



La CEC, Confédération Européenne des Cadres, salue l'accord sur le travail intérimaire mais se déclare insatisfaite quant au consensus politique relatif à la directive temps de travail

Le 10 juin dernier, les États membres sont parvenus à un accord sur les anciens dossiers de la directive sur le temps de travail et de la directive sur le travail intérimaire.

« L'accord conclu sur la directive sur le travail intérimaire est une réelle avancée pour les droits des travailleurs » a déclaré Georges Liarokapis, président de la CEC.

Cependant, la CEC désapprouve l'accord conclu par le Conseil Emploi et Affaires Sociales concernant la directive sur le temps de travail.

« Accroître le temps de travail n'est pas synonyme de plus de productivité et n'incitera certainement pas les femmes à occuper des postes à responsabilités » a affirmé Georges Liarokapis. « Le temps de travail doit être organisé de façon à assurer la protection de la santé et de la sécurité au travail et permettre la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle » a-t-il ajouté. « Il s'agit là d'éléments que le Parlement Européen devra prendre en considération ».

Pour plus d'information sur l'accord conclu :

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/912&format=HTML&aged=0&language=FR&guiLanguage=fr>

Les cadres européens souhaitent la poursuite du processus de ratification du traité de Lisbonne

Suite au « non » irlandais au Traité de Lisbonne, Ludger Ramme, Secrétaire général de la CEC a déclaré : « Les résultats du référendum irlandais montre encore une fois que l'Europe ne peut pas se construire sans ses citoyens. Les institutions et plus encore les responsables politiques au niveau national et local doivent mieux expliquer pourquoi l'Union européenne est la meilleure alternative aux défis auxquels nos pays sont confrontés ».

« Le vote irlandais doit être traité avec respect. Il est clair que les citoyens n'ont pas voté contre l'UE. L'Irlande est un des meilleurs exemples des avantages que l'adhésion à l'UE peut apporter aux Etats membres » ; a-t-il fait remarqué.

La CEC, European Managers soutient la poursuite du processus de ratification afin que chaque pays puisse exprimer sa position. Tous les Etats membres doivent désormais s'atteler à évaluer les possibles solutions et la Présidence française aura la lourde tâche de résoudre cette nouvelle crise institutionnelle.

- **EN BREF:**

- *La CEC, Confédération Européenne des Cadres, salue l'accord sur le travail intérimaire mais se déclare insatisfaite quant au consensus politique relatif à la directive temps de travail.*
- *Les cadres européens souhaitent la poursuite de ratification du traité de Lisbonne.*

- **AGENDA SOCIAL :**

- *La Commission européenne se félicite de la décision de la France d'ouvrir son marché du travail.*
- *Réunion du conseil emploi, politique sociale, santé et consommateurs.*

- **DOSSIER CONFERENCE:**

- *Conférence de la CEC European managers sur le site d'Airbus à Toulouse.*
- *Extrait de l'intervention de Georges Liarokapis, président de la CEC.*

- **ACTIVITÉS DES MEMBRES :**

- *La confédération allemande (ULA) rencontre le président du parti social démocrate allemand (SPD).*
- *Réception de Printemps à Berlin.*
- *Les managers des magasins Coop travaillent plus pour gagner moins.*
- *Position de la FECER sur la révision de la directive établissant un système d'échange de quotas d'émission.*
- *Enquête nationale sur le Burn Out des cadres.*

- **NOUVELLES DE LA CEC:**

- *2009: « Année Européenne de la créativité et de l'innovation ».*
- *"Cadres en réseau" de la CEC disponible en ligne.*

AGENDA SOCIAL

LA COMMISSION EUROPÉENNE SE FÉLICITE DE LA DÉCISION DE LA FRANCE D'OUVRIR SON MARCHÉ DU TRAVAIL

Le Gouvernement français a annoncé l'ouverture, à compter de la deuxième moitié de cette année, de tous les secteurs de son marché de l'emploi aux travailleurs de huit États membres d'Europe centrale et orientale.

Vladimír Špidla, Commissaire européen chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, s'est félicité de cette décision et a déclaré: «La décision d'ouvrir totalement son marché du travail aux citoyens des huit États membres d'Europe centrale et orientale bénéficiera à l'économie et au pays dans son ensemble. Je me félicite également du signal positif que cette décision apporte aux citoyens de ces huit États membres».

Selon un rapport de la Commission européenne de février 2006, **les flux migratoires constatés après l'élargissement de 2004 ont eu des retombées économiques positives** dans les pays qui n'ont pas restreint la libre circulation des travailleurs provenant de ces huit nouveaux États membres. Ces flux ont notamment contribué à remédier aux pénuries de main-d'œuvre, à stimuler la croissance économique et à améliorer la situation des finances publiques dans les pays concernés.

Selon les règles de l'UE, les citoyens ont le droit de circuler librement au sein de l'Union pour travailler, mais les États membres avaient la possibilité d'introduire des restrictions aux nouveaux membres pour des périodes transitoires d'un maximum de sept ans.

Seuls le Royaume-Uni, l'Irlande et la Suède ont ouvert leurs marchés du travail en 2004, mais depuis lors, la Finlande, l'Espagne, le Portugal, la Grèce, l'Italie, les Pays-Bas et le Luxembourg ont suivi le mouvement.

Le Gouvernement français a confirmé que les restrictions resteront, pourtant, en vigueur pour les travailleurs bulgares et roumains.

Pour ce qui concerne l'immigration des travailleurs extra-européens, les analystes conviennent qu'il est **nécessaire d'attirer des immigrants hautement qualifiés** de pays tiers afin de combler le déficit de l'Union en termes de démographie, de main d'œuvre mais aussi de compétences.

En septembre 2007, la Commission a présenté sa proposition de **carte bleue européenne**, dont le but est d'attirer 20 millions de travailleurs principalement hautement qualifiés de pays tiers. La carte bleue cherche à créer une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis de séjour et de travail unique au sein des frontières de l'UE. Parallèlement, la proposition vise à fixer un socle commun de droits pour les travailleurs résidents dans tous les États membres.

Le 15 septembre 2008 a été choisi comme date provisoire pour un vote sur la proposition de carte bleue à la commission LIBE du Parlement européen, tandis que les 8-9 octobre 2008, un débat et un vote

sur la proposition de carte bleue auront lieu en session plénière au Parlement européen

Pour finir, le 15 octobre 2008 la Présidence française présentera son projet pour un « **pacte européen pour l'immigration** » au Conseil européen. Ce projet est l'une des priorités de la Présidence française. Il vise à intégrer les politiques des États membres de l'UE sur des questions telles que l'immigration des travailleurs hautement qualifiés en passant par le travail au noir et le retour des immigrants illégaux.

Plus d'information :

http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/enlargement_fr.htm

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_fr.cfm?id=405



« Les flux migratoires (...) ont contribué à remédier aux pénuries de main-d'œuvre »

RÉUNION DU CONSEIL EMPLOI, POLITIQUE SOCIALE, SANTÉ ET CONSOMMATEURS : UN ENGAGEMENT POUR LA JEUNESSE D'EUROPE

AGENDA SOCIAL

Le Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs" s'est réuni à Luxembourg, les 9 et 10 juin. Les principaux résultats sont les suivants:

- Le Conseil a abouti à un accord politique sur la révision des directives sur le temps de travail et les travailleurs intérimaires (voir article page 1).

- Le Conseil a abouti à un accord politique sur une décision établissant les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres pour l'année 2008.

- Le Conseil a adopté des approches générales sur deux projets de textes concernant la coordination des systèmes de sécurité sociale.

- Le Conseil a adopté des conclusions sur:

- La recommandation de la Commission sur une coopération administrative accrue dans le contexte du détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;

- La mise en œuvre de la plate-forme d'action de Pékin, relative aux indicateurs concernant les filles et concernant les femmes dans la prise de décision politique;

- L'élimination des stéréotypes liés au genre dans la société;

En outre, le Conseil a adopté ses conclusions sur le dossier «**Anticiper et répondre aux besoins du marché du travail, en s'appuyant sur la jeunesse – Une initiative en faveur de l'emploi et des compétences**». L'UE met l'accent sur l'**augmentation** de la participation des jeunes sur le marché du travail. D'après les sociologues, c'est là que réside la partie la plus importante du potentiel inutilisé de la population active européenne.

Renforcer l'intégration des jeunes travailleurs est considéré comme une priorité pour aider le continent à résoudre sa pénurie croissante

de compétences et à faire face à l'évolution démographique et à la menace qui l'accompagne concernant le financement des retraites.

L'appel des ministres à prendre des mesures s'est principalement adressé aux Etats membres. Il leur a été demandé de poursuivre les politiques de **modernisation du marché du travail**, notamment afin de renforcer la cohérence entre l'offre et la demande.

Les ministres ont également souligné le rôle essentiel des écoles dans la création d'une main d'œuvre qualifiée, appelant les Etats membres à améliorer la capacité des **systèmes scolaires et de formation**, à réduire le nombre d'échecs scolaires et d'élèves abandonnant leurs études sans avoir obtenu de qualification. Ils ont encore insisté sur le fait que les jeunes qui acquièrent des compétences dans des types de formation non formelles et informelles obtiennent plus de reconnaissance, allant jusqu'à recommander l'attestation des qualifications acquises.

Les jeunes qui ont terminé leurs études ont besoin d'**être bien orientés** sur les possibilités du marché du travail afin de faciliter la transition vers la vie active, ont déclaré les ministres – un appel qui s'adresse aussi bien aux écoles qu'aux agences d'emploi.

Les gouvernements ont également demandé d'améliorer la coordination des **services d'emploi publics et des systèmes de sécurité sociale** pour «**garantir une recherche d'emploi plus efficace et performante visant à réduire à la fois le chômage frictionnel et structurel**».

Alors que de nombreuses responsabilités reposent sur les épaules des gouvernements nationaux,

Les ministres ont également souligné le rôle de la Commission européenne concernant l'aide à apporter aux pays pour qu'ils évaluent et anticipent mieux les évolutions futures.

Ils ont appelé l'exécutif européen de suivre expressément les conclusions du Conseil européen de mars 2008, où les dirigeants européens ont invité la Commission à «**présenter une évaluation détaillée des besoins futurs en matière de compétences** en Europe jusqu'à l'horizon 2020, en tenant compte de l'incidence du progrès technologique et du vieillissement démographique, et à proposer des mesures permettant d'anticiper les besoins futurs».



Les ministres ont fixé à la Commission une **date butoir, mars 2009**, concernant cette évaluation, qui, ont-ils fait remarquer, devrait tenir compte des changements démographiques, climatiques et des progrès technologiques ainsi que de la mondialisation, qui provoque déjà les changements socio-économiques. Ce thème sera inclus dans l'«**agenda social renouvelé**» de la Commission, qui sera présenté le **2 juillet 2008**.

Plus d'information :

[HTTP://EC.EUROPA.EU/EMPLOYMENT_SOCIAL/EMPLWEB/NEWS/NEWS_FR.CFM?ID=412](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_fr.cfm?id=412)

**DOSSIER
CONFÉRENCE**
**CONFÉRENCE DE LA CEC EUROPEAN MANAGERS SUR LE SITE D'AIRBUS
À TOULOUSE**

« LE RÔLE DE L'ENCADREMENT AU SEIN DES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS
ET AUTRES INSTANCES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES SALARIÉS »

« La CEC demande qu'au minimum un siège soit réservé aux cadres »

Toulouse, France, 6 juin. A l'occasion de sa conférence annuelle qui s'est tenue cette année sur le site européen d'AIRBUS à Toulouse, la Confédération Européenne des Cadres a insisté sur le **rôle fondamental de l'encadrement au sein des Comités d'Entreprise Européens et autres instances d'information et de consultation des salariés.**

Cet événement a permis de sensibiliser les décideurs politiques, la Commission européenne et les partenaires sociaux alors que la **révision de la directive** sur les comités d'entreprise européens (CEE) est en cours et que la France se prépare à assurer la Présidence de l'Union européenne.

Bien que les cadres français soient très présents au sein de ces comités, cela n'est pas le cas dans tous les pays, la structure du dialogue social ne permettant pas toujours la représentation de cette catégorie de salariés dans ces instances.

Selon la CEC, la nouvelle directive doit permettre à toutes les catégories professionnelles dont les cadres et managers d'être représentés.

La question de la présence des cadres au sein des conseils d'administration ou de surveillance dans les Sociétés européennes (SE) a également été abordée. La CEC demande qu'un siège au minimum soit réservé aux cadres afin que cette catégorie professionnelle ne soit pas exclue des discussions importantes qui y ont lieu.

« Nous avons voulu attirer l'attention sur la **valeur ajoutée** que la présence des cadres apporte aux comités d'entreprise européens et au dialogue social dans l'entreprise » a déclaré **Georges Liarakapis, Président de la CEC**, et lui-même Secrétaire du comité européen de L'Oréal depuis 12 ans. « **La présence équilibrée de toutes les catégories professionnelles au sein d'un comité européen est un gage de réussite.** C'est le premier message que la CEC veut faire passer » a-t-il affirmé.

« Nous avons voulu attirer l'attention sur la valeur ajoutée des cadres »

Les **représentants des partenaires sociaux européens** (M. Jørgen Rønne, Directeur ff. des Affaires sociales de BUSINESSEUROPE, M. Reiner Hoffmann, Secrétaire général de la CES, et M. Carlo Parietti, Président d'EUROCADRES) sont intervenus, afin d'exposer leur point de vue concernant la révision en cours de la directive instituant les CEE.

Cela a été l'occasion pour la CEC et ses organisations membres de prôner une meilleure représentation des cadres au sein des comités.



Les Partenaires Sociaux Européens

D'éminentes personnalités ont participé à l'événement: notamment, **Jean Lapeyre**, expert en charge de la Présidence française de l'UE et ancien Secrétaire général de la CES, qui a fourni un aperçu historique de la création des Comités d'entreprise européens, et **Nicole Notat** (ancienne Secrétaire générale de la CFDT et Présidente de Vigeo), qui a clôturé la conférence en associant CEE et Responsabilité sociale d'entreprise.

Des cas concrets d'entreprises (L'Oréal, Airbus, Volvo, Syngenta, SCOR et BASF) ont été présentés au public et les différents intervenants ont partagé leurs expériences au sujet des difficultés rencontrées et de l'impact positif de ces instances.

Galerie photos et plus d'information sur la conférence sur :

www.cec-managers.org



EXTRAIT DE L'INTERVENTION DE GEORGES LIAROKAPIS,
PRÉSIDENT DE LA CEC

DOSSIER
CONFÉRENCE



GEORGES LIAROKAPIS

Pourquoi cette conférence, pourquoi ici et pourquoi maintenant ? Parce que l'actualité et les dossiers en cours nous ont dictés qu'il fallait le faire pour le bien de la CEC, le bien de la CFE-CGC, le bien du dialogue social.

Comme si l'on voulait se placer au milieu de faisceaux de lumière pour être éclairé lorsqu'ils convergent. Ces faisceaux de lumière convergents ce sont la révision en cours de la directive sur les comités européens, la présidence française imminente de l'UE au 1^{er} juillet 2008, le débat sur la représentativité des organisations syndicales en France et les élections prud'homales dans ce même pays fin 2008. L'opportunité nous a paru assez belle, nous l'avons saisie en amont et nous en sommes là aujourd'hui.

La CEC European Managers veut faire passer trois messages :

Nous avons voulu nous intéresser au sujet des Comités d'Entreprises Européens et attirer l'attention sur ce que l'encadrement y apporte lorsqu'il y est présent. Comme vous le savez, les comités d'entreprise européens ont commencé à exister depuis la directive de 1994. Nous sommes actuellement au milieu du processus qui devrait aboutir à la révision de cette directive de 1994, celle de l'origine des comités européens. Les organisations de salariés clament une plus grande responsabilité et autonomie des comités européens, alors que les organisations patronales sont plus sceptiques. La sensibilité de la Commission sur le sujet, ainsi que celle des autres partenaires sociaux comme la CES, Eurocadres et BusinessEurope est de ce fait très grande.

La CEC saisit l'opportunité pour apporter sa contribution en arguant que la présence

équilibrée de toutes les catégories professionnelles au sein d'un comité européen est un gage de réussite. C'est le premier message que la CEC veut faire passer.

Le deuxième message est en rapport avec la participation de l'encadrement dans les conseils d'administration et de surveillance de la Société Européenne. Car, certains groupes industriels adoptent désormais ce nouveau statut. Il serait dommageable que cela se fasse au détriment du dialogue social, nous découvrirons pourquoi.

Enfin, le lien entre Comités Européens et Responsabilité Sociale de l'Entreprise méritait d'être fait. C'est le troisième message de la CEC. Car, les initiatives de grands groupes en matière de RSE seraient plus convaincantes si elles étaient assorties d'une approbation ou désapprobation, selon le cas, par leur comité européen. Qui d'autres que les salariés et leurs représentants sont capables de porter un jugement de l'intérieur à l'image de l'entreprise qui se veut la plus vraie de l'extérieur.

Pour faire passer ces trois messages, nous avons fait appel à des spécialistes de très haut niveau. [...]



De gauche à droite: M. Lapeyre, M. Stanzani, M. Jacquier

Voilà, mesdames, messieurs, chers amis le déroulement de cette conférence que la CEC European Managers a la fierté de vous proposer. Je compte sur vous pour la rendre interactive, vivante, intéressante.

J'espère que vos connaissances se trouveront améliorées et votre sens critique aiguisé, à l'issue des débats qui vont avoir lieu.

Je vous remercie de votre présence.

« La présence équilibrée de toutes les catégories professionnelles au sein d'un comité européen est un gage de réussite »



With the support of the European Commission

ACTIVITÉS DES MEMBRES

LA CONFEDERATION ALLEMANDE RENCONTRE LE PRESIDENT DU PARTI SOCIAL DEMOCRATE ALLEMAND

La Confédération allemande des cadres (ULA) s'est entretenue, début avril, avec le Président du parti social démocrate allemand (SPD), Monsieur Kurt Beck.



www.ula.de

A cette occasion, les dirigeants de la confédération ont sollicité M. Beck quant à la situation des managers en Allemagne. Les questions liées à la co-détermination, au droit du travail, aux salaires, ou encore au vieillissement de la population ont ainsi été abordées.

RÉCEPTION DE PRINTEMPS À BERLIN

C'est à l'Ambassade du Canada à Berlin, que s'est déroulée le 8 mai dernier, la huitième édition de la « Fête du Printemps ». Organisée par la confédération allemande des cadres ULA, plus de 250 invités prestigieux ont répondu présents. Parmi eux des membres du Parlement, des représentants du Gouvernement, des journalistes et des managers.



Traditionnellement invités, les quelque 30 enfants accompagnés de leurs parents qui ont contribué aussi à l'atmosphère si particulière de cet événement.

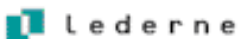
Une fois encore la confédération allemande a su, à travers une ambiance conviviale, rassembler et sensibiliser son public autour des problématiques rencontrées par la profession.



LES MANAGERS DES MAGASINS COOP TRAVAILLENT PLUS POUR GAGNER MOINS.

Un travail croissant, un salaire trop bas, des congés qui se font rares...

Telle est la situation des managers norvégiens de la chaîne de magasins Coop révélée par la première enquête sur les managers menée par Lederne en Norvège.



www.lederne.no

Cette étude, dirigée par le chercheur Bitten Nordik de l'Institut De Facto, a été conduite auprès des membres de Lederne en Norvège.

La plupart des managers dans la distribution s'avouent insatisfaits de leurs salaires en comparaison des responsabilités qui leur incombent et du revenu créé excédant souvent 5 millions d'euros. Ils effectuent également plus d'heures supplémentaires que les autres groupes de membres de Lederne.

Ces résultats viennent s'ajouter aux autres enquêtes menées dans différents secteurs et régulièrement publiées afin de faire connaître au plus grand nombre les difficultés liées à la fonction de manager.

POSITION DE LA FECER SUR LA PROPOSITION DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DE RÉVISION DE LA DIRECTIVE ÉTABLISSANT UN SYSTÈME D'ÉCHANGE DE QUOTAS D'ÉMISSION DANS L'UE APRÈS 2012

ACTIVITÉS DES MEMBRES

La FECER a publié sa position sur la proposition de la Commission européenne concernant la révision de la directive établissant un système d'échange des quotas d'émission dans l'UE après 2012.

La FECER, Fédération européenne des cadres dans les secteurs de l'énergie et de la recherche est une des organisations membres de la CEC et représente l'expertise dans le domaine de l'énergie lorsque la CEC est consultée par la Commission européenne et par d'autres institutions et instances européennes.

La FECER a organisé de nombreux événements en Europe et a publié un grand nombre de déclarations et de prises de positions. Ces publications couvrent des sujets tels que les sources d'énergie, les politiques énergétiques et des thèmes d'intérêts sociaux. Les membres de la FECER sont des fédérations nationales de managers dans le secteur de l'énergie issus de toute l'Europe et représentent un total de plus de 20.000 cadres.

La position de la FECER (disponible uniquement en anglais) est téléchargeable à partir du site Internet de la CEC :

<http://www.cec-managers.org/download/PositionFECER-EU%20ETS%20revision%20post%202012>



www.fecer.com

ENQUÊTE NATIONALE SUR LE BURN OUT DES CADRES AU SEIN DES ENTREPRISES BELGES

Notre société actuelle tend à être de plus en plus stressante et exigeante envers les travailleurs, favorisant ainsi le développement de l'effet « Burn Out ».

En effet, le Burn Out est un stress professionnel défini par les symptômes suivants: épuisement émotionnel et physique; perte d'intérêt professionnel; changements dans les comportements... Combinés entre eux, ces symptômes affectent indéniablement et parfois durablement l'équilibre mental, psychologique et physique des individus.

Néanmoins, décelés à temps ces symptômes peuvent être traités, et ainsi, enrayer le Burn Out pour éviter que cette crise professionnelle ne se transforme en maladie de longue durée.

Intéressé par le sujet, le comité directeur de la Confédération Nationale des Cadres (CNC/NCK) a mandaté l'Institut Européen pour la Recherche et l'Intervention sur le Burn Out pour mener une étude épidémiologique auprès des cadres et managers travaillant dans les entreprises belges.

Les premiers résultats seront diffusés fin juin, et l'étude plus approfondie paraîtra en septembre.

Pour plus d'informations consulter le site de l'Institut Européen pour la Recherche et l'Intervention sur le Brun Out: www.stressburnout.org



www.cnc-nck.be

2009 : "ANNÉE EUROPÉENNE DE LA CRÉATIVITÉ ET DE L'INNOVATION", LA CEC SAISIT CETTE OPPORTUNITÉ POUR SA CONFÉRENCE ANNUELLE

NOUVELLES DE LA CEC

« L'Europe doit stimuler sa capacité à créer et à innover, pour des raisons tant sociales qu'économiques ». C'est ainsi que la Commission explique sa proposition, adoptée le 31 mars 2008, de proclamer l'année 2009 Année européenne de la créativité et de l'innovation.

Le monde moderne met l'accent sur une utilisation plus performante du savoir et sur un développement rapide de l'innovation. Il requiert par conséquent une multiplication des forces créatrices dans toute la population.

Dans une société de la connaissance caractérisée par la diversité culturelle, la population a notamment **besoin de qualifications et de compétences lui permettant d'appréhender le changement comme une occasion à saisir**.

Selon le Commissaire chargé de l'éducation, de la formation, de la culture et de la jeunesse, M. Ján Figel, une telle Année européenne «constitue un moyen d'action efficace, car elle permet de sensibiliser l'opinion publique, de diffuser des informations sur les bonnes pratiques, de stimuler l'enseignement, la recherche, la créativité et l'innovation, et enfin de promouvoir le débat et le changement. ».

Les activités de l'Année européenne devraient avant tout viser à **instaurer un environnement propice à la créativité et à l'innovation** et susciter un fort mouvement en faveur de la transformation de ces questions en priorités politiques durables.

Toutes les formes d'innovation, dans le domaine social comme dans le monde des entreprises, devraient être prises en considération.

L'Année européenne de la créativité et de l'innovation se veut une initiative transversale englobant non seulement l'éducation et la culture, mais d'autres secteurs d'activités, tels ceux de l'entreprise, des médias, de la recherche, des politiques sociales et régionales, ou encore, du développement rural.

La CEC envisage de consacrer sa prochaine conférence à cette thématique. L'intervention de quelques orateurs d'exception et la présentation de cas pratiques représenteront à nouveau la formule du colloque. L'évènement est annoncé pour le **5 juin 2009**. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.



"CADRES EN RÉSEAU", LA VERSION RENOUVELÉE DÉSDORMAIS DISPONIBLE EN LIGNE

La CEC European Managers a relancé "Cadres en Réseau" et invite les membres déjà inscrits à voir ce qu'il y a de nouveau et ceux qui ne le sont pas encore à nous rejoindre au plus vite!

Surfez sur <http://www.cec-managers.info/> et découvrez les nouvelles fonctionnalités du Réseau:

Vous pouvez désormais ajouter plus d'informations vous concernant dans votre profil.

Vous pourriez le rendre plus attractif en insérant votre photo et votre CV.

Testez nos nouvelles fonctions:

Le Forum : vous pouvez y échanger vos points de vue sur de nombreux sujets dans la section Forums et suggérer des améliorations.

La Newsletter de la CEC : vous pouvez vous abonner à la Newsletter de la CEC.

La Newsletter du Forum : vous pouvez vous abonner à la Newsletter du Forum.

Le Panel des Managers vous pouvez vous inscrire au panel d'enquête pour pouvoir participer à des enquêtes rapides lancées par la CEC.

Il s'agit d'un instrument unique pour fournir des données et des points de vue sur l'encadrement aux Institutions européennes. Aidez-nous à défendre vos droits en rejoignant ce panel !



81A, rue de la Loi
1040 Brussels

TEL : +32 2 420 10 51
FAX : + 32 2 420 12 92

www.cec-managers.org

Email : info@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 partenaires 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.