collective. Les problèmes sont globaux et les solutions les meilleures sont, peut-être, européennes.

2.4. Consultations, positions, négociations de la CEC en 2007/2008

2.4.1. Consultation sur un éventuel statut de la Société privée européenne (SPE), octobre 2007

La CEC se réjouit de cette consultation, lancée par les Services de la Direction Générale pour le Marché Intérieur, sur un éventuel statut de la Société privée européenne. En tant que partenaire social européen représentant les cadres, le chapitre « Aspects sociaux – la participation des employés dans le processus de décision de l'entreprise (V) » est particulièrement important pour la CEC et pose la question de la participation des cadres dans les PME.

La position de la CEC est disponible sur le site Internet www.cec-managers.org et ses points principaux sont les suivants :

- La participation des employés est cruciale pour la croissance durable des petites et moyennes entreprises (PME).
- Dans ce cadre, la CEC est favorable à ce que le statut de la SPE suive la même solution concernant la participation des travailleurs que celle applicable à la société européenne. Il importe que le modèle de la SE inspire les autres démarches de statut de société privée européenne.
- Les cadres en particulier assument des missions essentielles qui impliquent un niveau particulièrement élevé de responsabilité, de compétence et de professionnalisme dans la gestion et la concrétisation des objectifs des entreprises.
- Parallèlement, les cadres peuvent se sentir isolés dans des petites structures qui ne disposent pas d'organes de représentation des employés. Ils ont souvent plus de responsabilité mais moins de protection car ils ne connaissent pas leurs droits et ne savent pas vers qui se tourner.
- Les cadres ont des besoins, des intérêts et des contributions spécifiques à apporter. C'est pourquoi une représentation indépendante est indispensable pour eux.
- Afin de prendre en compte cette spécificité, la CEC demande qu'une norme minimale sur la participation des cadres, parmi l'organe de représentation des employés, soit définie dans le futur statut de la SPE.

2.4.2. Consultation des Partenaires sociaux européens sur la Flexicurité, décembre 2007

En juin 2007, la Commission européenne a présenté la communication "Vers des principes communs de flexicurité: des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité", établissant des principes communs de flexicurité visant à moderniser les marchés du travail européens et à répondre aux opportunités et défis posés par la mondialisation.

Les commentaires de la CEC – disponibles sur le site Internet www.cec-managers.org – peuvent être résumés ainsi :

- La CEC-European Managers reconnaît le besoin de réformes structurelles pour moderniser les marchés européens du travail afin de rester compétitifs dans une économie mondiale et de faire face aux défis démographiques.
- Cependant, la CEC insiste sur le fait que la stabilité des employés au sein des entreprises et, en particulier, des cadres, techniciens et ingénieurs, est un gage de productivité et de compétitivité. Une flexibilité incontrôlée peut gêner la fidélisation des salariés et la transmission des savoirs et des savoir-faire, alors que ces éléments sont cruciaux pour la construction d'une économie européenne performante et innovante.
- Le concept de « flexicurité » lui-même doit être flexible et il revient à chacun des États membres de construire son propre équilibre, tout en regardant ce qui a été expérimenté dans d'autres pays, et en privilégiant le dialogue social.
- La flexicurité ne doit pas s'envisager uniquement entre deux employeurs mais également au sein d'une même entreprise, notamment quand celle-ci est un grand groupe. Cette dimension met alors dans le débat les questions de mobilité, de gestion prévisionnelle des emplois, de l'environnement de travail et de l'anticipation stratégique économique de l'entreprise.
- La CEC soutient fortement l'analyse conjointe des partenaires sociaux sur les défis clés des marchés européens du travail adoptée en octobre 2007 et en particulier les recommandations sur la flexicurité (http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/cross_key_challenges.pdf).
- L'ensemble des salariés doit être associé au processus à travers leurs représentants. La spécificité de la situation des managers et cadres, en leur qualité propre et en qualité d'encadrant des équipes devant concilier flexibilité, productivité et sécurité, doit être reconnue.
- La CEC salue et soutient l'appel du Parlement européen à des principes de flexicurité plus équilibrés, basés sur la qualité de l'emploi dans son rapport adopté le 29 novembre 2007.

2.4.3. Consultation des Partenaires sociaux européens sur le réexamen de la Directive 2001/86/CE complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, janvier 2008

La CEC est attachée au principe de lier la constitution de la SE à une négociation sur la participation des travailleurs. Ce mécanisme incarne, dans le domaine du droit des sociétés, la place majeure que le modèle social européen réserve au dialogue social au cœur même des entreprises.

La CEC salue la proposition d'une définition étendue de la "participation".

La création de comités dans les conseils d'administration ou de surveillance représente une nécessité selon la CEC. Toutefois, l'introduction de ces comités ne devrait pas diminuer la responsabilité du conseil de surveillance dans son ensemble.

Une connaissance et une communication parfaites entre les sous-comités et le comité principal doivent être assurées. En outre, l'harmonisation des deux directives (2001/86/EC et 2005/56/EC) en matière de possibilité de participation est souhaitable.

La CEC considère la base de légitimité des négociateurs (qui sont les responsables des accords sur l'im-

plication et la participation des travailleurs) comme insuffisante.

La CEC regrette que la directive actuelle ne reflète pas assez la pluralité des employés et que les droits des minorités soient largement négligés. La CEC demande donc une meilleure protection des minorités, comme les cadres, et de leurs intérêts spécifiques.

En effet, la représentation des cadres n'est pas suffisamment explicite dans la Directive. Comme il s'agit d'un groupe de travailleurs minoritaire, ce groupe n'est pas toujours adéquatement représenté au niveau national, et peut donc difficilement être représenté au niveau européen. Seules des organisations représentatives européennes des cadres comme la CEC European Managers pourraient être habilitées à représenter cette catégorie de travailleurs dans l'ensemble des Etats-membres.

2.4.4. Réponses et commentaires de la CEC à l'analyse du Bureau des conseillers politiques sur « La réalité sociale européenne », février 2008

La CEC considère l'étude sur « la réalité sociale » comme l'ébauche d'une discussion sur l'opportunité de placer l'agenda social (politique) de l'UE sur une base sensiblement plus large.

La CEC conclut que la Commission envisage apparemment d'inclure de nouveaux champs politiques dans son agenda politique, particulièrement dans le domaine de la politique sociale.

Pour la CEC, le processus de Lisbonne qui a été l'élément de définition de la politique de l'UE ces dernières années est établi sur trois « piliers » :

- 1) l'innovation comme facteur moteur de croissance économique;
- 2) la transition vers une société de la connaissance;
- 3) le besoin de cohésion sociale et de renouvellement environnemental.

La CEC est convaincue que les instruments politiques qui ont été développés par la stratégie de Lisbonne (la stratégie européenne pour l'emploi, la méthode ouverte de coordination etc.) ont mis en place un système fiable et suffisamment rigoureux de coordination des politiques. Ces instruments assurent un progrès politique dans chacun des trois « piliers ».

Par conséquent, la CEC ne voit actuellement pas l'utilité d'une approche politique plus étendue dans le domaine des politiques sociales au niveau communautaire.

Au contraire, la CEC craint qu'un agenda trop étendu dans ce domaine puisse en fait nuire à l'efficacité des politiques existantes.

Dans la conception de la CEC du modèle social européen, l'UE - mais également les partenaires sociaux - peuvent légitimement jouer un rôle important pour atteindre les objectifs sociaux tels que :

- l'amélioration des conditions de travail;

- l'amélioration de l'égalité des chances;
- la garantie d'une protection sociale et d'une politique d'inclusion universelles.

Plusieurs de ces buts ont été traités de façon adéquate dans l'étude sur la « réalité sociale ».

D'autres sujets cependant, vont beaucoup plus loin, par exemple les chapitres se rapportant « au citoyen en tant que consommateur », « l'impact de l'abondance de masse », « la tendance à l'individualisation ».

Les organisations d'employés tels que la CEC sont sans aucun doute affectées par certains de ces développements, en particulier la tendance à l'individualisation, comme cela est le cas du système politique dans son ensemble.

Cependant, la CEC ne voit pas de besoins urgents pour de nouveaux instruments politiques afin de contrôler ces tendances sociales de fond au niveau communautaire. La CEC doute également que le concept de « réalité sociale » soit en tant que tel une catégorie politique pertinente. Cette notion est probablement trop diffuse et indéfinissable pour permettre des politiques cohérentes.

La CEC recommande vivement que la politique sociale de l'UE demeure centrée sur des sujets clairement liés aux marchés du travail, aux conditions de travail, à la protection sociale et à l'inclusion.

Comme mentionné ci-dessus, la CEC est convaincue que le processus de Lisbonne, la stratégie européenne pour l'emploi et la méthode ouverte de coordination (et instruments connexes de politique) ont établi un cadre de coordination politique satisfaisant.

Document intégral (seulement en anglais) avec les réponses détaillées aux questions disponible sur :

http://www.cec-managers.org/download/CEC_position_socialreality_2008_EN.pdf

ASSURER UNE JUSTE REPRESENTATION DES CADRES

Pour la CEC, une consolidation du rôle des Comités d'entreprise européens ne peut avoir lieu que si les cadres y sont représentés de manière adéquate.

La directive du 22 septembre 1994 avait conscience de la nécessité et de l'intérêt d'une représentation catégorielle, car le seizième considérant de son préambule exprimait le souhait que les différentes catégories de salariés soient représentées de façon équilibrée. Elle reconnaissait ainsi le droit légitime des cadres à une représentation plus large et mieux assurée dans les instances de dialogue social.

Par ailleurs, la résolution Gil Roblès du 18 juin 1993 a montré qu'il existe dans de nombreux pays européens un concept de « cadre » qui s'organise autour des notions de responsabilité, d'autonomie et de pouvoir.

Plus récemment, le Comité Economique et Social Européen (CESE) dans son avis d'initiative (SOC/220) sur *Les comités d'entreprise européens: un nouveau rôle pour promouvoir l'intégration européenne* recommande « la participation aux CEE de toutes les catégories de travailleurs, y compris les cadres (Paragraphe 7.2 lettre l).

Pour la CEC, une représentation spécifique des cadres est nécessaire pour les raisons suivantes :

Tout d'abord, on observe, dans l'ensemble des pays de l'Union européenne une réduction du nombre de postes de travail peu qualifiés au profit d'emplois plus qualifiés occupés notamment par des cadres.

Ensuite, les cadres forment la population la plus concernée par la mobilité professionnelle à l'intérieur de l'Union européenne, ce qui les rend beaucoup plus sensibles à la dimension européenne.

Dans une économie développée et basée sur la connaissance qui exige des qualifications croissantes des employés il est indispensable de reconnaître que le principe de la pluralité doit également s'appliquer au niveau de la représentation.

Enfin, les fonctions de gestion, d'organisation et d'administration qu'ils assurent, leur permettent de mieux appréhender les problèmes, les enjeux et les évolutions de l'entreprise et d'être des interlocuteurs de qualité de la direction, plus à même de faire des propositions que les autres, et d'être par leur vision globale de meilleurs défenseurs des intérêts de l'ensemble des salariés.

Position intégrale disponible sur :

<http://www.cec-managers.org>

2.5. Task Force Européenne de la CEC

La Task Force Européenne de la CEC est composée d'experts issus des organisations membres de la CEC, qui se réunissent tous les deux mois pour mettre en place des outils et services concrets destinés aux membres individuels. Les principaux projets actuels de la Task Force Européenne sont:

Base de données sur les Comités d'entreprise européens :

- Un questionnaire a été envoyé aux organisations membres de la CEC pour recenser leur présence et leurs activités au sein des sociétés où un Comité d'entreprise européen ou d'autres instances de représentation des travailleurs sont installées. Cette enquête a pour objectif de fournir une cartographie de la présence des cadres dans les Comités d'Entreprise Européens en Europe. Les informations recueillies serviront pour guider les débats pendant la conférence de Toulouse sur ce thème et seront utilisées pour la création d'une base de données en ligne qui inclura informations, bonnes pratiques et accords signés par les organisations de cadres et managers membres de la CEC.

Projet "Dialogue des Cadres Européens":

- Le « dialogue des cadres européens » est un projet qui vise à négocier un accord volontaire entre la direction centrale des grandes entreprises européennes et les cadres de tous les sites de la société, représentés par la CEC.

L'objectif est de créer une communication à l'échelle européenne entre les deux parties en vue de stimuler un environnement de travail constructif et ouvert permettant de meilleures performances chez les cadres et leur donnant un accès direct à l'information et consultation.

La perspective de ce projet est d'impliquer au mieux les cadres dans le développement stratégique de l'entreprise et donc d'accroître leur motivation et leur satisfaction au travail.

Enquête européenne sur les cadres :

- Ce projet vise à rassembler les enquêtes menées par les organisations membres de la CEC et à définir des questions communes pouvant être ajoutées aux études nationales afin d'avoir une perspective européenne sur un certain nombre de sujets (par exemple la mobilité, l'égalité des genres, etc.).

2.6. Les cadres en réseau de la CEC

Les cadres européens sont maintenant en contact à travers « cadres en réseau » !

Qui? Le réseau est ouvert à tous les cadres et managers en Europe et au-delà.

Pourquoi? Dans l'économie mondiale d'aujourd'hui, les cadres ne peuvent plus rester isolés.

Le réseau est la seule plateforme d'échange mutuel pour les cadres au niveau européen.

Les cadres peuvent ainsi développer un réseau personnel et professionnel et échanger des informations sur leur secteur, entreprise, pays, etc.

Le réseau est également particulièrement utile pour les managers qui souhaitent partir travailler à l'étranger. Par ailleurs, cet outil peut renforcer la représentation des cadres au sein des Comités d'Entreprises Européens ou autres instances représentatives.

Quels services?

Vous avez un accès libre à une base de données de contacts en Europe et au-delà (recherche par nom, par entreprise, par pays ou par branche d'activité).

Vous recevez automatiquement la Newsletter de la CEC.

Vous pouvez vous exprimer sur des sujets concernant les cadres dans les différents fo-

ums de discussion.

Comment?

L'inscription est très facile. Il vous suffit d'insérer vos données sur <http://www.cec-managers.info/english/managers-network.php>, vous recevrez ainsi un mot de passe personnalisé.

Confidentialité: C'est vous qui décidez si vous souhaitez ou non répondre aux demandes des autres cadres en réseau. Le contact avec les autres cadres en réseau est effectué par l'intermédiaire du système. Votre adresse e-mail n'est pas communiquée.

D'un simple clic, vous pouvez recommander le réseau à vos collègues et amis. De cette manière le réseau se développera plus rapidement.

Le succès de Cadres en Réseau dépendra de la participation des cadres.

Essayez le tout de suite et faites-le savoir !

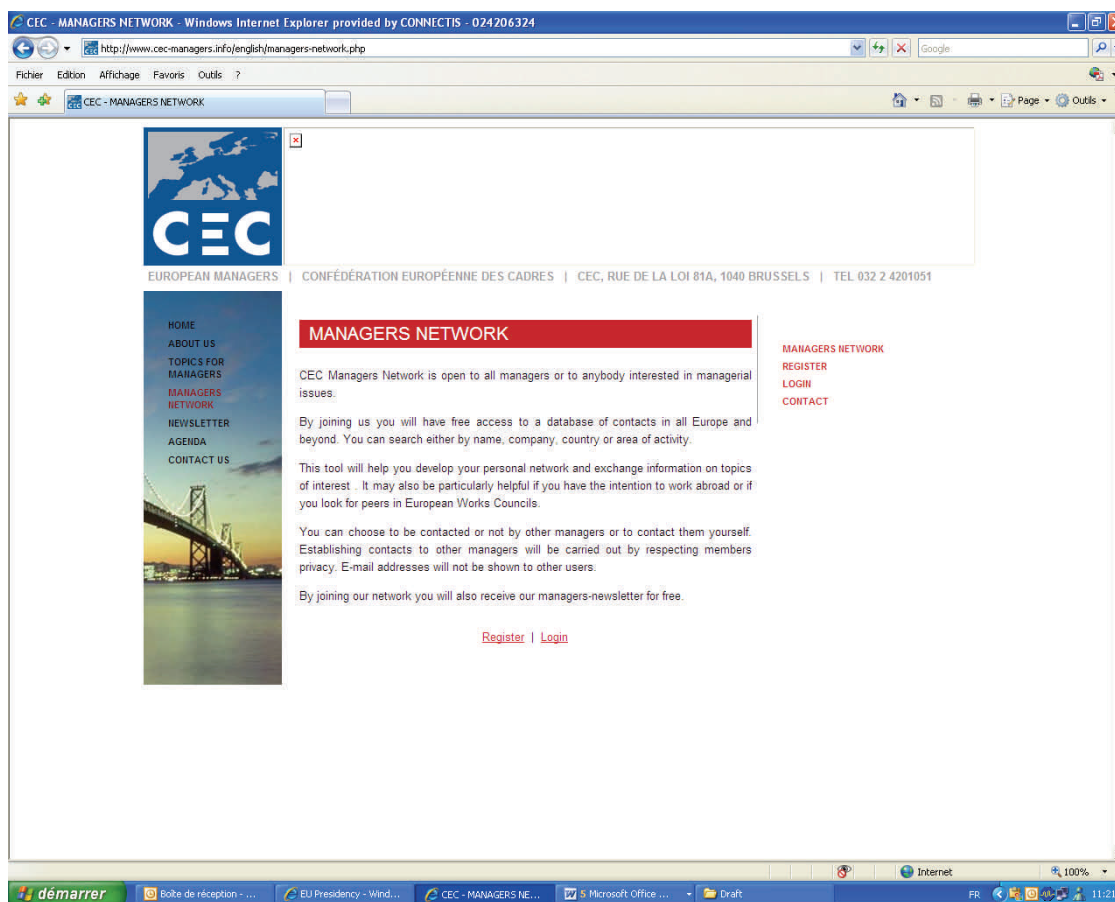
Rejoignez « Cadres en réseau » maintenant:

<http://www.cec-managers.info/english/managers-network.php>

2.6. Les cadres en réseau de la CEC

Lien :

<http://www.cec-managers.info/>



2.7. LE PROJET MATRI : Anticiper afin de mieux consolider les compétences

MATRI est un projet soutenu par la CEC et financé par la Commission européenne. L'initiative vient de l'École de Management de l'Université de Grenoble (France) en collaboration avec des universités en Italie, en Allemagne et en Grande Bretagne ainsi que des entreprises (ST Microelectronics, CapGemini) et d'autres partenaires. Ce projet vise à conforter la compétitivité des pôles européens dans la création de produits et services innovants et à en diffuser largement les enseignements à divers publics et secteurs.

MATRI repose sur la conception et l'expérimentation d'une méthode d'anticipation des changements humains, organisationnels ou sociaux, afin de consolider les compétences locales. Le projet s'attache à concevoir une méthodologie d'anticipation des transformations et de gestion coordonnée des emplois et des compétences au niveau des salariés de l'entreprise, des partenaires sociaux et des partenaires territoriaux. Ce mécanisme d'anticipation doit aboutir à l'établissement d'une gestion prévisionnelle des emplois et compétences à plusieurs niveaux : individuel – entreprise – partenaires territoriaux – partenaires sociaux à l'échelon local, national et européen.

Outre l'appui de la CEC en faveur du projet MATRI auprès de la Commission en vue d'obtenir le financement, la CEC contribuera à la diffusion des résultats et des enseignements acquis auprès des publics concernés à travers son réseau d'organisations membres en Europe.

Plus d'infos sur www.matri-europe.com

ANNEXE I: LE RÔLE ET LE FONCTIONNEMENT DE LA CEC

La CEC est un des six partenaires sociaux européens. A travers ses organisations nationales membres et ses fédérations professionnelles, elle représente 1,5 million de cadres et managers en Europe.

La CEC promeut et défend les intérêts des cadres et managers en Europe. La CEC représente le point de vue des cadres et managers auprès des Institutions européennes et des autres acteurs. La CEC est un partenaire social européen indépendant dans le Dialogue Social Européen.

Avec le développement des technologies de l'information et de la communication et de nouvelles formes d'organisation du travail, le nombre des cadres s'est accru constamment ces dernières années. L'objectif fixé par la Stratégie de Lisbonne en 2000 étant de construire une Europe basée sur la connaissance et l'innovation, le nombre de cadres et managers ne cessera d'augmenter dans les prochaines années. Le travail de la CEC contribue donc à atteindre les objectifs de Lisbonne.

Organisation de la CEC

La CEC accueille toute organisation interprofessionnelle d'un pays membre de l'Espace Economique Européen ou/et de l'Association Européenne de Libre Echange et toute organisation professionnelle européenne de cadres et managers.

Les organes directeurs de la CEC sont l'Assemblée générale ordinaire ou extraordinaire, le Comité directeur, le Bureau exécutif.

L'équipe CEC dans le bureau de Bruxelles

Responsable du bureau

Mme Aude Guillemain

guillemin@cec-managers.org

Chargée de communication

Mme Rosita Scanferla

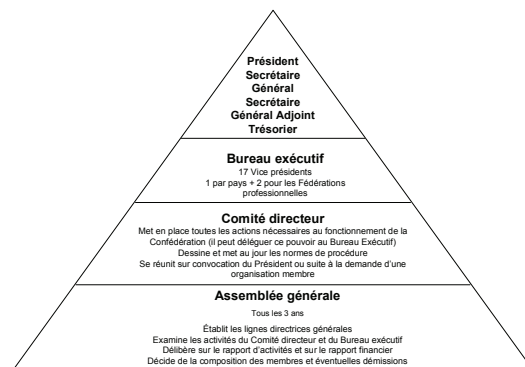
office@cec-managers.org

Secrétariat

Mme Georgette Ould

ould@cec-managers.org

Structure de la CEC



Le bureau de la CEC au cœur du quartier européen à Bruxelles

Depuis le début 2007, la CEC est propriétaire de ses locaux loués depuis 2001 au cœur du quartier européen.

ANNEXE II: PROGRAMME DE TRAVAIL DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS 2006-2008

(extraits du texte adopté à Bruxelles le 23 mars 2006)

UNICE/UEAPME, le CEEP, la CES et le Comité de liaison EUROCADRES/CEC réitèrent leur soutien à la stratégie de Lisbonne visant à faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive du monde, capable d'une croissance économique durable, avec plus d'emplois de meilleure qualité et une plus grande cohésion sociale. Il faut s'attaquer à la faiblesse de l'Europe en matière de croissance et d'emploi afin de faire face aux défis de l'évolution démographique, de la mondialisation et des innovations technologiques.

Le programme de travail du dialogue social européen pour 2003-2005 a contribué avec succès à la mise en œuvre de cette stratégie. Il a également servi à mieux centrer le dialogue social européen au cours des trois dernières années et à accroître son autonomie. Les partenaires sociaux européens ont notamment négocié deux accords cadres sur le télétravail et le stress au travail, deux cadres d'actions sur l'apprentissage tout au long de la vie et l'égalité entre les hommes et les femmes et mis au point un programme d'assistance aux partenaires sociaux des nouveaux États membres rejoignant le dialogue social européen.

Avec ce deuxième programme de travail pour 2006-2008, les partenaires sociaux européens veulent contribuer à la croissance, l'emploi et la modernisation du modèle social européen et les promouvoir. Les partenaires sociaux européens estiment que leur nouveau programme de travail devrait se concentrer sur les principaux défis économiques et sociaux de l'Europe, afin de s'assurer que le dialogue social au niveau européen s'occupe des principales préoccupations des travailleurs et des employeurs européens. Les partenaires sociaux européens recourront à différents d'outils pour y parvenir, en examinant des questions telles que :

- les politiques macro-économiques et du marché du travail ;
- les changements démographiques, le vieillissement actif, l'intégration des jeunes, la mobilité et les migrations ;
- l'éducation et formation tout au long de la vie, la compétitivité, l'innovation et l'intégration des groupes désavantagés sur le marché du travail ;
- l'équilibre entre flexibilité et sécurité ;
- le travail non déclaré.

Sur cette base, ils:

1. décideront quelles recommandations communes il convient d'adresser aux institutions européennes et nationales,
2. définiront quelles priorités devraient être intégrées dans un cadre d'actions sur l'emploi par les partenaires sociaux et
3. négocieront un accord-cadre autonome soit sur l'intégration des groupes désavantagés sur le marché du travail, soit sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. Pour définir leurs mandats respectifs, ils étudieront différentes possibilités.

En outre, les partenaires sociaux européens

4. négocieront en 2006 un accord-cadre volontaire sur le harcèlement et la violence,
5. termineront les études nationales sur l'évolution économique et sociale dans l'Europe des 10, les élargiront de manière à couvrir l'Europe des 15 et, sur cette base, promouvoir et évalueront les orientations de référence sur la gestion du changement et ses conséquences sociales ainsi que les enseignements communs sur les comités d'entreprise européens.

Le texte complet du programme est disponible sur:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/mar/work_programme_2006_2008_fr.pdf

ANNEXE III: DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN: ACCORDS NÉGOCIÉS PAR LA CEC

CADRE D' ACTIONS POUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS TOUT AU LONG DE LA VIE - FEVRIER 2002

ACCORD-CADRE SUR LE TELETRAVAIL - JUILLET 2002

ACCORD-CADRE SUR LE STRESS AU TRAVAIL – OCTOBRE 2004

CADRE D' ACTIONS SUR L'EGALITE HOMMES-FEMMES - MARS 2005

ACCORD-CADRE SUR LA VIOLENCE AU TRAVAIL – AVRIL 2007

Les accords peuvent être consultés sur <http://www.cec-managers.org>

ANNEXE IV: CONSULTATIONS DE LA CEC DEPUIS 2000

Février 2000

Position de la CEC sur le rapport de la Commission sur l'avancement de la transposition de la Directive 93/104/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

Octobre 2001

Proposition de réponse de la CEC à la consultation sur la Promotion de la participation financière des employés dans l'UE;

Commentaires de la CEC sur la première phase de consultation des partenaires sociaux sur la Protection des données à caractère personnel des travailleurs

Novembre 2001

Réponse de la CEC au Livre vert "Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises"

Mars 2002

Participation de la CEC à la première phase de consultation des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et au niveau sectoriel

Août 2002

Participation de la CEC à la première phase de consultation des partenaires sociaux sur les mesures visant à améliorer la portabilité des droits à pension complémentaire

Décembre 2002

Commentaires de la CEC sur la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux sur la Protection des données à caractère personnel des travailleurs

Janvier 2003

Participation de la CEC à la consultation des partenaires sociaux sur le Stress et ses effets sur la santé et la sécurité au travail

Septembre 2003

Participation de la CEC à la consultation sur la Simplification et l'amélioration de la législation dans le domaine de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Mars 2004

Position de la CEC concernant le réexamen de la directive 93/104/CE sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail

Avril 2004

Participation de la CEC à la consultation sur la 14^{ème} Directive de droit social (Directive « Réinstallation intégrée »)

Mai 2004

Participation de la CEC à la consultation des partenaires sociaux sur la protection des travailleurs contre les risques inhérents à l'exposition à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction humaine

Juin 2004

Position de la CEC sur la révision de la Directive 94/45 CE concernant le Comité d'entreprise européen;

Position de la CEC concernant le réexamen de la directive 93/104/CE sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail - deuxième phase

Août 2004

Commentaires de la CEC sur la Communication de la Commission « Partenariat pour le changement dans une Europe élargie - Améliorer la contribution du Dialogue social européen », COM(2004)557final

Décembre 2004

Première phase de consultation des partenaires sociaux sur les troubles musculo-squelettiques au travail

Mars 2005

Position de la CEC sur la Note adressée aux Partenaires Sociaux Européens "2006 – Année Européenne de la Mobilité des Travailleurs" ;

Position de la CEC sur la consultation concernant la violence sur le lieu de travail et ses effets sur la santé et la sécurité au travail

Mai 2005

Commentaires de la CEC sur la deuxième phase de consultation sur la restructuration des entreprises et le comité d'entreprise européen;
Commentaires de la CEC sur la première phase de consultation des partenaires sociaux sur la simplification des dispositions des directives Santé et sécurité au travail relatives aux rapports d'application pratique;
Commentaires de la CEC sur la Directive Services « Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil sur les services dans le marché intérieur », COM(2004) 2 final

Octobre 2005

Position de la CEC sur le Livre vert "Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre générations";
Commentaires de la CEC sur la proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil sur les mesures visant à améliorer la portabilité des droits à pension complémentaire

Décembre 2005

Commentaires de la CEC sur la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
Commentaires de la CEC sur la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux sur la simplification des dispositions des directives Santé et sécurité au travail relatives aux rapports d'application pratique

Décembre 2006

Position de la CEC sur la consultation des partenaires sociaux européens sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale

Mars 2007

Position de la CEC sur le Livre vert « Moderniser le droit du travail pour répondre aux défis du 21^{ème} siècle »

ANNEXE V: CONFÉRENCES ORGANISÉES PAR LA CEC DEPUIS 1998

- Vienne, 25-26 juin 1998: «**Outplacement**»
- Stockholm, 17-18 septembre 1998 : «**La nouvelle organisation du travail**»
- Naples, 04-05 mars 1999 : «**UEM et harmonisation fiscale**»
- Berlin, 20-21 mai 1999 : «**Le statut de la société européenne**»
- Bruxelles, 29-30 novembre 1999 : «**Les défis du nouvel millenium, Leaders pour l'Europe**»
- Lisbonne, 11-12 mai 2000: «**Innovation technologique – Nouveaux Défis pour la Formation et l'Éducation**»
- Paris, 05-06 octobre 2000: «**Seniors actifs**»
- Budapest, 10-11 mai 2001: «**Recherche et innovation**»
- Athènes, 25-26 octobre 2001 : «**Éducation et Formation dans la société de la connaissance**»
- Barcelone, 16-17 mai 2002 : «**RSE – Management Responsable**»
- Bruxelles, 7-8 octobre 2002 : «**La participation financière des salariés**»
- Prague, 22-23 mai 2003: «**L'égalité hommes femmes dans le management**»
- Rome, 27-28 novembre 2003: «**Le développement professionnel continu pour les cadres**»
- Dresde, 21-22 juin 2004: «**La participation et l'implication des salariés dans les entreprises en Europe**»
- Katowice, 21-22 octobre 2004: «**Gérer les mutations industrielles et les restructurations des entreprises**»
- Porto, 26-27 mai 2005: «**Le débat sur la gouvernance d'entreprise et le rôle des cadres dans les entreprises européennes**»
- Vienna, 5 mai 2006 : «**Développer la mobilité et l'employabilité des cadres – vers un marché du travail européen**»

ANNEXE VI: ORGANISATIONS MEMBRES DE LA CEC

ORGANISATIONS NATIONALES MEMBRES DE LA CEC

CCP - Confederación de Cuadros y Profesionales (Espagne)
Calle Vallehermoso 78 - 2a planta - E - 28015 MADRID
Tel.: 34/91.534.83.62 - 534.66.72 - Fax: 34/91.534.05.14
E-mail: confcuadros@confcuadros.com
www.confcuadros.com



CFE-CGC - Confédération Française de l'Encadrement (France)
59-63, rue du Rocher - F - 75008 PARIS
Tel.: 33/1.55.30.12.12 - Fax: 33/1.55.30.13.13
E-mail: b.salengro@cfecgc.fr
www.cfecgc.fr



CIDA - Confederazione Italiana dei Dirigenti e delle Alte Professionalità (Italie)
Via Padova 41 - I - 00161 ROMA
Tel.: 39/06.97.60.51.11 - Fax: 39/06.97.60.51.35
E-mail: dirigenti@cida.it
www.cida.it



CNC/NCK - Confédération Nationale des Cadres (Belgique)
Nationale Confederatie v/h Kaderpersoneel
Bd. Lambermont, 171 - B - 1030 BRUXELLES
Tel.: 32/2.420.43.34 - Fax: 32/2.420.46.04
E-mail: cnc.nck@skynet.be
www.cnc-nck.be



CROMA - Hrvatsko Udruzenje Menadzera i Poduzetnika (Croatie)
(Croatian Managers' and Entrepreneurs' Association)
IIica 80 - Croatia - 10000 ZAGREB
Tel.: 385/14.83.87.09 - Fax: 385/14.81.17.87
E-mail: croma@croma.hr
www.croma.hr



CUQ - Confederazione Unitaria Quadri (Italie)
Via XX Settembre 58 - 10121 TORINO
Tel./ fax: 39/011.56.12.042
E-mail: confquadri@tin.it



ACEO (EASE) - Association of Chief Executive Officers (Grèce)
24, Fleming str. - Greece - 15123 N. Filothei, MAROUSSI
Tel.: 30/210.68.94.323/4 - Fax: 30/210.68.31.748
E-mail: secre@ease.gr / aceo@ease.gr
www.ease.gr



KADRA - Porozumienie Związkow Zawodowych (Pologne)
Ul. Obroki 77 - Poland - 40-833 KATOWICE
Tel: 48/032.204.65.71-48/0 32.254.02.55 - Fax: 48/032.250.65.30
E-mail: kadra@kadra.org.pl
www.kadra.org.pl



LEDARNA (Suède)
St Eriksgatan 26, Box 12069 - S -10222 STOCKHOLM
Tel.: 46/8.59.89.90.00 - Fax: 46/8.59.89.90.60
E-mail: ledarna@ledarna.se
www.ledarna.se



LEDERNE (Norvège)

Henrik Ibsens gate 100, Box 2523 Solli - N - 0203 OSLO
 Tel.: 47/22.54.51.50 - Fax: 47/22.55.65.48
 E-mail: jan.olav.brekke@lederne.no
www.lederne.no



LH - Ledernes Hovedorganisation (Danemark)
 Vermlandsgade 67 - DK - 2300 KOBENHAVN - S
 Tel.: 45/32.83.32.83 - Fax: 45/32.83.32.84
 E-mail: lh@lederne.dk
www.lederne.dk



MAS - Managers' Association of Slovenia (Zdruzenje Manager) (Slovénie)
 Dunajska 22 - Slovenija - 1511 LJUBLJANA
 Tel.: 386/1.47.44.640 - Fax: 386/1.43.31.319
 E-mail: manager.association@zdruzenje-manager.si
www.zdruzenje-manager.si



MPA - Managerial and Professional Staff Association (Royaume-Uni)
 c/o BACM/TEAM - 17 South Parade - UK-Doncaster DN1 2DR
 Tel.: 44/208.462.77.55 - Fax: 44/208.315.82.34
 E-mail: info@mpa-online.org.uk
www.mpa-online.org.uk



SNQTB - Sindicato Nacional dos Quadros e Tecnicos Bancarios (Portugal)
 Av. Miguel Bombarda 56, 2.ª, 3.ª Esq. - Portugal - 1069-175 LISBOA
 Tel.: 351/213 581 800 - Fax: 351/213.581.809
 E-mail: gre@snqtb.pt
www.snqtb.pt



ULA - Deutscher Führungskräfteverband (Allemagne)
 Kaiserdamm 31 - D - 14057 BERLIN
 Tel.: 49/0 30.30.69.630 - Fax: 49/0 30.30.69.63.13
 E-mail: info@ula.de
www.ula.de



WdF - Wirtschaftsforum der Führungskräfte (Autriche)
 Lothringerstrasse 12 - A - 1031 WIEN
 Tel.: 43/17.12.65.10 - Fax: 43/17.11.35.29.12
 E-mail: office@wdf.at
www.wdf.at



FÉDÉRATIONS PROFESSIONNELLES EUROPÉENNES MEMBRES DE LA CEC

AECA - Association Européenne des Cadres de l'Assurance
 European Association of Insurance Company Managers
 c/o CFE-CGC SNCAPA - 43, rue de Provence - F - 75009 PARIS
 Tel.: 33/1.55.07.87.60 - Fax: 33/1.49.95.98.28
 E-mail: asso.euro.cadres@cgc-assurance.com
www.cgc-assurance.com



eTIC_cec - Federation of Information technologies,
 Communication & media and Telecommunications
 Fédération des Technologies de l'Information,
 de la Communication & médias et Télécommunications
 35, rue du Faubourg Poissonnière - F - 75009 PARIS
 Tel.: 33/1.55.33.49.52 - Fax: 33/1.55.33.49.69
 E-mail: eticcec@online.fr
www.etic-managers.eu



FECC - Fédération Européenne des Cadres de la Construction
European Federation of Managers in the Construction Industry
15, rue de Londres - F - 75009 PARIS
Tel.: 33/1.55.31.76.76 - Fax: 33/1.55.31.76.33
E-mail: contact@cqcbtp.com



FECCIA - Fédération Européenne des Cadres de la Chimie et des Industries Annexes
European Federation of Managers in the Chemical Industry
56, rue des Batignolles - F - 75017 PARIS
Tel.: 33/1.422.828.05 - Fax: 33/1.422.812.99
E-mail: vincent@feccia.org - www.feccia.org



FECEC - Fédération Européenne des Cadres des Etablissements Bancaires
European Federation of Managers in the Banking Sector
2, rue Scandicci - F - 93500 PANTIN
Tel.: 33/1.40.58.10.10.63 - Fax: 33/1.40.58.10.10.51
E-mail: carlo.zappatori@alice.it



FECEP - Fédération Européenne des Cadres de l'Energie et de la Recherche
European Federation of Managers in the Energy Production Industry
5, rue de la Rochefoucauld - F - 75009 PARIS
Tel.: 33/1.55.07.57.00 - Fax: 33/1.55.07.57.57
E-mail: info@fecer.com - www.fecer.com



FEDEM - Fédération Européenne de l'Encadrement de la Métallurgie
European Federation of Managers in the Steel Industry
Felsbergerstr. 22 - D - 66798 WALLERFANGEN
Tel.: 49/68.31.47.29.81 - Fax: 49/68.31.47.32.24



FEPEDECA - Fédération Européenne du Personnel d'Encadrement des Productions, des Industries, des Commerces et des Organismes Agroalimentaires
European Federation of Managers in the Food Manufacturing Industry
59-63, rue du Rocher - F - 75008 PARIS
Tel.: 33/1.55.30.13.30 - Fax: 33/1.55.30.13.31
E-mail: agro@cfecgc.fr



FICT - Fédération Internationale des Cadres des Transports
European Managers in the Transport Industry
59-63, rue du Rocher - F - 75008 PARIS
Tel.: 33/1.55.30.13.49 - Fax: 33/1.55.30.13.50
E-mail: secretariat@fict-eu.org
www.fict-eu.org



OBSERVATEURS DE LA CEC

CMA - Czech Management Association (République Tchèque)
Podolská 50 - 147 00 PRAGUE 4
Tel.: 42/2.41.43.11.49 - Fax: 42/2.41.43.11.49
E-mail: cma@cma.cz
www.cma.cz



ČESKÁ MANAŽERSKÁ ASOCIACE
CZECH MANAGEMENT ASSOCIATION

MSZ - Menedzserek Országos Szövetsége (National Managers Association in Hungary) (Hongrie)
Kuny Domokos utca 13-15
1012 BUDAPEST
Tel.: 361/225.87.91 - Fax: 361/225.87.92
E-mail: menzsov@axelero.hu
www.manager.org.hu



MENEDZSEREK
ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE

SAM - Serbian Association of Managers (Serbie)
Kumodraška 241 - 11000 Beograd
Tel.: + 381 (0) 11 3404 011, 3404 012
Fax: + 381 (0) 11 3404 010
E-mail: office@sam.org.yu
www.sam.org.yu/



SERBIA ASSOCIATION
MANAGERS

SKO - Schweizer Kader Organisation (Suisse)

Postfach
8042 Zürich
Tel.: +41 43 300 50 50
Fax: +41 43 300 50 61
E-Mail: info@sko.ch
www.sko.ch



MCM - Montenegrin Confederation of Managers (Monténégro)

Trg Republike bb
Podgoričanka III sprat – MBC
Montenegro, 81000 Podgorica
Tel.: +38 269 076 032
E-mail: info@managercg.org



ESHA - European School Heads Association

Association Européenne des Chefs d'Etablissement
Dr. Mielke (president of ESHA)
c/o Geschwister-Scholl-Gesamtschule
Römerstr. 522 - D 47443 Moers
Germany
Fax: +49 2841 93 10 777
E-mail: eshaoffice@web.de
www.esha.org



F.I.R.A.S.-S.P.P.

Via Taranto, 18 - 00182 Rome (Italie)
Tel.: +39 06 70031351
Fax: +39 06 70454026
E-mail: ufficiointernazionale@firas-spp.it
www.firas-spp.it/



Ligue Internationale de la Représentation Commerciale

Correspondance au Siège Exécutif:
Centre Commercial des Varennes – 49125 Briollay-Angers Nord France
Siège Social :
Rechte Wienzeile 29 – 1040 Vienne (Autriche)
Tel.: +33 (0) 662 825 889
E-mail: infos@international-league.com
<http://www.international-league.com/>

