



EUROPEAN MANAGERS / CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES CADRES

CEC_Newsletter / N° 65 BIMESTRIELLE / Novembre-Décembre 2009

SOMMAIRE

- CEC 2

- Principes de la CEC en faveur du développement durable

- ANALYSE 3

- Le Sommet de Copenhague

- UE 4

- L'Europe après le Traité de Lisbonne

- REPORT 5-6

- L'agenda post Lisbonne sur l'emploi
- Le CESE fête l'anniversaire de la Charte des droits fondamentaux

- NOS MEMBRES 7-8

- WDF (Autriche)
- LEDERNE (Norvège)
- ACEO (Grèce)
- FECCIA (Fédération)
- FEDERMANAGER (Italie)

EDITORIAL

Déception, c'est le mot-clé qui ressort de l'évaluation des résultats du Sommet sur le climat de Copenhague. Encore une fois, les nations de cette planète n'ont pas surmonté les égoïsmes et les intérêts individuels.

Quand le Président danois du Sommet de Copenhague a déclaré que les résultats de cette réunion seraient la décision la plus ambitieuse de l'histoire de l'humanité, beaucoup y ont vu un signe de l'audace du texte final. Malheureusement, le texte de l'Accord de Copenhague, dans la version rédigée au cours de la session finale, est loin d'être audacieux. N'ayant aucune valeur légale, ce texte n'est qu'une déclaration d'intention, qui non seulement ne fait pas progresser le protocole de Kyoto, mais qui n'y apporte même pas de changements.

Les ONG et les gouvernements nationaux ont créé trop d'attentes face à l'importance de ce Sommet, ce qui a rendu cet échec encore plus dur dans l'opinion publique.

La question est à savoir si les managers eux aussi ont eu trop d'attentes sur les résultats d'un tel sommet. Tous les managers et cadres auxquels j'ai pu parler ces derniers mois considéraient qu'il y avait peu de chance d'obtenir un succès important à Copenhague. Par conséquent, il est assez vrai de dire que cette planète ne disparaîtra pas à cause de l'humanité, mais que l'humanité pourrait bien disparaître de la Terre parce que nous ne sommes pas capables d'utiliser de ses ressources abondantes de façon responsable.

Mais il ne sert à rien de se plaindre de l'échec du sommet. A la place, les managers d'Europe tireront des conclusions pratiques : le temps dans les activités

politiques semble être plus lent que le temps pour l'engagement individuel.

C'est dans ces moments-là que l'importance du rôle des individus, des entreprises et des autres parties prenantes devient clair. Je suis profondément convaincu que l'évolution vers une économie plus durable, basée sur des processus productifs plus verts, peut effectivement se révé-

ler être la seule manière à la fois de soutenir la reprise économique mondiale et de sauver l'environnement. Dans ce contexte, l'engagement individuel pour l'adoption de mesures durables sera une réponse.

En tant que représentante des managers, la CEC a récemment publié sa position en faveur d'un développement durable, qui résume ce que la CEC considère comme nécessaire pour définir le futur de notre modèle de croissance économique. Les

managers peuvent contribuer de manière significative à créer de nouvelles formes de culture industrielle « verte », à la fois en entreprise et avec les actionnaires et autres parties-prenantes. La technologie vers ce développement est la clef du succès.

En tant qu'individus, il y a bien plus à faire encore: redéfinir nos habitudes de consommation, développer une plus grande conscience de l'« empreinte écologique » de nos activités et éliminer la culture du gaspillage inconscient de notre quotidien. De plus en plus de managers investissent dans des technologies à faible consommation. Ils peuvent être l'avant-garde d'une nouvelle ère où un style de vie à faible dépense énergétique fera partie des incontournables. Si nous observons nos jeunes, nous constatons déjà que ce style de vie peut contribuer à un futur plus lumineux ■



Ludger Ramme

Ludger Ramme - Secrétaire général




 LES PRINCIPES DE LA CEC EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE

LA CEC EUROPEAN MANAGERS EST ENGAGEE POUR LE DEVELOPPEMENT DURABLE

EN DONNANT DES PRINCIPES SIMPLES ET DIRECTES POUR GUIDER LES MANAGERS VERS DES MEILLEURES PRATIQUES

1 LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT NE S'OPPOSE PAS A LA PERFORMANCE ECONOMIQUE

Dans certains cas, elle peut la renforcer. La protection de l'environnement ne doit pas être vécue comme une contrainte, mais comme une opportunité de développement. Le principe de précaution contraint les entreprises et les industries à investir dans des solutions favorables à l'environnement. A cet égard, l'innovation, est nécessaire et peut conduire à la croissance économique. La CEC informe en la matière les différents interlocuteurs.

2 LE DEVELOPPEMENT DURABLE REQUIERT UN MANAGEMENT DE QUALITE

Former les futurs managers sur les enjeux de l'environnement leur confère une expertise supplémentaire pour être embauchés. La CEC renseigne les managers inscrits sur le CEC Managers' Network.

3 LE DEVELOPPEMENT DURABLE TROUVE SON SENS DANS UNE APPROCHE MONDIALE

Les enjeux du développement durable ne concernent pas seulement les pays dont les citoyens sont les plus formés et sensibilisés. A travers son réseau, la CEC et son pendant international (CIC) encourage l'action des grandes entreprises mondialisées en faveur de l'environnement, car cela a des répercussions réelles dans tous les pays.

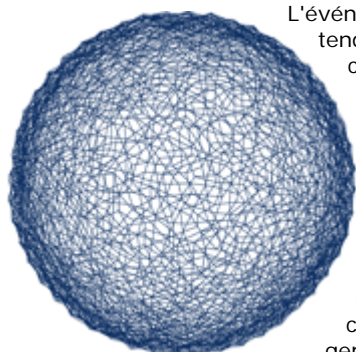
4 LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT EST UNE CONDITION NECESSAIRE VERS UNE MEILLEURE QUALITE DE VIE

Les indicateurs de réussite économique et matérielle devraient être complétés par des indicateurs qui mettent en évidence l'amélioration ou la détérioration de la santé et de la qualité de vie, ainsi que la protection du patrimoine naturel. Par exemple, un indicateur du temps libre, de stress, de propreté de l'air ambiant seraient une source de renseignements utiles, à condition de ne pas créer de lourdeurs administratives supplémentaires.



LE SOMMET DE COPENHAGUE

L'APRÈS COPENHAGUE: RESULTATS ET DEVELOPPEMENTS FUTURS



COP15
COPENHAGUE
UN CLIMATE CHANGE CONFERENCE 2009

L'événement international tant attendu de 2009 était la Conférence sur le changement climatique des Nations Unies, tenue à Copenhague du 7 au 18 décembre. La communauté internationale a suivi, en retenant son souffle les deux semaines de négociations visant à produire un accord international complet sur la réduction du réchauffement climatique, basé sur un engagement collectif de réduire les émissions de dioxyde de carbone. Les défenseurs de l'environnement, quelques gouvernements et l'opinion publique du monde entier avaient fondés de grands espoirs, non seulement sur l'im-

portance qu'aurait cette conférence, mais également sur la valeur des décisions finales prises par les leaders mondiaux à la fin de la Conférence. Malheureusement, et pour leur déception d'autant plus grande, les résultats de la Conférence que représente la signature du texte de l'Accord) ont été très limités et peu concluants.

Les conséquences de cet échec quasi-total sont significatives, et affectent des nombreuses problématiques. Pourtant certains observateurs soutiennent que ce qui s'est produit à Copenhague pourrait apporter des résultats positifs inattendus dans le futur, et que l'évaluation globale des résultats de la conférence de Copenhague n'est pas aussi morose qu'il y paraît.

D'un point de vue strictement diplomatique, la conférence a été en effet un désastre. La Présidence danoise n'a pas réussi à gérer une mission aussi complexe, et les nombreux problèmes d'organisation qui se sont poursuivis à travers les réunions en sont le meilleur exemple. En outre, les délégations des pays en voie de développement ont dénoncé un comportement quelque peu discriminatoire de la part de la Présidence et des pays riches.

Quant au contenu, l'Accord de Copenhague n'est qu'une simple déclaration d'intention, qui souligne l'engagement de chacun au développement durable et à la réduction du réchauffement planétaire, mais qui ne contraint aucun pays à la respecter. Le point central du débat était de fixer un pourcentage à atteindre d'ici 2020 pour réduire les émissions polluantes (comparées aux émissions de 1990). La principale raison de son échec est qu'aucun accord précis n'a pu être trouvé. L'Accord lui-même n'est pas un Traité, ni un accord légal, et le seul effet qu'il puisse avoir est de persuasion moralisatrice.



De sorte que les conséquences de ce succès manqué sont assez prévisibles. L'Union européenne a annoncé qu'elle suivra quoi qu'il arrive son plan initial de réduire ses émissions de dioxyde de carbone de 20% d'ici 2020, et M. Barroso a parlé ouvertement de « déception concernant l'ambition » de l'Accord.

Très vraisemblablement, d'autres Etats suivront l'Europe dans sa volonté de réduire ses émissions globales, mais sans coordination ou programmes d'intervention au niveau international. Or la coordination internationale semble de plus en plus être la seule manière de vraiment faire face aux questions internationales.

L'économie réelle subit aussi les effets de cet échec. Beaucoup considèrent que l'adoption des technologies « vertes » à l'échelle planétaire représente une occasion extraordinaire pour la reprise de nos systèmes industriels et productifs et pour que nos économies surmontent complètement la crise. La perspective d'un plus grand besoin de telles technologies a dynamisé l'industrie verte. Mais actuellement, beaucoup d'entreprises internationales qui avaient déjà commencé à investir massivement dans de nouveaux projets sont en train de les suspendre et les analystes commencent à parler d'une « fatigue verte » pour les entreprises.

Cependant du positif en ressort sur le long terme : La conférence de Copenhague était probablement la première occasion pour les pays développés et les pays en voie de développement de convenir sur la nécessité d'un objectif commun, c'est-à-dire sur la réduction des émissions pour tous les pays, quel que soit leur niveau de richesse. A la différence du protocole de Kyoto, les pays en voie de développement ont accepté l'idée qu'ils aient également un certain degré de responsabilité dans la production de gaz à effet de serre et ils sont prêts à intervenir. De cette façon, ils ont acquis plus de fiabilité et de poids politique. En même temps, les pays développés leur ont promis de contribuer de façon significative pour les aider à réduire leurs émissions : la contribution initiale s'élèvera à 30 milliards \$ jusqu'en 2012, et augmentera progressivement jusqu'à 100 milliards \$ en 2020.

Le grand succès de la conférence de Copenhague a été, paradoxalement, la démonstration du haut niveau d'intérêt de l'opinion publique et de la société civile pour de telles questions.

Encore une fois, le temps en activité politique est plus lent que le temps en engagement individuel. Comme les autres représentants des forces sociales, la CEC a participé au débat global sur l'environnement et sur les mesures nécessaires pour lutter contre le réchauffement planétaire et les autres formes de dégradation environnementale. Le résultat de cet engagement est une liste de quatre grands principes en faveur du développement durable, que vous pouvez trouver à la page précédente et sur notre site Web ■



L'EUROPE SE PRÉPARE POUR L'AVENIR

AVEC L'ENTRÉE EN VIGEUR DU TRAITÉ DE LISBONNE, UNE NOUVELLE PHASE INSTITUTIONNELLE COMMENCE POUR L'UNION EUROPÉENNE.



Avec la signature tchèque le 13 novembre, le Traité de Lisbonne a finalement complété son processus de ratification, et est entré en vigueur le 1^{er} décembre 2009. Son contenu représente la réforme la plus complète du cadre institutionnel européen depuis le Traité de Maastricht et la fondation de l'Union européenne.

La CEC avait déjà publié un document explicatif sur les changements relatifs à l'activité professionnelle des managers introduits par le Traité de Lisbonne. Maintenant que les changements sont entrés en vigueur, une analyse plus générale du Traité peut aider à mieux comprendre son potentiel.

La plus grande innovation est l'introduction de deux nouvelles positions politiques de haut niveau, qui contribueront à renforcer l'autonomie politique de l'Europe : un Président du Conseil européen, élu par les chefs d'Etats et des gouvernements européens pour une période de deux ans et demi, et un Haut représentant pour les affaires étrangères, qui présidera le futur corps diplomatique de l'Union européenne et participera aux travaux de la Commission européenne en tant que premier Vice-Président.

D'un point de vue strictement juridique, l'Union européenne acquiert enfin sa propre personnalité juridique, et la structure des trois-piliers sera supprimée, tous étant fusionnés dans l'entité de l'Union européenne consolidée. Par conséquent, toutes les références dans les Traités à la Communauté européenne seront remplacées par des à l'Union européenne.

Le Traité donnera une répartition plus claire des compétences législatives entre les Etats membres et l'Union, et renforcera le rôle du Parlement européen : celui-ci pourra influencer les activités des autres institutions européennes, élire le Président de la Commission ou se prononcer avec plus de force sur le budget. En même temps, le Parlement européen participera à plus de décisions.

Une plus grande attention sera portée sur l'amélioration du niveau démocratique des institutions européennes. Le droit à l'initiative législative sera reconnu aux citoyens européens, et les parlements nationaux contrôleront l'activité législative du Parlement et du Conseil, en assurant le respect du principe de subsidiarité.

Enfin, le Conseil des Ministres appliquera le vote à la majorité dans quasi tous les secteurs, et un nouvel ensemble de règles de vote redéfinira le poids politique des Etats membres.

Un autre accomplissement important du Traité est l'élargissement de la sphère des libertés civiles dans les pays européens. D'une part, l'Union européenne aura maintenant la possibilité de s'appuyer sur la Convention européenne des Droits de l'Homme, d'autre part la Charte des Droits fondamentaux, signée à Nice en 2000 en tant que « déclaration solennelle » prendra maintenant une valeur légale contraignante, à la fois pour l'Union européenne et pour les Etats membres.

Avec l'entrée en vigueur du Traité, l'année 2010 verra la nomination de la deuxième Commission de Barroso. De nouveaux portefeuilles ont été introduits, comme Action pour le climat ou Droits fondamentaux et citoyenneté, et beaucoup d'autres ont été modifiés. Des 27 Commissaires du précédent cabinet Barroso, seulement 13 seront reconfirmés ; 9 d'entre eux étant des femmes.

Les auditions de nominations du Parlement européen auront lieu dans la deuxième moitié de janvier 2010, et le Parlement européen votera sur la validation du cabinet le 26 janvier 2010 ■



1. De gauche à droite: M. Herman VAN ROMPUY, candidat à la Présidence du Conseil européen - Mme. Catherine ASHTON, Baronne de Upholland, nouvelle Haute Représentante pour la politique extérieure - M. Fredrik REINFELDT Premier ministre suédois et Président du Conseil Européen et M. José Manuel BARROSO, Président de la Commission européenne
2. Les chefs d'Etats et des gouvernements européens à la signature du Traité de Lisbonne.

DEFINIR LA STRATEGIE DE L'EMPLOI POST-LISBONNE**LE FUTUR DES STRATEGIES D'EMPLOI EUROPEENNES****LA CEC PARTICIPE AUX DISCUSSIONS SUR LES NOUVEAUX OBJECTIFS DE LA FUTURE POLITIQUE POUR L'EMPLOI**

En lançant sa stratégie de Lisbonne en 2000, le Conseil européen avait annoncé que d'ici 2010, l'Union européenne deviendrait « l'économie basée sur la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde ». Les conséquences sociales de la crise financière montrent l'excès d'optimisme de cette déclaration politique, et la nécessité d'une nouvelle stratégie pour l'emploi qui permette à l'Europe de gagner en compétitivité et de réduire ses déséquilibres.

Le thème des perspectives d'avenir pour l'emploi était au centre d'une série de réunions et de conférences auxquelles la CEC a participé récemment. Face à la situation actuelle des marchés du travail en Europe, il est aisé de comprendre que toute stratégie future devra aborder trois questions importantes : fournir aux Européens de nouvelles compétences pour permettre à l'Europe de créer et d'attirer de nouveaux emplois, améliorer les mesures d'intégration en cours pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail et enfin, conjuguer le besoin de remaniement du système industriel actuel avec la cohésion sociale.

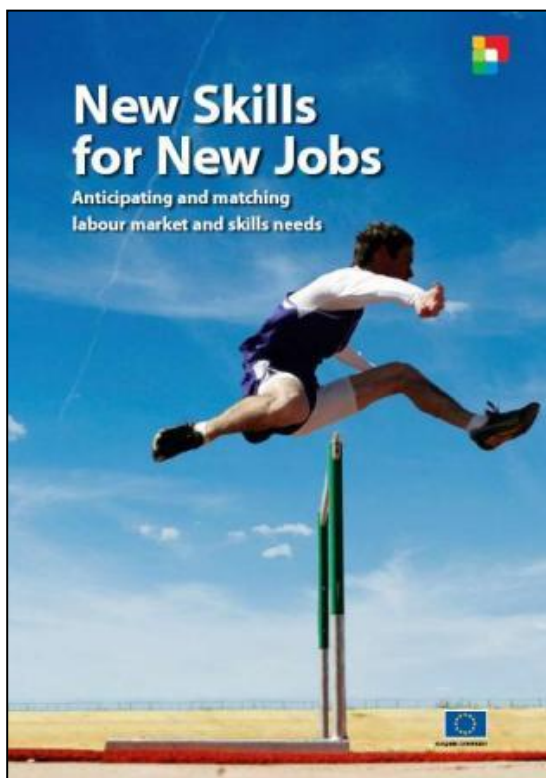
Forum Restructuration

La question de préparer les Européens à répondre aux nouveaux besoins du marché du travail en développant de nouvelles compétences a fait l'objet de la dernière réunion du Forum restructuration, qui a eu lieu les 7 et 8 décembre 2009. Le but du Forum Restructuration est de rapprocher les entreprises, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, afin de promouvoir l'apprentissage mutuel sur la base des meilleures pratiques appliquées dans les différents secteurs et différentes régions.

Au cours de la conférence, les participants ont présenté les différentes expériences des entreprises ayant mis en oeuvre des formations internes et des programmes de mises à jour des compétences pour leurs employés. La caractéristique commune de toutes ces situations est l'importance d'appliquer des mesures novatrices à chaque phase des processus industriels, depuis l'organisation du travail jusqu'à la chaîne d'approvisionnement, et de recourir aux innovations technologiques les plus avancées.

La CEC a également participé aux activités du Forum Restructuration lors d'une autre conférence, qui s'est tenue les 12-13 novembre 2009, portant sur les conséquences sociales des processus de restructuration. La restructuration se révèle être un moyen efficace pour sauver des emplois, mais ses conséquences en termes de licenciements doivent toujours être soigneusement prises en considération.

Le rôle central de l'emploi et de la préservation des emplois pour le fonctionnement du modèle social européen a été réaffirmé par plusieurs participants : l'emploi, et des taux d'emploi élevés parmi la population active sont la seule façon pour l'Europe d'assurer le maintien de ses politiques sociales, qui représentent la réelle marque distinctive de l'expérience européenne.

**Séminaire d'automne du Programme d'apprentissage mutuel**

Enfin, l'intégration des travailleurs « fragilisés » et la lutte contre la discrimination est d'une grande importance sur le marché du travail, le risque de marginalisation des femmes, des personnes handicapées et des jeunes travailleurs y étant dramatiquement réel. Ce thème a été discuté durant le Séminaire d'automne du Programme d'apprentissage mutuel, un forum confrontant partenaires sociaux et États membres sur les meilleures pratiques en matière de travail.

Parmi les autres sources d'information, une étude basée sur les données et chiffres concernant les marchés nationaux du travail en Europe ont montré des taux de chômage importants pour les jeunes, les femmes et les personnes handicapées, et une tendance au sous-emploi des personnes plus âgées. Une stratégie intégrée est la meilleure solution pour faire face à ce problème et permettre la contribution de chacun au processus économique et productif.

L'agenda post-Lisbonne

La CEC s'engage à contribuer activement à plusieurs initiatives prises au niveau européen pour développer l'emploi et de nouvelles stratégies sociales. Faire face à la crise et trouver des moyens d'atténuer ses effets peuvent être une occasion extraordinaire de créer de nouveaux modèles industriels et sociaux, traçant de nouvelles voies de développement pouvant conjuguer la croissance économique et sociale, le respect de l'environnement avec de meilleures opportunités pour chacun.

À cet effet, la Commission européenne a lancé en novembre 2009 une initiative centrée sur la définition de nouvelles priorités pour le développement de l'Europe d'ici 2020. La campagne de consultation apportera de nouvelles suggestions pour définir la stratégie que l'Europe devra suivre pour sortir de la crise, en se concentrant sur une économie plus verte, une société basée sur la connaissance et un modèle social encore plus juste ■

Plus d'information sur l'initiative "EU 2020" sur : <http://ec.europa.eu/eu2020/>

Plus d'information sur les activités du Forum Restructuration sur : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=fr&eventsId=172>



LA CEC ET LE CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPEEN



LE CESE CELEBRE LE 20ÈME ANNIVERSAIRE DE LA « CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX »



De gauche à droite : M. Mario SEPI et M. Jacques DELORS signent la Déclaration sur le Programme d'action sociale

A la veille de l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, le CESE a organisé une conférence sur les succès et les perspectives futures de l'Europe sociale pour célébrer le 20^{ème} anniversaire de la création la « Charte des droits sociaux fondamentaux de l'Union européenne ». La CEC participe aux activités du CESE grâce à son Président, M. Georges Liarokapis et son ancien Président, M. Maurizio Angelo, tous deux membres du Groupe II. A travers leurs voix, les managers européens peuvent exprimer leurs idées sur l'Europe, sur ses défis et sur ses problèmes, et contribuer en tant que représentants importants de la société civile à définir le futur de notre société commune.

L'ouverture de la conférence a été présidée conjointement par M. Mario Sepi, actuel Président du CESE, et par M. Jacques Delors, ancien Président de la Commission européenne et véritable « père fondateur » du processus d'évolution des Communautés vers l'Union européenne et vers ses caractéristiques et ses structures principales telles que nous les connaissons de nos jours. M. Sepi a rappelé l'importance de la Charte à aider les Communautés européennes à remplir entièrement leur rôle de « conscience » sociale sur le Marché unique. Cette même conscience s'est, depuis lors, enracinée dans la société civile européenne, et s'est révélée fondamentale dans les moments de crise les plus critiques pour assurer à tous les Européens la possibilité de recourir au système public de sécurité sociale.

M. Delors a ensuite retracé l'histoire de la Charte, évoquant tous les problèmes liés à la nécessité de faire évoluer la Communauté vers le Marché unique et l'Union économique et les fortes résistances (politique et sociale) face à ces changements de taille.

Dans ce contexte politique difficile, la signature de la Charte a permis d'insuffler et de susciter une nouvelle vague d'intérêt parmi les forces sociales pour l'accomplissement de l'Union européenne. Mais en même temps, cette signature a lancé un message fort aux chefs européens pour qu'ils accordent plus d'attention aux aspects sociaux de la structure économique de l'Europe dans la future législation européenne.

Les experts et invités qui ont participé à la table ronde ont analy-

sé les différents aspects de l'Europe sociale, qui certainement constitue la marque distinctive de l'Europe dans le marché mondial. Au-delà de sa devise unique ou de ses institutions communes, l'Europe se distingue par son modèle social commun et par le niveau de protection sociale dont bénéficient les citoyens européens.

Toutefois, comme beaucoup l'ont fait remarquer, les dispositions prises sur la protection sociale dépendent toujours principalement des législations nationales, et il est donc temps d'établir plus de coordination entre les institutions européennes, dans le même esprit de prévoyance qui avait inspiré la signature de la Charte. En cette période de ralentissement de l'activité économique, dont les conséquences les plus dures sont encore à venir, il est d'autant plus nécessaire de développer de nouveaux mécanismes d'intervention et de nouveaux moyens de participation dans la prise de décision. Plusieurs invités ont également appelé à un plus grand rôle du CESE en tant que véritable représentant de la société civile et puissant outil institutionnel capable d'influencer les autres institutions européennes.

La dernière partie de la conférence a été consacrée au futur de l'Europe sociale et à l'application des Droits Fondamentaux à la lumière du Traité de Lisbonne. Selon les nouveaux Traités européens, la Charte des droits fondamentaux, solennellement proclamée en 2000 va maintenant faire partie de manière contraignante de la législation européenne (bien que trois pays aient décidé d'exercer leur droit d'opting-out et ne seront donc pas sujet à la Charte ni à la compétence de la Cour Européenne de justice). La sphère des droits des citoyens européens sera considérablement élargie, et couvrira de nouveaux domaines tels que les droits dits de « troisième génération », la bioéthique et la protection de l'environnement.

Pour conclure la session, le Président du CESE, M. Mario Sepi et M. Jacques Delors ont invité les participants à signer une déclaration pour « proposer un Programme d'action sociale qui garantisse que les Droits sociaux fondamentaux seront traités au même pied d'égalité que les règles de la concurrence et de la liberté économique » ■

Le CESE...

- Le CESE est une assemblée consultative créée par les Traités de Rome en 1957. Constitué de représentants des diverses composantes à caractère économique et social de la société civile organisée, le Comité a pour mission fondamentale d'assurer une fonction de conseil auprès des trois grandes institutions (Parlement européen, Conseil de l'Union européenne et Commission européenne).
- Le Comité est composé de 344 membres, répartis en 3 groupes: le groupe des « Employeurs », celui des « Salariés » et le groupe « Activités diverses ».
- En outre, deux missions complémentaires sont assurées par le CESE : permettre une meilleure adhésion et une plus grande participation de la société civile organisée au projet européen, tant au niveau national qu'au niveau européen et renforcer le rôle de la société civile organisée dans les pays extracommunautaires.



LE WDF CELEBRE L'ANNIVERSAIRE DU GRAND PENSEUR AUTRICHIEN PETER DRUCKER

GRAND FORUM EN L'HONNEUR DU 100^{ème} ANNIVERSAIRE DE PETER DRUCKER



Le numéro spécial du magazine « Leadership » sur le 100^{ème} anniversaire de la naissance de Peter Drucker a été présenté à Mme Doris Drucker par le WdF

En collaboration avec le WdF, l'organisation des cadres autrichiens, la toute nouvelle Société de Peter Drucker a organisé son premier Forum Mondial Drucker à la Maison de l'Industrie à Vienne les 19 et 20 novembre 2009.

Plus de 300 personnes, de toute l'Europe ont assisté aux deux journées de conférence, dont de nombreux membres du WdF. En tout 54 intervenants, tels que Charles Handy, Yves Doz, Herrmann Simon, Philip Kotler et CK Prahalad, ont débattu sur les idées du penseur viennois.

A sa manière pragmatique, « le père du management n'agit pas selon une idéologie » a déclaré le Rédacteur

en chef et ancien PDG Dr. Wilfried Stadler, et c'est probablement la raison de la récente vague d'intérêt renouvelé pour ses études en cette période de « capitalisme de casino ».

Malgré les millions de livres vendus dans le monde, l'influence de Drucker en Europe et dans la sphère universitaire reste néanmoins encore assez limitée.

La présence de la veuve de Peter Drucker, Dr. Doris Drucker (malgré ses 97 ans!) ainsi que de nombreux amis et disciples du penseur viennois a ajouté une note particulière au Forum, organisé par Karin Platzer et le Dr. Richard Straub (IBM Paris).

«Avec cet événement particulier qu'est le "Dialogue Peter Drucker", le WdF maintiendra les échanges entre les idées de Drucker et les outils de management quotidien au niveau national», a promis pour 2010 le Secrétaire général WdF-Roland Graf pour 2010 ■



Dr. Richard Straub (IBM Paris) et le Président de la WdF Dr. Paul Jankowitsch accueillent le PDG de Magna, Siegfried Wolf (de gauche à droite) à la conférence



LE BAROMETRE DU MANAGEMENT NORVEGIEN : LES RESTRUCTURATIONS ECHOIENT TROP SOUVENT

Les sociétés norvégiennes se réorganisent de plus en plus souvent. Le Baromètre Norvégien du Management de Lederne révèle aujourd'hui que plus de la moitié de toutes les restructurations ne sont pas suffisamment bien expliquées, et que la plupart des cadres moyens ne sont pas vraiment écoutés durant ce processus.

Le Président de Lederne en Norvège, Jan Olav Brekke, n'est pas surpris par ces résultats : "Il s'agit d'un problème majeur. Je crois que de nombreuses réorganisations ne font ni l'objet d'une réflexion suffisamment approfondie, ni de communication appropriée au sein de l'organisation. Par conséquent, de nombreuses entreprises n'atteignent pas les résultats escomptés".

Ainsi le Baromètre Norvégien du Management révèle que deux managers sur trois sont, soit en désaccord avec les mesures de restructuration adoptées sur le lieu de travail, soit tout simplement neutres. Jan Olav Brekke estime qu'il s'agit d'un signal qui doit être pris sérieusement en considération par les directions générales des entreprises.

"Les cadres moyens sont le lien entre les employés et la direction. Ils sont généralement des professionnels qualifiés et si ils sont pris en compte dès le début du processus, ils peuvent permettre de bien situer la société. Sinon, l'entreprise risque de passer à côté d'informations importantes et de manquer de discernement", a déclaré M. Brekke ■



L'ACEO SE REUNIT POUR SA CONFERENCE ANNUELLE

L' Association of Chief Executive Officers (ACEO) a organisé sa conférence annuelle sur les plans de rémunération des PDG le 10 novembre 2009.

Le titre de la conférence était « Les PDG et le marché du travail actuel : tendances – opportunités », et visait à analyser en profondeur l'impact de la crise financière mondiale sur le salaire des cadres supérieurs.

Les orateurs qui ont participé à la présentation étaient tous des experts en questions salariales et du travail des PDG : Kris Amiralis, Cadre dirigeant, Europe du Sud-Est, Groupe HAY; Antonis Hadjiantonas, Partenaire, PRICEWATERHOUSECOOPERS et Andreas Gavrielides, Cadre dirigeant, Directeur general Europe de l'est, EGON ZEHNDER INTERNATIONAL.

Les orateurs ont débattu sur les tendances les plus récentes dans la rémunération des cadres, ils ont proposé des plans de primes alternatifs et ont donné des conseils aux managers pour gérer leurs carrières dans les bonnes et les mauvaises périodes

Plus de 200 PDG et managers ont participé à la conférence, qui a été coordonnée par ■ M. Nikitas Konstantellos, Cadre dirigeant du Groupe ICAP



FECCIA

CONFERENCE EUROPEENNE SUR LES ACCORDS TRANSNATIONAUX

La FECCIA s'est engagée dans un projet européen dans le secteur de la chimie et des industries connexes, avec l'appui de la CFE-CGC Chimie et avec le soutien de la Commission européenne, pour l'élaboration d'un guide de bonnes pratiques des accords transnationaux. Le projet est intitulé : "Confronter et Harmoniser les pratiques, Informer les représentants des travailleurs : un enjeu majeur pour inciter à mieux négocier dans les entreprises européennes: C.H.I.M.I.E"

La restitution de l'enquête auprès des entreprises et des représentants du personnel s'est effectuée à Cannes, au cours d'une conférence réunissant plus de 70 participants européens, les 29-30 septembre 2009. Les débats avec les représentants syndicaux, les employeurs présents et des représentants de la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail français ont été animés par François Hommeril, Secrétaire général adjoint de la FECCIA.

La conférence s'est organisée autour de trois axes :

- une revue des accords existants et la restitution des réponses au questionnaire ;
- des exemples commentés ;
- un recueil des bonnes pratiques.

Certaines entreprises appliquent des codes de conduite. Elles recherchent une légitimité de leur action qui implique les membres de leur Comité d'entreprise européen ou les Fédérations européennes ou mondiales.

Le cadre juridique est celui des contrats et non celui du code du travail. Les acteurs prévoient eux-mêmes les modalités d'application des accords transnationaux. La reconnaissance réciproque des partenaires sociaux reste la voie privilégiée pour réussir une négociation. La CEC European Managers et ses Fédérations professionnelles ont encore toutes leurs chances pour démontrer qu'elles sont des acteurs incontournables ■



1. *Un moment de la Conférence de Cannes*
2. *Le nouveau bureau de la FECCIA*



UN NOUVEAU CONTRAT DE TRAVAIL POUR LES MANAGERS ITALIENS

Federmanager et Confindustria ont signé un nouveau contrat de travail le 25 novembre 2009 couvrant 82.000 managers d'ici à 2013. Le contrat, qui vise en particulier les jeunes managers et ceux qui ont perdu leurs postes, est le résultat de plus de huit semaines de négociations. C'est un outil puissant qui permet aux entreprises de mieux affronter la crise, en soulignant le rôle de l'approche bilatérale dans le système moderne des relations industrielles.

Parmi les résultats les plus importants, le paiement d'une aide au revenu pour les managers sans emploi, licenciés et démissionnaires a été obtenu. Pour ce qui concerne les rémunérations, un système de salaire minimum a été introduit : pour les managers avec plus de six ans d'expérience d'ici à 2013 le montant a été augmenté à 80.000€ par année, tandis que les jeunes managers auront droit à une rémunération annuelle plus basse de 63.000€.

En même temps, le contrat réaffirme l'intention des managers de recourir à des mécanismes salariaux orientés sur les résul-

tats, qui seront réalisés de telle manière à permettre aux PME de les appliquer aussi.

Une grande attention a été prêtée aux procédures pour le reclassement des managers, à travers le financement d'un fond spécifique du Fond Santé pour les managers industriels et en assurant des services d'aide pour retrouver un emploi avec des agences d'associées.

La formation a une grande importance pour Federmanager, qui a décidé de la mettre au centre des négociations. Un nouveau système (appelé Skill Balance) a été introduit pour évaluer périodiquement les connaissances des jeunes managers et pour revoir leur carrière en conséquence.

L'importance de ce nouvel outil est liée non seulement à l'effet qu'il aura sur les jeunes managers, en les encourageant à toujours améliorer leurs qualifications et à s'engager dans des projets de formation, mais aussi au grand avantage pour les PME de recourir à un outil si innovateur ■

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.

Credits photos
 - Communauté Européennes
 - Franz Baldauf
 - Le Conseil de l'Union européenne



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

