



ÉDITORIAL

Le nouveau Traité européen, une avancée significative



En tant que partenaire social européen, la CEC European Managers se félicite chaque fois que le processus d'intégration en Europe marque une nouvelle avancée. La conclusion du nouveau Traité européen à Lisbonne le 19 octobre 2007 est **une avancée significative** car elle met fin à la crise institutionnelle créée en 2005 par la non-ratification du projet de Constitution européenne.

Le nouveau Traité sera signé le 13 décembre 2007 et sera ratifié par les États membres pour entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2009. Le texte reprend l'essentiel des dispositions du projet de la Constitution, comme le nouveau mécanisme des votes, la création d'un poste de président stable du Conseil européen, l'octroi de véritables pouvoirs au porte-parole de la diplomatie européenne et l'extension du vote à la majorité qualifiée.

Qui aurait cru possible de sortir d'une crise institutionnelle si profonde en moins de deux ans ?

La sagacité des dirigeants politiques impliqués dans le processus y est certes pour beaucoup. Néanmoins, l'élément décisif d'une telle avancée réside, dans le pragmatisme et la lucidité d'un grand nombre d'européens, dont les politiques sont les porte-paroles, convaincus que l'avenir de l'Europe passe par le bon fonctionnement de ces institutions. Il s'est avéré alors plus judicieux **d'ap-**

prendre à gérer une crise plutôt que de se résigner à l'occulter.

Force est de constater que cela est possible. C'est, probablement, ce que l'histoire retiendra de cette affaire.

La référence à une concurrence libre et non faussée comme « objectif de l'Union Européenne » a disparu dans le nouveau Traité. La référence aux héritages culturels et humanistes de l'Europe quant à elle est maintenue. Personne, bien évidemment, ne s'oppose à la mise en place d'un grand marché unifié et régulé en Europe. Toutefois, **mieux vaut mettre en avant ce qui unit plutôt que ce qui sépare.** Respecter la sensibilité des uns et des autres est un principe fondamental que l'on n'est pas prêt d'oublier.

La logique d'un grand marché intérieur et la nécessité d'une protection sociale renforcée ne s'opposent pas.

Dans l'optique du développement durable, l'une dépend étroitement de l'autre. Les citoyens auront dans le nouveau Traité la faculté de demander l'intervention de la Commission européenne, si un million d'européens signe une pétition. La confiance des citoyens en l'économie pourrait ainsi remplacer progressivement la défiance.

Œuvrer pour un meilleur équilibre entre performance économique et protection sociale est la préoccupation permanente des partenaires sociaux, et la CEC European Managers y souscrit totalement. C'est également **la condition indispensable pour stimuler la créativité et l'innovation, et générer des nouveaux emplois qualifiés** en Europe. Le Traité européen en offre le cadre, il dépend de l'imagination et de la persévérance des acteurs d'en faire bon usage. L'avenir de l'Europe est à ce prix.

Georges LIAROKAPIS
Président CEC
www.cec-managers.org

SOMMAIRE:

- ÉDITORIAL:

- *Le nouveau Traité européen, une avancée significative*

- AGENDA SOCIAL:

- *Issue de la consultation sur le Livre vert de la Commission européenne sur le droit du travail*
- *Seniors, la main-d'oeuvre de demain*

- ACTIVITÉS DES MEMBRES:

- *La CGC Accenture lance le premier espace virtuel de dialogue social sur Second Life*
- *La ULA consacre une colonne à l'Europe dans son magazine sur le leadership*
- *La CEC connecte les cadres européens!*

AGENDA SOCIAL

ISSUE DE LA CONSULTATION SUR LE LIVRE VERT DE LA COMMISSION SUR LE DROIT DU TRAVAIL



LE 12 ET 13 DÉCEMBRE 2007, LES MINISTRES EUROPÉENS DE L'EMPLOI ADOPTERONT UN ENSEMBLE DE PRINCIPES SUR LA FLEXICURITÉ

En adoptant le Livre vert intitulé «Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle», la Commission européenne a lancé un débat public dans l'UE sur la nécessité de revoir les systèmes de droit du travail afin de soutenir les objectifs de la stratégie de Lisbonne visant à atteindre une croissance durable avec des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

Le Livre vert examinait le rôle que le droit du travail et les conventions collectives peuvent jouer vis à vis de l'agenda sur la "flexicurité".

450 défenseurs, allant des institutions européennes et des gouvernements nationaux aux citoyens individuels, ont répondu à la consultation de la Commission. En s'appuyant sur leurs réponses, la Commission suggère d'appliquer entièrement la loi en vigueur avant de discuter de nouvelles dispositions.

Le 12 et 13 décembre 2007, les ministres européens de l'emploi adopteront un ensemble de principes sur la flexicurité, inspirés de la communication de la Commission du même titre et qui sont étroite-

ment liés à la question du droit du travail en Europe.

La Commission suivra aussi l'analyse conjointe des partenaires sociaux concernant les principaux défis auxquels les marchés européens du travail sont confrontés, afin d'esquisser un programme dans le but de promouvoir une approche intégrée de la mise en œuvre des principes fondés sur la flexicurité. Elle encourage les partenaires sociaux à engager des négociations, en particulier sur l'apprentissage tout au long de la vie.

En conséquence, la Commission prendra en 2008 les mesures nécessaires pour continuer l'examen des questions soulevées dans la présente communication, dans le contexte plus large de la "flexicurité".

En dépit des différences de vues sur l'étendue et la nature d'une action de l'UE, la consultation a permis de constater qu'il existe une demande pour une coopération améliorée, plus de clarté ou simplement une information et une analyse plus poussées et de meilleure qualité,

dans plusieurs domaines tels que:

- la prévention du travail non déclaré et la lutte contre ce fléau, en particulier dans les situations transfrontalières;
- la valorisation, le développement et la mise en place effective de l'éducation et de la formation tout au long de la vie afin d'accroître la sécurité d'emploi au cours d'une carrière professionnelle;
- les interactions entre le droit du travail et la réglementation en matière de protection sociale, qui favorisent une transition efficace entre deux emplois et pérennisent les systèmes de protection sociale;
- la précision de la nature de la relation de travail, pour renforcer la compréhension et faciliter la coopération à travers l'UE;
- la précision des droits et des devoirs des parties concernées par des chaînes de sous-traitance, afin d'éviter de priver des travailleurs de leur capacité à exercer effectivement leurs droits.

Plus d'infos: http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_fr.cfm?id=306

SENIORS, LA MAIN D'OEUVRE DE DEMAIN

Les carrières professionnelles en Norvège deviennent de plus en plus courtes. Chaque année de moins en moins d'employés payent nos pensions. Beaucoup d'entre eux se sentent obligés de prendre leur retraite lorsqu'ils atteignent les 60 ans. Pourtant les seniors sont une ressource et ils devraient pouvoir utiliser leurs compétences aussi longtemps que possible !

Le discours d'Eli Schiøtz à la conférence de Lederne Norvège sur la politique des seniors était clair comme le cristal.

Beaucoup de Norvégiens accomplissent maintenant un long cursus universitaire avant d'entrer vers 30 ans dans la vie professionnelle. En même temps, nous comptons prendre notre retraite à 62 ans et pour certains avant, pour des raisons de santé. Des carrières

professionnelles aussi courtes ne permettront pas de maintenir le système des retraites que nous avons aujourd'hui, souligne Schiøtz qui représente la compagnie SeniorProfile (www.seniorpolitikk.no).

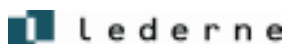
En 1967, on comptait 3.9 employés pour un retraité. En 2003 le nombre était de 2.6, et en 2050, on estime qu'il y aura 1.7 employé pour un retraité. Le grand nombre de retraités de la génération d'après-guerre, des études plus longues et l'anticipation de l'âge de la retraite sont quelques raisons de ce développement.

Heureusement, les seniors sont maintenant plus souvent perçus par les entreprises comme des ressources. En outre, les études menées par l'UE concluent que les seniors sont la fu-

ture source de la croissance. La totalité de l'Europe vieillit, et l'UE a vu qu'il est difficile de remplacer des qualifications dites senior. Nous avons besoin de maintenir les seniors dans la vie professionnelle afin d'assurer la croissance économique et l'échange des idées entre les générations. Si les seniors disparaissent, l'histoire et la continuité disparaissent également.

Nous devons donc nous efforcer d'assurer une mixité entre jeunes et plus âgés pour assurer une complémentarité. Un senior avec une expérience riche de la vie peut être un mentor pour les jeunes, tandis que les jeunes apportent leur contribution avec leurs nouvelles technologies et leurs nouvelles connaissances, déclare Schiøtz.

Texte : Sverre Simen Hov



LES ÉTUDES MENÉES PAR L'UE CONCLUENT QUE LES SENIORS SONT LA FUTURE SOURCE DE LA CROISSANCE

LA CGC ACCENTURE LANCE LE PREMIER ESPACE VIRTUEL DE DIALOGUE SOCIAL SUR SECOND LIFE

ACTIVITÉS DES MEMBRES

Qui a dit que le syndicalisme en France n'était pas innovant ? Accenture France, entreprise internationale de conseil en management, technologies de l'information, et externalisation, déjà présente sur Second Life pour une campagne de recrutement renouvelle l'expérience au travers de la CGC Accenture.

CGC Accenture, un syndicat moteur chez Accenture

CGC Accenture est majoritaire au sein de la société Accenture depuis les dernières élections. La force de la CGC est d'être un syndicat d'influence et non un syndicat de conflit. Ouverture, dialogue et modernité sont les maîtres mots de cette organisation syndicale qui se présente comme le médiateur des relations sociales chez Accenture. Depuis 2 ans, la CGC Accenture a été initiatrice et moteur dans la négociation puis l'aboutissement de 5 accords majeurs pour l'amélioration des rémunérations et des conditions de travail.

Une première pour le syndicalisme en France : Accentuel, la version virtuelle d'Accenture

Pour imposer une image moderne et attractive auprès des 4500 employés du groupe, les équipes de la CGC Accenture se sont appuyées dès le 3 septembre sur Second Life pour permettre à l'ensemble des salariés d'imaginer et de définir ensemble leur société de rêve virtuelle. Concrètement, ceux qui viennent sur l'île CGC Accenture auront la possibilité de proposer des transformations, construisant ainsi interactivement et virtuellement Accentuel à partir d'Accenture. Ces propositions sont affichées sur un panneau visible par tous les Avatars de Second Life. Un dialogue social ouvert à tous et interactif pour laisser la parole aux salariés et réfléchir à l'entreprise du futur.

Cette initiative s'est inscrite dans le cadre global d'une campagne pour les élections des représentants du person-

nel qui se sont tenues du 17 au 24 septembre 2007, et dont le vote a été effectué exclusivement par Internet. Sur l'île CGC Accenture, les salariés peuvent donc s'informer sur les actions menées par la CGC Accenture au cours de ces dernières années, et se préparer aux prochaines élections des représentants du personnel. Ils peuvent y découvrir l'ensemble des candidats qui se présentaient aux élections, au travers d'un panneau publicitaire sur lequel les portraits, et les profils figurent. Des clips vidéo sont aussi présentés, mettant en avant le programme de la liste CGC Accenture. Enfin, l'île offre aux salariés la possibilité de poser des questions aux candidats de la liste au travers d'un forum d'échange. Ces dialogues permettent aux électeurs d'Accenture d'obtenir des réponses sur les élections, la démarche de la CGC Accenture.

La démarche pour le salarié qui souhaite découvrir ce nouvel espace est simple, il lui suffit de créer (ou de réutiliser) son propre avatar (personnage virtuel), et de sélectionner CGC Accenture sur Second Life pour se retrouver instantanément dans ce nouvel espace de dialogue.

« Les organisations syndicales n'avaient pas encore exploité la réalité virtuelle et si la CGC Accenture a décidé d'investir cet univers, c'est avant tout pour élargir le dialogue social. « Nous sommes très heureux d'être à l'initiative de cette première expérience. Nous espérons que grâce à cet outil, nous amènerons les salariés à s'impliquer davantage dans les élections et à changer l'image du syndicalisme dans les entreprises » déclare Eric Pigal, délégué syndical CGC Accenture.

La communication Internet au cœur de la campagne

95% des salariés d'Accenture étant nomades, les campagnes habituelles ne sont pas efficaces sur cette population. Distribution de tracts ou réunions au siège ne permettent pas de toucher un large public. C'est pour répondre à cette problé-



matique que les équipes de CGC Accenture ont été pionniers dans le développement d'autres outils innovants et dans l'air du temps permettant à l'ensemble des électeurs de s'informer depuis leurs ordinateurs.

En parallèle à Second Life, la CGC Accenture offre aux salariés un site web (www.cgc-accenture.fr), qui a la particularité unique dans le monde syndical français de proposer exclusivement des clips vidéos ; 35 au total !

« Pourquoi préférer des clips vidéos ? Ils permettent d'abord de faire connaître nos candidats, mais surtout de rendre nos messages plus vivants, plus humains. Les clips vidéos sont brefs, spécifiques et surtout changent des emails dont nous sommes tous quotidiennement abreuvés » précise Eric Pigal.

Ce site web est complété d'un blog interactif avec des articles, et la possibilité de poster des commentaires, et d'un outil de mini-sondages pour connaître les attentes des salariés avant toute négociation.

L'objectif de cette campagne a été de montrer comment développer un syndicalisme adapté et novateur peut séduire les électeurs comme ceux d'Accenture.

Contacts presse

Profile Presse

Muriel Droin

mdroin@profilepresse.com

CGC Accenture

Eric Pigal

Eric.pigal@accenture.com

UN DIALOGUE SOCIAL OUVERT À TOUS ET INTERACTIF POUR LAISSER LA PAROLE AUX SALARIÉS ET RÉFLÉCHIR À L'ENTREPRISE DU FUTUR.



LA ULA CONSACRE UNE COLONNE À L'EUROPE DANS SON MAGAZINE SUR LE LEADERSHIP

Nul doute que ces dernières années, l'Europe et particulièrement l'Union européenne a fait son entrée sur la scène nationale.

Cependant il n'est toujours pas courant - pour la presse en général - de consacrer une colonne entière à des thèmes euro-

péens. La ULA a décidé d'inverser la tendance. Dorénavant, une colonne spéciale sera dédiée aux développements dans l'UE, à la CEC et à d'autres organisations nationales.

Ainsi l'édition d'octobre informe par exemple sur le réseau des cadres de la

CEC, sur la flexibilité en Autriche et en Suède et sur la limitation des taux d'émissions de CO2. Elle relate également la signature d'accords internationaux entre le groupe SUEZ et la CEC.

www.ula.de

LA CEC CONNECTE LES CADRES EUROPÉENS!

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.

Des services supplémentaires sont en développement comme par exemple un forum de discussion sur les thèmes d'intérêt pour les cadres.

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>



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.