



Conférence de la CEC—Stockholm 7-8 juin 2007

Une meilleure performance grâce à la diversité. L'égalité des chances : un atout pour l'encadrement de demain (Georges Liarokapis—Président de la CEC)

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.

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 compétence 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.

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.

SOMMAIRE:

- **ÉDITORIAL:**

- *Conférence de la CEC—Stockholm 7-8 juin 2007*

- **AFFAIRES UE:**

- *Des différences inconciliables sur la portabilité des droits des pensions conduisent à l'échec*
- *Eurostat juin 2007 sur l'emploi: pénurie de main d'oeuvre qualifiée*

- **AGENDA SOCIAL:**

- *Le document longuement attendu sur la flexicurité a été finalement publié par la Commission*

- **ACTIVITÉS DES MEMBRES:**

- *Conférence de la CEC: le regard de l'organisation d'accueil*
- *La CCP s'associe à l'accord interconfédéral de négociation collective 2007*
- *Rencontre européenne de la FEC-CIA avec la ECEG*
- *SAM: les managers serbes de plus en plus proches de l'Europe*
- *Réception de printemps de la ULA à Berlin*

- **GALERIE PHOTOS:**

- *Conférence de la CEC à Stockholm, 7-8 juin*

AFFAIRES UE

DES DIFFÉRENCES INCONCILIABLES SUR LA PORTABILITÉ DES DROITS DES PENSIONS CONDUISENT À L'ÉCHEC

ON PEUT AFFIRMER SANS RISQUE QUE LA COMMISSION LANCERA UNE NOUVELLE INITIATIVE DANS CE DOMAINE AVANT LA FIN DE CETTE DÉCENNIE.

La prévision optimiste concernant la directive sur la portabilité publiée dans le dernier numéro de la newsletter de la CEC (« Une version édulcorée de la directive sur la portabilité des droits de pension sera probablement adoptée ») s'est malheureusement révélée erronée. Peu de jours avant le vote décisif du Parlement Européen de fin avril, le gouvernement hollandais a annoncé son veto à la directive.

Dès le début, les acteurs européens ont été très divisés sur le sujet. La proposition de la Commission, publiée en 2005, a toujours été jugée soit trop étendue par certains États membres, soit trop peu ambitieuse par une majorité dans le Parlement européen.

Le 20 juin le Parlement européen a définitivement ratifié son rapport avec un nombre important d'amendements à la propo-

sition de la Commission. Sur certains points le rapport prend en considération les critiques de certains États membres, qui ont exprimé leur crainte que de nouveaux standards légaux conduisent à une croissance démesurée des coûts pour les employeurs. Par exemple le droit de transférer les droits de pension acquis d'un employeur à un autre a été supprimé dans la directive. Par contre, d'autres amendements qui visent à une acquisition et protection améliorées des droits à pension complémentaire sont perçus comme encore plus ambitieux (et plus coûteux) que la proposition d'origine de la Commission.

Il est donc quasiment certain que la directive n'obtiendra pas l'unanimité requise lors du vote au Conseil européen.

Quelles sont les perspectives ?

La plupart des observateurs pensent que l'échec ne sera pas définitif. La Commission, ainsi que la majorité des parlementaires, n'abandonneront pas l'idée d'atteindre des standards plus élevés et fiables pour l'acquisition, la protection et le transfert des droits à pension complémentaire.

La prochaine présidence de l'UE (Portugal) n'a manifesté jusqu'à présent aucun intérêt particulier pour cette question. On peut cependant affirmer sans risque que la Commission lancera une nouvelle initiative dans ce domaine avant la fin de cette décennie.

Texte: *Andreas Zimmermann*

zimmermann@ula.de

www.ula.de



EUROSTAT JUIN 2007 SUR L'EMPLOI: PÉNURIE DE MAIN D'OEUVRE QUALIFIÉE

Tandis que la Commission prévoit la création de quelques 5,5 millions d'emplois en 2007-2008, les dirigeants européens doivent relever des défis d'un autre type : trouver des employés pour occuper les postes vacants.

Selon les données publiées le 1er juin 2007 par le service des statistiques de la Commission européenne, Eurostat, le taux de chômage au sein de l'UE se stabilise autour de 7,1% en avril 2007, soit presque 1% de moins qu'en 2006, ramenant le taux de chômage en Europe à son niveau le plus bas depuis plus de 15 ans.

En 2006, 2 millions de nouveaux emplois ont été créés et, se fondant sur la hausse du taux de croissance à travers le continent, la Commission prévoit la création de 5,5 millions d'emplois pour 2007-2008. Cependant, malgré cette progression positive, un dilemme subsiste pour les entreprises et les dirigeants européens : celui de trouver des employés pour occuper les postes vacants et maintenir la croissance de l'économie.

Le déclin de la population en Europe, le vieillissement de sa main d'oeuvre et son manque de personnel qualifié se traduisent par une pénurie de main d'oeuvre, qui limite fortement la capa-

cité d'innovation des entreprises de haute-technologie prépondérantes dans le processus de relance économique et devient rapidement l'un des plus grands obstacles à la compétitivité du continent.

La pénurie de main-d'oeuvre

Selon les estimations de la Commission, près de 3 millions de postes seraient aujourd'hui vacants en Europe. Alors que le problème ne touchait traditionnellement que les emplois sous-qualifiés, trouver des employés pour des postes qualifiés, comme les ingénieurs, devient de plus en plus problématique.

Encourager le "vieillessement actif"

22% de la population européenne ayant déjà plus de 60 ans, part qui devrait passer à 36% en 2050, les entreprises devront davantage faire appel aux employés plus âgés à l'avenir. L'UE encourage donc des politiques visant à allonger la période d'activité. L'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, les mesures de formation tout au long de la vie et l'encouragement au niveau de la flexibilité du temps de travail représentent quelques mesures prises à cet égard.

Partir à l'étranger

De plus en plus d'entreprises quittent l'Europe pour développer leurs activités dans des pays comme la Chine, où les coûts de main d'oeuvre sont moins élevés et la demande plus forte. Si les postes d'ingénieurs ne peuvent être pourvus, la tendance devrait s'accroître, grignotant progressivement la "masse critique" de l'Europe sur la scène mondiale.

Le commissaire européen à l'emploi, Vladimír Špidla, estime que la libre circulation des travailleurs peut contribuer à lutter contre le chômage et à combler la pénurie de main d'oeuvre en Europe : "L'absence de culture de la mobilité en Europe a un coût. La libre circulation des travailleurs est économiquement rationnelle et figure dans les traités de l'UE. Nous n'avons pas observé de tendances catastrophiques depuis l'élargissement". Au contraire imposer des restrictions a entraîné des "effets indésirables, comme la hausse du travail clandestin".

Source: *Euractiv*, 5/6/2007

PRÈS DE 3 MILLIONS DE POSTES SERAIENT AUJOURD'HUI VACANTS EN EUROPE.

TROUVER DES EMPLOYÉS POUR DES POSTES QUALIFIÉS, COMME LES INGÉNIEURS, DEVIENT DE PLUS EN PLUS PROBLÉMATIQUE.

LE DOCUMENT LONGUEMENT ATTENDU SUR LA FLEXICURITÉ A ÉTÉ FINALEMENT PUBLIÉ PAR LA COMMISSION

AGENDA SOCIAL

Bruxelles, 27/06/07

Flexicurité : pour un plus grand nombre d'emplois de qualité

La Commission propose aujourd'hui l'établissement de principes communs de flexicurité dans le but de promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant la flexibilité et la sécurité au bénéfice des travailleurs et des entreprises. Les stratégies de flexicurité peuvent contribuer à la modernisation des marchés du travail en Europe et permettre de mieux relever les défis de la mondialisation, tout en tirant un meilleur parti des possibilités offertes par celle-ci. Elles associent en parallèle la souplesse et la sécurisation des modalités contractuelles, des politiques actives du marché du travail, des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie et des systèmes de protection sociale modernes apportant une aide au revenu adéquate pendant les périodes de chômage. La Commission définit aussi plusieurs parcours classiques afin d'aider les États membres, d'une part, à élaborer leur propre stratégie nationale de flexicurité et, d'autre part, à tirer les enseignements de leurs expériences respectives et des bonnes pratiques en place. Dans le prolongement de la stratégie de Lisbonne pour l'emploi et la croissance définie par l'UE, ces principes communs de flexicurité entendent permettre à un plus grand nombre d'Européens de tirer le meilleur parti des mutations rapides d'une économie mondialisée.

La communication, élaborée au terme d'une consultation approfondie des principales parties prenantes, définit les grands domaines dans lesquels appliquer une politique de flexicurité (les composantes de la flexicurité) et propose huit principes communs de flexicurité. Ces principes sont des points de référence sur lesquels il serait bon que les États membres s'accordent :

- renforcer la mise en œuvre

de la stratégie de l'UE pour la croissance et l'emploi, et consolider les modèles sociaux européens ;

- atteindre un équilibre entre droits et responsabilités ;

- adapter la flexicurité à la diversité des situations, besoins et défis des États membres ;

- réduire le fossé entre les travailleurs qui ont des contrats atypiques et des postes parfois précaires – les exclus du système – et ceux qui, bénéficiant d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée, y ont leur place ;

- développer une flexicurité interne et externe en aidant les salariés à gravir des échelons dans l'entreprise (flexicurité interne) comme à progresser d'un emploi à l'autre (flexicurité externe) ;

- soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes, et favoriser l'égalité des chances pour tous ;

- définir un ensemble équilibré de politiques de manière à créer un climat de confiance entre les partenaires sociaux, les pouvoirs publics et les autres parties prenantes ;

- garantir une répartition équitable des coûts et bénéfices des politiques de flexicurité et la participation à des politiques budgétaires saines et financièrement viables.

La communication présente également quatre « parcours » classiques permettant aux États membres de définir une stratégie de flexicurité adaptée aux défis qu'il leur faut relever sur leur territoire national. Il est clair qu'il n'existe pas de solution universelle, la situation sur le marché du travail variant considérablement d'un État membre à l'autre. Par exemple, dans certains pays, les efforts pourraient être axés sur les entreprises, dans d'autres, il conviendrait peut-être de davantage mettre l'accent

sur la transition entre deux emplois. Ces approches ont été conçues à partir de l'expérience et des politiques actuelles réelles des États membres, lesquelles ont été analysées par un groupe d'experts sur la flexicurité et son rapporteur, le professeur Ton Wilthagen.

Les différents aspects stratégiques couverts par la flexicurité et les composantes de celle-ci ne sont pas nouveaux ; néanmoins les politiques de flexicurité constituent une approche innovante et intégrée grâce à laquelle ces différents éléments se renforcent mutuellement.

Les instruments financiers de l'UE au service de la cohésion – en particulier le Fonds social européen, pendant la période de programmation 2007-2013 –, peuvent apporter une contribution significative au volet budgétaire de la flexicurité, par exemple en ce qui concerne la formation en entreprise, les programmes d'apprentissage tout au long de la vie ou la promotion de l'esprit d'entreprise.

La flexicurité occupe une place prépondérante dans les lignes directrices intégrées qui ont été adoptées à l'unanimité par les États membres et qui soutiennent l'application de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi au niveau tant européen que national. Il n'y aura pas de politique réussie de flexicurité sans la participation de toutes les parties prenantes. La Commission encourage donc les États membres à travailler de concert avec les partenaires sociaux pour que leur conception de la flexicurité puisse être incorporée dans les programmes nationaux de réforme relevant de la stratégie de Lisbonne.

De plus amples informations sont disponibles aux adresses suivantes : *Lien vers la communication* http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_fr.pdf

Source: www.europa.eu



LA COMMUNICATION DÉFINIT LES GRANDS DOMAINES DANS LESQUELS APPLIQUER UNE POLITIQUE DE FLEXICURITÉ ET PROPOSE HUIT PRINCIPES COMMUNS DE FLEXICURITÉ



ACTIVITÉS DES MEMBRES



Site Internet:

www.ledarna.se

CONFÉRENCE DE LA CEC: LE REGARD DE L'ORGANISATION D'ACCUEIL

Les managers de tous niveaux jouent un rôle crucial quand il s'agit de renforcer la diversité ainsi que l'égalité hommes femmes sur le lieu de travail. Cela a été affirmé le 7-8 juin lors de la conférence « Une meilleure performance grâce à la diversité – L'égalité des chances : un atout pour l'encadrement de demain ». La conférence qui s'est déroulée à Stockholm, en Suède, a été accueillie par Ledarna, l'association suédoise des managers, et soutenue par la Commission européenne.

Mme Annika Elias, présidente de Ledarna, a ouvert la conférence en déclarant que la Suède est confrontée à des grands changements générationnels sur le marché du travail des cadres. Il y aura un besoin de 250.000 managers dans les dix années à venir, du fait du départ à la retraite des cadres nés dans les années 40. Attirer les jeunes vers les postes d'encadrement représente donc un défi fondamental pour de nombreuses entreprises et organisations suédoises. Mme Elias a ensuite conclu son intervention en affirmant que la diversité est le mot-clé pour attirer et garder

les managers.

La loi, les directives européennes et les efforts des partenaires sociaux ont accru l'intérêt pour le thème de la diversité. Cependant, comme beaucoup d'intervenants l'ont souligné pendant la conférence, cela ne suffit pas. Un changement dans les attitudes des gens, moins de préjugés et plus d'efforts dans l'application de la loi de la part des entreprises et des organisations sont également nécessaires.

Les bienfaits de la diversité sont nombreux: nouvelles idées, échange culturel et mobilité accrue pour l'individu ; plus de créativité, d'innovation et d'efficacité pour l'entreprise ; enfin plus de tolérance, une meilleure intégration et cohésion sociale pour la société dans son ensemble.

De nombreuses organisations européennes mettent en pratique le principe de la diversité et ont élaboré des plans d'actions fondés sur la directive européenne sur l'égalité hommes femmes et sur la feuille de route de la Commission de 2006, définissant les priorités

d'action dans l'égalité des genres jusqu'en 2010. Les domaines d'actions les plus importants concernent les rôles liés au genre, les réseaux de femmes cadres et la promotion des femmes aux postes de managers. D'autres domaines sont l'amélioration des services de garde d'enfants, des horaires de travail flexibles et l'élimination des écarts salariaux liés au genre.

La plupart des orateurs ont mis l'accent sur le problème de l'application de la loi dans les entreprises, dû aux préjugés et aux structures sociales. M. Georges Liarokapis a affirmé que les moyens pour faire appliquer la loi sont insuffisants.

En clôture de conférence Mme Elias a déclaré que ces deux jours ont vraiment souligné le rôle clé des managers dans la promotion de la diversité dans la société et, qu'avec cette conférence, la CEC a fait un grand pas en avant en tant qu'organisation.

Texte: Olle Hernborg

Olle.hernborg@ledarna.se

LA CCP S'ASSOCIE À L'ACCORD INTER-CONFÉDÉRAL DE NÉGOCIATION COLLECTIVE 2007



Site Internet:

www.confcuadros.com

Les deux principaux syndicats et la confédération des employeurs espagnols ont signé un accord sur la négociation collective 2007 (ANC) afin d'assurer une continuité, à travers le dialogue social et la négociation collective, aux engagements obtenus jusqu'ici, de contribuer à assurer la protection des travailleurs et à répondre à l'exigence de flexibilité des entreprises.

Cet accord propose des critères qui guideront les négociations des différents accords collectifs entre les entreprises et les syndicats tout au long de cette année. Il a été tout d'abord décidé d'adopter une politique d'augmentation modérée des salaires, considérant le taux d'inflation prévu par le gouvernement espagnol, actuellement à 2%.

Outre l'augmentation des salaires, d'autres mécanismes de stabilisation sont recher-

chés. Ainsi les signataires relient dans l'accord leur conviction qu'il est nécessaire d'augmenter la productivité du travail et d'accroître la compétitivité des cadres. Ceci ne sera possible qu'en achevant un équilibre entre flexibilité et sécurité des travailleurs. Pour ce faire, il est nécessaire que les accords collectifs continuent de mettre en avant le maintien de l'emploi, la garantie de l'égalité des chances, la promotion du contrat à durée indéterminée, la transformation des contrats temporaires en contrats permanents quand cela est possible et le soutien aux contrats de formation comme un instrument d'insertion et qualification pour les jeunes et pour d'autres personnes.

Une attention particulière a été réservée aussi à l'éducation et à la qualification professionnelle. En 2006 les partenaires sociaux européens, y compris

la CEC, ont évalué le « Cadre d'actions pour le développement des compétences et qualifications tout au long de la vie », s'engageant ainsi à promouvoir des priorités telles que l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications ainsi que leur reconnaissance et validation. Il s'agit donc de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs de formation.

L'ANC incorpore les accords européens auxquels la CEC a participé. La CCP étant l'organisation membre espagnole de la CEC, le Comité Exécutif de la CCP a approuvé le 29 mars dernier l'adhésion à cet accord. La CCP contribuera ainsi à l'application et au suivi de ces accords européens au niveau national.

Texte: Carolina Munoz

comunicacion@confcuadros.com

RENCONTRE EUROPÉENNE DE LA FECCIA AVEC LA ECEG (PARIS, 21/06) **ACTIVITÉS DES MEMBRES**

La FECCIA réaffirme son intérêt pour le dialogue social sectoriel européen. Pour la deuxième année, le comité directeur de la FECCIA a rencontré les employeurs

européens du secteur de la Chimie (ECEG). Le comité de dialogue sectoriel a été formalisé entre l'EMCEF et l'ECEG en 2004 et son programme de travail

est ambitieux. Trois groupes de travail se mettent en place progressivement.

Texte: François Vincent francois.vincent@chello.fr



Site Internet:

www.feccia.org

SAM: LES MANAGERS SERBES DE PLUS EN PLUS PROCHES DE L'EUROPE

L'Association serbe des Managers (SAM) poursuit son approche proactive face aux problèmes concernant la population toujours plus nombreuse des managers en Serbie. Invité par la SAM, le Secrétaire Général de la CEC M. Ludger Ramme a effectué une présentation le 16 avril dernier dans la grande salle de la Chambre de Commerce serbe à Belgrade. Le sujet était l'organisation des managers en Allemagne et dans l'Union européenne, le dialogue social et l'influence sur les politiques de l'UE.

Des expériences concrètes d'association de managers en Allemagne et en Europe depuis les années 50 ont été abordées. M. Ramme a présenté les différentes façons dont les intérêts des managers sont représentés au niveau national et européen, les bonnes pratiques dans la défense de leurs intérêts et dans le cadre du dialogue social européen.

Le Secrétaire d'État du Ministère serbe des relations économiques internationales, M. Vlatko Sekulovic, a contribué au débat, saluant la synergie entre la CEC et la SAM, et soulignant l'impact des mana-

gers dans l'économie moderne et le rôle des managers dans l'image de l'entreprise. Outre le grand nombre de participants, de membres de la SAM et la couverture médiatique, cet événement a été suivi par de nombreux étudiants universitaires en économie et management. M. Ramme a présenté la CEC comme une organisation composée d'associations nationales de managers dans l'UE, mais aussi d'associations de cadres de pays qui ne font pas (ou pas encore) partie de l'UE, comme la Norvège et la Croatie. En citant la devise « la CEC, plus qu'un syndicat », M. Ramme a rappelé l'importance de l'éducation tout au long de la vie et le rôle du dialogue social dans l'harmonisation des droits et des devoirs des cadres et pour la création d'un meilleur environnement de travail en coopération avec les syndicats et les représentants élus. M. Ramme a salué le développement rapide de l'association serbe et les nombreuses initiatives en matière de formation et de création de réseaux, lancées en à peine six mois d'existence. Il a particulièrement félicité la

SAM pour ses relations avec les médias, visant à acquérir une visibilité accrue et un impact majeur de l'association.

Pendant la conférence de Stockholm M. Daniel Pantic, Vice-Président pour la coopération internationale de l'Association Serbe des Managers (SAM) et les représentants de la CEC ont signé un accord de coopération, selon lequel la SAM devient membre associé de la CEC avec un statut d'observateur. La CEC et l'Association Serbe des Managers ont jugé cela nécessaire pour remplir au mieux les objectifs sociaux et économiques des pays européens. Cette signature inaugure une nouvelle phase de portée internationale des activités de la SAM, qui avait par ailleurs déjà débuté au niveau régional. La conférence a représenté également pour la SAM, en tant que nouveau membre associé, une source très utile d'informations et de contacts ainsi qu'un lien très important vers les thématiques sociales en Europe, dans lesquelles les managers ont un rôle clé à jouer pour la promotion du progrès social et économique.

Texte: Ana B. Bovan office@sam.org.yu



Site Internet:

www.sam.org.yu

RÉCEPTION DE PRINTEMPS DE LA ULA À BERLIN

Un dicton africain dit: "de petits hommes faisant de petites choses dans de nombreux petits lieux changeront la face du monde". C'est dans cet état d'esprit que la réception de printemps de la ULA s'est tenue le 9 mai dernier dans l'Ambassade Sud-africaine à Berlin. Plus de 250 invités prestigieux, parmi lesquels des députés, des représentants du gouvernement, des journalistes et des managers étaient présents et ont pu apprécier un buffet et un ac-

compagnement musical excellents. Plus de 30 enfants, également invités avec leurs parents selon la tradition, ont contribué à donner à cette réception une atmosphère unique. La ULA a réussi encore une fois à rassembler et réunir les gens dans une ambiance très agréable et à promouvoir ainsi le thème du leadership.

Texte: Caroline Velleuer velleuer@ula.de

M. Ramme (SG CEC) et M. Betz (Président ULA) accueillant les invités.



Site Internet:

www.ula.de

CONFÉRENCE DE LA CEC SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES, 7 ET 8 JUIN 2007, STOCKHOLM

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



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

Premier jour:

Vue d'ensemble de la situation et des initiatives au niveau européen



Le président de la CEC President Georges Liarakis pendant le discours d'ouverture.



La présidente de Ledarna Annika Elias, qui a donné un aperçu de la réalité suédoise à l'égard de l'égalité des chances.



Pia Engstrom-Lindgren, Commission européenne DG Emploi, qui a décrit les initiatives de la CE pour l'égalité hommes-femmes.



Robert Anderson, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, qui s'est penché sur les discriminations en raison de l'âge en Europe.



La pièce de théâtre centrée sur le thème des rôles liés au genre sur le lieu de travail, qui a sollicité un débat animé dans le public.



Annika Elias (Ledarna), Christer Forslund (EUROCADRES), Loes van Embden Andres (BUSINESSEUROPE), Georges Liarakis (CEC) et Maria Helena André (CES), lors de son intervention dans le panel de discussion dédié aux partenaires sociaux.

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



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

Deuxième jour:

Bonnes pratiques au niveau national et de l'entreprise



Le discours de Erica Grundberg sur la diversité chez Ikea.



Le public dans la salle de conférence.

Atelier 1: Les femmes dans l'encadrement: bonnes pratiques pour éliminer les obstacles.



Atelier 2: La diversité sur le lieu de travail: pratiques innovantes pour retenir et intégrer des groupes d'employés discriminés.



Remarques finales de Marcia de Wachter, présidente de la Banque Nationale de Belgique.

CONFÉRENCE DE LA CEC SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES, 7 ET 8 JUIN 2007, STOCKHOLM

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



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



Pause café.



Dîner au musée Vasa et spectacle de musique traditionnelle suédoise.



Cette conférence a été organisée avec le soutien de la Commission Européenne



81A, rue de la Loi
1040 Brussels
TEL : +32 2 420 10 51
FAX : + 32 2 420 12 92
www.cec-managers.org

A PROPOS DE LA CEC

La CEC réunit 1,5 million de cadres organisés en fédérations nationales et fédérations sectorielles européennes. Depuis la fin des années 1980, la CEC contribue, en tant que partenaire social, au dialogue social européen. Elle s'est donné pour mission de défendre les intérêts spécifiques des cadres, catégorie de travailleurs en progression constante, tout en entretenant le dialogue avec d'autres parties.

La CEC est consultée par la Commission européenne avant toute initiative dans le domaine de la politique sociale en vertu des articles 138 et 139 du Traité CE. Elle fait également partie de la délégation des travailleurs dans les négociations avec les organisations d'employeurs au niveau européen.

La CEC défend une intégration européenne favorable au principe de performance et de concurrence, mais également une économie sociale de marché et la conduite des affaires dans le respect de certaines valeurs, car le respect des obligations sociales apporte une valeur ajoutée certaine à l'économie sur le long terme.