

Mai 2018

## **Motion pour le mandat 2018-2021**

Congrès de Mayence, 24 mai 2018

La CEC European Managers est la voix politique des dirigeants, des professionnels et des cadres en Europe. La CEC est l'un des six partenaires sociaux interprofessionnels reconnu par la Commission européenne. Conformément aux articles 154 et 155 TFUE, elle est régulièrement consultée dans le domaine de la politique sociale et de l'emploi et participe au dialogue social européen à condition d'égalité avec les autres partenaires sociaux européens, en tant que composante du salariat.

Dans ce contexte, le positionnement, les priorités politiques et les orientations de la CEC viennent compléter ceux du mouvement syndical général, élargissant ainsi le champ de représentation à des catégories d'employés qui ne seraient autrement pas couvertes par des syndicats généraux.

Les cadres sont des employés hautement qualifiés et ont une fonction spéciale dans leur lieu de travail. Selon leur statut, ils sont considérés comme des employés mais en même temps ils accomplissent des tâches d'employeurs qui leur sont déléguées par la haute direction de l'entreprise. C'est pourquoi ils agissent généralement en relation très étroite avec la direction centrale de l'entreprise, et partagent leurs responsabilités.

Selon leur héritage national, les organisations membres de la CEC sont organisées soit en syndicats (soit en tant que confédérations nationales ou en tant que fédérations sectorielles européennes), soit en tant qu'associations professionnelles. La CEC a toujours été un forum pour les syndicats et les associations de cadres. Le niveau de hiérarchie d'un cadre en tant qu'individu n'a jamais été un critère pour faire partie de la CEC. Ce qui nous unit, ce sont les besoins spécifiques et les intérêts d'un cadre ou d'un expert dans sa réalité de travail et au-delà.

Les syndicats négocient des accords sur les conditions de travail de leurs associations membres, tandis que les associations professionnelles renforcent la capacité de leurs membres à négocier leurs contrats individuels. Ces deux formes de défense des intérêts des membres sont jugées légitimes par la CEC.

Les cadres sont des bâtisseurs de ponts entre les employeurs et les salariés. C'est pourquoi la CEC joue le même rôle au sein du dialogue social au niveau européen. Faire comprendre les points de vue de l'autre partie et trouver des solutions gagnant-gagnant est important en période de défis complexes et de divergences sociales.

## EUROPEAN MANAGERS

Depuis 1999, la CEC participe au dialogue social en faisant partie de la délégation des travailleurs présidée par la CES. Tout en conservant son indépendance organisationnelle, la CEC coopère avec le syndicat des cadres de la CES, "Eurocadres". Ensemble, nous apportons notre contribution selon la perspective des cadres en tant que soutien nécessaire à la position des syndicats généraux.

En période de crise financière et de Brexit, le rôle et la vision de la CEC doivent être renforcés. L'Union européenne est confrontée à d'énormes défis. Les années qui se sont écoulées depuis l'élargissement de l'Union au Sud-Est ont mis en évidence l'existence de grandes différences économiques entre le Nord et le Sud et entre l'Est et l'Ouest. Ces différences ont provoqué des déceptions et des réactions nationalistes dans de nombreux pays. Les citoyens ont le sentiment d'être trahis par les promesses de nombreux politiciens. Les taux de chômage élevés et les divergences économiques constantes entre les pays de l'UE ne sont pas les rêves européens auxquels nous aspirons.

La CEC devra prendre position et rendre le processus d'unification européenne transparent et intelligible à tous ses membres et tous les citoyens. De plus, l'organisation des cadres devra mieux souligner les énormes avantages à être ensemble - le slogan du congrès 2018 de la CEC - dans une économie mondialisée. Ce sont les cadres en particulier qui récoltent les bénéfices du marché unique européen.

La CEC devra indiquer les réformes structurelles adéquates pour permettre aux avantages économiques mutuels de se développer dans l'avenir. Mais la CEC travaillera en même temps sur les défis sociaux auxquels nous sommes confrontés. La CEC accorde une haute priorité aux valeurs fondamentales du modèle social européen. Nous ne laisserons personne derrière nous. Nous indiquerons clairement que les avantages économiques de l'UE doivent se refléter dans une stabilité sociale accrue pour tous les citoyens. Auquel cas nous perdrons le soutien des citoyens dans le projet européen.

Nous apporterons notre soutien au dialogue social européen pour parvenir à des accords sur la meilleure façon de façonner une Europe sociale qui profite à tous les citoyens.

## Pour le prochain mandat qui commencera en 2018 jusqu'en 2021, le nouveau Comité exécutif veut prioriser les projets suivants:

### 1. Développer l'expertise et les actions de la CEC dans trois domaines prioritaires, reflétant les mégatendances européennes actuelles :

- l'égalité des genres et la diversité;
- La numérisation et l'intelligence artificielle;
- la solidarité intergénérationnelle et le vieillissement actif.

Le recours à des projets européens pour financer ce type d'activités est fondamental. Malgré le resserrement croissant des règles fixées par la Commission européenne en matière de subventions, la CEC travaillera sur une proposition de projet européen, sur un thème convenu entre les organisations membres sur la base d'une proposition qui sera présentée par le comité exécutif au cours de la première année du mandat.

### 2. Renforcer le deuxième pilier sur la gestion et le leadership:

- Développer un système d'information sur le leadership et la gestion: une base de données européenne des meilleures pratiques;
- Développer les échanges entre cadres à travers l'Europe sur des sujets de gestion et de leadership à travers le réseau européen de cadres (European Managers Network);
- Créer des synergies avec le premier pilier en travaillant sur les domaines prioritaires sous les deux angles de la politique publique et du soutien pratique à la gestion.

### 3. Consolider le premier pilier du dialogue social:

- Initier et finaliser dans le cadre du mandat l'initiative de "révision" de la résolution de Gil-Robles, sur la base du travail accompli jusqu'à présent et avec la coopération d'Eurocadres. La nouvelle résolution renforcera l'identité managériale en Europe.
- Contribuer avec une expertise plus approfondie au dialogue social européen en se concentrant sur les trois domaines prioritaires (voir point 1)

## EUROPEAN MANAGERS

4. **Mise en place d'un groupe de travail pour l'élaboration d'un code de conduite managérial sur l'intelligence artificielle** - l'intention est de devenir pionnier dans la réflexion sociétale sur l'intelligence artificielle et ses implications éthiques, tout en contribuant aux initiatives actuelles de la Commission européenne à cet égard.
5. **Accroître le sentiment d'appartenance des organisations membres à la CEC:**
  - Organiser des réunions périodiques et conjointes avec les organisations membres de la CEC au niveau politique européen (y compris avec la nouvelle Commission et le nouveau Parlement européen).
  - Evaluer la possibilité que le Comité exécutif rende périodiquement visite aux Organisations membres (pourquoi ne pas avoir des réunions conjointes avec le Conseil d'administration de l'organisation dans le pays concerné)
6. **Mettre l'accent sur la croissance de notre organisation** - en trouvant de nouveaux membres dans des pays tels que les Pays-Bas, l'Irlande, la Finlande, la Slovaquie, la Lituanie, la Lettonie et l'Estonie.
7. **Soutenir le nouveau Groupe de travail sur la vision et la mission de la CEC**, dont l'action doit rester indépendante des activités du Comité exécutif, axées sur les politiques.
8. En préparation de la campagne électorale européenne, **organiser une réflexion interne sur les priorités de l'Europe**. Trouver des "alliés" parmi d'autres parties prenantes (partenaires sociaux, ONG) et participer à des alliances / campagnes communes sur cet objectif.

# Congrès 2018