

SOMMAIRE

Editorial 1

Activités CEC 2-4

Fenêtre sur
l'Europe 5

Membres CEC 6-7

EDITORIAL

Cet hiver a été long et froid. Non seulement d'un point de vue climatique, mais surtout si nous considérons la situation économique et sociale des pays d'Europe. Partout dans l'Union, les roues de la machine économique tournent lentement et la croissance économique est très faible. Par rapport aux autres régions du monde, l'UE n'a pas su encore se remettre de cette longue récession.

”Le taux de chômage est encore beaucoup trop élevé en Europe”

Les problèmes constants et les inquiétudes concernant le secteur bancaire touchent maintenant non seulement les pays et les grandes entreprises, mais les individus aussi. Le taux de chômage est encore beaucoup trop élevé en Europe, et si nous regardons la situation des jeunes, dans certains pays, presque la moitié d'eux n'ont pas de travail, y compris ceux qui ont suivi une formation très qualifiée. Cela représente un énorme gaspillage de ressources, car cette génération, qui devrait financer notre système de protection sociale, n'a actuellement pas d'emplois donc de rémunération.

Cette situation produira des effets à long terme. **L'espoir et la volonté des jeunes de pouvoir contribuer à la société dans laquelle ils vivent sont mis à l'épreuve.** Ces jeunes ne peuvent pas alimenter leurs fonds pension, ni contribuer à leur assurance santé, et la protection sociale sera réduite pour les générations futures. Si les jeunes n'ont pas de travail, ni de salaire, ni une maison à eux, ni de futur, beaucoup d'entre eux n'oseront pas fonder une famille ou prendre d'autres décisions déterminantes dans leurs vies.

Dans le projet CEC 2012 « L'impact du changement démographique sur la disponibilité future des cadres et du personnel de l'encadrement en Europe » (vous trouverez une description plus ample de ses contenus, de sa méthodologie et de ses conclusions dans cette Newsletter), nous avons su

démontrer que l'Europe fait face au risque d'une pénurie de travailleurs qualifiés dans les années à venir. Cela signifie que nous risquons de ne pas avoir assez de cadres pour gérer les entreprises compétitives dont nous avons tellement besoin. La perte de compétences qui se produit, lorsque des jeunes avec une bonne formation ne peuvent pas mettre en pratique leurs compétences, nous défavorisera davantage par rapport aux économies américaine et asiatiques. L'emploi des jeunes est une question qui doit être abordée avec une priorité absolue !

L'Europe a désespérément besoin de *leadership*. La CEC, qui représente un million de cadres affiliés et qui donne la voix à beaucoup plus d'entre eux en Europe, comprend la valeur d'une bonne et forte capacité de *leadership*. Les cadres sont en première ligne

” nous avons besoin d'une politique qui puisse unifier l'Europe”

de tout ce qui se passe sur le marché du travail et dans l'économie. **Les cadres veulent aider, mais nous avons besoin d'une politique qui puisse unifier l'Europe et la remettre en marche.** L'Union des pays d'Europe est mise à l'épreuve. Maintenir son unité et se concentrer sur les objectifs communs nous conduiront vers l'avenir.

Annika Elias, Présidente de la CEC



Une nouvelle vision pour les années à venir

Le Bureau exécutif de la CEC débat de la vision et mission futures de la Confédération

La CEC a une longue histoire : initialement fondée sous le nom de CIC (Confédération Internationale des Cadres) en 1951, elle a évolué en la Confédération Européenne des Cadres en 1989, devenant ainsi la plus ancienne association européenne représentant uniquement les intérêts des cadres. Depuis lors, sa structure a changé, acceptant de nouveaux membres et représentant de nouvelles catégories de cadres et professionnels, alors que la variété des activités et des domaines d'implication possibles de la CEC au niveau européen s'est accrue. L'opportunité de discuter avec tous les membres des besoins actuels et futurs, des priorités et des objectifs à atteindre, et de définir une feuille de route précise pour les accomplir, s'est donc imposée.

En réponse à un souhait précis exprimé au cours de l'Assemblée générale de 2012 à Berlin, et afin de donner aux membres de la CEC l'occasion d'exprimer plus ouvertement leurs positions sur cette question, les Officiers ont invité les membres du Bureau exécutif à se réunir pendant deux jours, les 21 et 22 février à Majorque, en Espagne. La réunion a été consacrée à la définition d'une nouvelle vision et à la recherche de nouvelles priorités pour les activités futures de la CEC ainsi qu'à une stratégie appropriée à adopter. Le Bureau exécutif est l'un des trois organes statutaires de la CEC : il comprend un représentant par association nationale membre et deux délégués représentant les fédérations, et a un rôle de conseil et de consultation.

Sous la direction d'un modérateur, les 19 participants se sont réunis pour une séance de *brainstorming* durant l'après-midi de la première journée de réunion, au cours de laquelle, ils ont pu présenter leurs propres idées sur les sujets sur lesquels la CEC devrait se concentrer et sur les priorités que notre association devrait poursuivre dans l'avenir. Ces propositions ont été ensuite formalisées par une déclaration plus précise et classées par ordre d'importance et de priorité au cours de la seconde journée.

Ces deux documents seront finalisés et votés par les Membres du Comité directeur de la CEC au cours de la traditionnelle réunion de printemps du 24 avril.



Un moment de la réunion du Bureau exécutif de la CEC à Majorque.

La CEC contribue au débat sur le changement démographique



Dans le cadre de l'«Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations», la CEC European Managers a lancé une étude sur les effets du changement démographique sur la disponibilité future des cadres en Europe. Cette étude, menée par le Professeur George Leeson de l'Oxford Institute of Population Ageing, constitue pour la CEC une réelle innovation en termes d'analyse scientifique et de valeur académique.

L'étude visait à fournir une prévision de la taille future de la population active des cadres dans cinq pays européens (Royaume-Uni, France, Allemagne, Italie et Suède), et elle a été conduite comme suit : deux scénarios de taux d'activité de la main d'œuvre (un supposant un taux constant pour l'avenir et l'autre prenant en considération la tendance actuelle à retarder l'âge de la retraite) ont été combinés avec deux scénarios de répartition entre les genres pour les cadres et le personnel de

l'encadrement (le premier supposant que la proportion actuelle d'hommes et de femmes reste stable et le second prédisant une augmentation de la part des femmes). Prenant en compte les différences entre les cinq pays européens sélectionnés et l'impact différent des tendances démographiques actuelles et futures sur la population de chaque pays, l'étude montre qu'un manque sérieux de travailleurs qualifiés est à prévoir dans un avenir proche et que la combinaison d'une plus grande présence des femmes dans la population active (à la fois en général et pour les cadres) et de parcours professionnels plus longs permettront

de contrer le vieillissement global de la population, même si cette pénurie s'accroîtra à court terme. En plus de la version "longue" de l'étude, la CEC a commandé une version courte du rapport, qui livre, dans un graphisme attrayant, les enseignements les plus pertinents qui peuvent être tirés de cette étude.

En outre, sur la base des indications et de l'expérience de ses membres, la CEC a recueilli quelques conseils utiles pour les cadres et le personnel de l'encadrement afin de les sensibiliser aux effets des déséquilibres démographiques et aux types de mesures de vieillissement actif qui peuvent être adoptées sur le lieu de travail et au niveau de la société. Les cadres occupent une position de leaders et peuvent influencer sur les différentes procédures internes des entreprises dans lesquelles ils travaillent; pour cette raison, ils sont les mieux placés pour inciter les entreprises à adopter

des mesures favorables aux seniors et promouvoir l'intégration des questions de l'âge dans leurs politiques de ressources humaines. Mais les cadres sont également des citoyens matures et responsables, et ils ont de ce fait une responsabilité collective spécifique à l'égard des communautés dans lesquelles ils vivent : celle de réagir à ce problème.

Ces deux documents sont disponibles en téléchargement (en Anglais, Français et Allemand) sur le site internet de la CEC European Managers.

La CEC a été invitée à présenter son étude le 27 mai prochain à la réunion du Forum de Liaison, un forum organisé par la Commission européenne au sein duquel les partenaires sociaux européens au niveau sectoriel se rencontrent et échangent leurs idées, leurs bonnes pratiques et leurs programmes de travail. Ceci est une grande réussite, tant pour la CEC que pour tous ses membres, car c'est la reconnaissance de la grande qualité de son travail.



Le Comité directeur de la CEC se réunit à Bruxelles



Le 24 avril dernier, les membres du Comité directeur de la CEC European Managers se sont rencontrés au Comité économique et social européen à Bruxelles pour la traditionnelle réunion de printemps. Composé des représentants des associations membres, le Comité directeur se réunit deux fois par an en tant qu'organe exécutif de l'organisation.

Les participants ont discuté en détail sur les deux documents rédigés lors de la réunion du Bureau exécutif de février 2013 qui définissait la nouvelle vision et les nouvelles priorités pour les activités futures de la CEC. Les deux documents ont été enfin approuvés à l'unanimité, jetant les fondations du développement futur de la CEC. L'équipe des Officers de la CEC a

reçu le mandat de développer un plan d'action concret avec des propositions de mesures pour mettre en œuvre ces nouvelles priorités.

Parmi les autres points à l'ordre du jour, qui ont été discutés, figure l'état d'avancement de la prochaine Conférence CEC qui se tiendra en octobre à Madrid et une présentation a été donnée du rapport et des orientations publiés dans le cadre du projet 2012 sur le changement démographique (voir article précédent).

Enfin, la réunion du Comité directeur de la CIC (Confédération Internationale des Cadres) - organisation internationale qui représente les cadres dans le monde - a eu lieu le même jour. Les projets de sa relance

ont été présentés en collaboration avec M. Christophe Lefèvre (CFE-CGC), nommé responsable de ce projet par l'équipe des Officers.

Notre fenêtre sur l'Europe

Les rendez-vous passés et futurs de la CEC en Europe

13 février - Réunion du Comité du dialogue social, Bruxelles

Le Comité de dialogue social rassemble les représentants des partenaires sociaux intersectoriels européens et nationaux. Il se réunit 3 à 4 fois par an et c'est un forum permettant aux partenaires sociaux d'échanger leurs positions, de valider des documents conjoints ou des résultats de négociations et d'informer la Commission des résultats de leurs discussions.

20 mars - Première réunion, Groupe de travail sur la gouvernance économique, Bruxelles

Les partenaires sociaux ont été invités à formuler leurs suggestions

sur la façon d'améliorer leur participation aux différentes phases du processus de gouvernance économique européenne.

10 avril - Deuxième réunion, Groupe de travail sur la gouvernance économique, Bruxelles.

26 avril - Conférence EURES, Bruxelles

EURES est le portail européen pour la mobilité de l'emploi et le recrutement/placement, qui fera bientôt l'objet d'une réforme. Pendant la réunion, les changements envisagés seront présentés à toutes les parties prenantes qui pourront discuter des évolutions à venir.

6-7 mai - Forum démographique, Bruxelles

La Commission européenne organise une réunion avec les acteurs européens et nationaux pour discuter de l'impact des changements démographiques sur les politiques sociales.

27 mai - Réunion du Forum de Liaison, Bruxelles

Réunion tripartite des partenaires sociaux sectoriels européens avec la Commission européenne. Cette réunion portera sur la démographie et la CEC a été invitée à présenter les conclusions de son projet de 2012.

La Commission européenne défère l'Italie sur des questions concernant les cadres

En octobre dernier, la Commission européenne a décidé de déférer l'Italie devant la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) pour avoir transposé de façon inadéquate la législation européenne sur les licenciements collectifs pour les cadres. Conformément à la Directive européenne 98/59/CE, les employeurs qui envisagent d'effectuer des licenciements collectifs sont tenus de procéder à des consultations avec les représentants des travailleurs ; mais la loi italienne qui transpose cette directive (Loi 223/91) a exclu les représentants des cadres de ces consultations.

Selon la Commission, cette exclusion doit être considérée comme une discrimination non justifiée contre cette catégorie de travailleurs, et peut

conduire à une réduction ultérieure du niveau de protection des autres catégories de travailleurs. Afin d'assurer une transposition correcte de la Directive, la Commission souligne que la définition de "travailleurs" ne peut pas être laissée à la libre appréciation des Etats membres, mais doit être conforme aux principes de la législation européenne et des droits fondamentaux, alors que les autorités italiennes (y compris les tribunaux) interprètent habituellement la loi de façon à exclure les cadres des catégories de travailleurs auxquelles la directive s'applique. En Italie, la catégorie des cadres (*dirigenti*) comprend non seulement les cadres de niveau supérieur (qui ont un vrai pouvoir décisionnel), mais aussi les cadres moyens et inférieurs.

L'arrêt de la CJUE pourrait avoir une incidence significative sur les dispositions légales et contractuelles concernant la protection de l'emploi et pourrait entraîner des changements substantiels dans la législation du travail italienne sur les cadres.

Luigi Caprioglio, Secrétaire général CEC



La CCP rencontre le Parti Populaire Européen à Bruxelles

La Confédération espagnole des Cadres et Professionnels (CCP) a rencontré à Bruxelles des membres du Parti Populaire Européen (PPE) afin de créer des liens entre la CCP et les politiciens représentés au Parlement européen.



**CONFEDERACION DE CUADROS
Y PROFESIONALES**

L'événement a eu lieu le 23 avril et s'est déroulé en présence du Président de la CCP, M. Angel Cardo, du Secrétaire général de la CCP, M. José Ignacio Gutiérrez et du Secrétaire chargé des relations internationales de la CCP, M. Javier Vázquez. Le PPE était représenté par Mme Teresa Jiménez Becerril, membre de la Commission des Droits de la femme et de l'égalité des genres, et Mme Veronica Lope Fontagné, membre de la Commission emploi et affaires sociales.

La délégation de la CCP a profité de cette réunion pour inviter Mme Teresa Jiménez à participer à la Conférence annuelle de la CEC, qui se tiendra

à Madrid (Espagne) le 25 octobre, et qui traitera de la question de l'égalité des genres. A côté de cela, les représentants de la CCP ont informé Mme Veronica Lope que leur organisation est intéressée à étudier la possibilité de créer un réseau de syndicats au niveau européen, et a demandé un appui afin que la pression des réformes économiques soit allégée dans le temps pour les pays confrontés aux problèmes budgétaires.

Assemblée générale CNC-NCK



L'organisation belge CNC-NCK a tenu son Assemblée générale le 26 mars 2013 à Bruxelles. Celle-ci devait élire le président et les vice-présidents pour les 2 prochaines années. Le Président sortant Herman Claus a été

réélu sans surprise, de même que le Vice-président néerlandophone Luc Vinckx. Aucun des 2 vice-présidents francophones ne se représentait; Mme Cristina Pinana-Lefebvre et M. Léo d'Antuono ont été élus à la vice-présidence.

Cette assemblée était précédée d'une journée de formation pour les élus de la CNC-NCK aux Comités d'entreprise. La formation portait sur quatre thèmes principaux :

- Une meilleure connaissance des institutions européennes.
- Comment obtenir du funding de l'UE.
- Quelques explications sur la CEC - Confédération européenne des cadres.
- Le fonctionnement des comités d'entreprises européens.

La CNC-NCK tient à remercier particulièrement pour leur participation à cette journée de formation M. Matteo Matarazzo, Responsable du bureau de la CEC, qui a fait un remarquable exposé sur la CEC, ainsi que Mmes Laurence Mathtys et Francesca Breuil pour l'aide logistique apportée par la CFE-CGC à l'organisation de cette journée. L'orateur que la CFE-CGC avait prévu de déléguer n'a pu venir pour des raisons de santé.



Lederne Norvège encourage le boycott de Ryanair



Lederne Norvège exhorte le gouvernement et le peuple norvégien à s'opposer à la compagnie aérienne Ryanair qui transgresse les droits les plus élémentaires du marché du travail norvégien.

« Nous ne voulons simplement pas que ce genre d'employeurs puissent être autorisés à opérer sur le sol norvégien. Les consommateurs et le gouvernement doivent prendre leurs responsabilités et faire ce qu'ils peuvent pour empêcher les travailleurs

d'être exploités » explique Jan Olav Brekke, Président de Lederne, dans un récent communiqué de presse.

Un contrat standard d'employé Ryanair contient de nombreux éléments en violation directe avec les lois du travail et les lois fiscales norvégiennes.

« Les gouvernements, à tous les niveaux, doivent prendre leur part de responsabilité. Le Conseil provincial d'Østfold, qui investit massivement dans l'Aéroport de Rygge, base de Ryanair, devrait émettre ses exigences. Et le gouvernement doit travailler ac-

tivement à travers l'UE pour parvenir à des règles communes européennes qui empêchent l'exploitation de la main-d'œuvre et l'évasion fiscale, comme Ryanair fait » a déclaré Jan Olav Brekke.

Dans une déclaration de 2010, Lederne avait exhorté ses membres à boycotter Ryanair lors de leurs voyages. Si des employés ou des membres de Lederne effectuent des déplacements liés au travail avec Ryanair, leurs voyages ne seront pas remboursés.

La FECC participe au Forum Tripartite de haut-niveau sur la Construction



Le Forum Tripartite de haut-niveau sur la construction a été mis en place par la Commission européenne dans le cadre de l'exécution de la Communication "Construction" adoptée en juillet 2012 et accompagnée par un Plan d'action. Son but principal est de discuter et d'appliquer les priorités des groupes thématiques qui reprennent les 5 domaines clés du Plan d'action de la Commission. 48 représentants des Etats membres et des associations du secteur ont participé à la première réunion de ce Forum.

La Commission a présenté sa stratégie, en soulignant que son ambition est de répondre aux défis, à la fois, à

court terme et à long terme. En effet, des millions de bâtiments doivent être restaurés ou rénovés afin de pouvoir atteindre les objectifs énergétiques de 2020. Pour cette raison "il y a aussi un besoin de regarder plus loin, particulièrement en ce qui concerne les compétences, les qualifications et l'usage des ressources naturelles. La nature extrêmement fragmentée du secteur de la construction pourrait en elle-même être un défi pour l'exécution du plan d'action".

Les groupes thématiques qui ont été établis sont les suivants :

1. Stimuler les investissements dans la rénovation et l'innovation des bâtiments.
2. Compétences et qualifications.
3. Usage durable des ressources naturelles.
4. Marché intérieur pour les produits et les services.

5. Compétitivité internationale.

En collaboration avec la CEC, la FECC a été admise à participer aux réunions des groupes 1 et 2, ce qui lui offre l'opportunité d'avoir un contact direct avec les acteurs principaux du dialogue social du secteur de la construction et du bâtiment. Il s'agit d'un succès important pour la Fédération, qui améliorera sa visibilité et offrira de nouvelles opportunités de collaboration au niveau européen.

Paolo Cannavò, Président FECC