

Discours de **Catherine Houlmann**  
**Confédération Internationale des Cadres - CIC**  
107eme conférence de l'OIT  
Prévu Mardi 5 juin 2018 à 17h20  
V14

Monsieur le Président de la Conférence,  
Mesdames et Messieurs les Délégués,

Le dialogue social tripartite est le thème de la discussion récurrente de cette 107eme Conférence Internationale du Travail.  
Dans son discours d'ouverture, le Délégué Général Guy Ryder nous appelait à en repérer les obstacles.

Voici certains points à améliorer.

---

Le tripartisme implique 3 types d'acteurs, à commencer par les Travailleurs.

Nous savons tous, ici à l'OIT, depuis 100 ans, ce qu'est un travailleur, que le « lien de subordination » est l'élément qui le caractérise.

Nous savons tous ici ce qu'est un cadre dans sa définition en langue française.

En anglais, la définition se traduit « professionals staff, executives and managers », ces travailleurs aux cols blancs, mais aussi « roses » ou bleus qui ont une quelconque responsabilité, un savoir-faire, une expertise ou encadrent une équipe si petite soit-elle.

Situés en première ligne, ils ont un angle de vue plus vaste et différent. Ils sont le pont entre les Employeurs et les autres Travailleurs.

Situés dans une position intermédiaire de la hiérarchie, à la fois ils appliquent mais aussi font appliquer les décisions de l'Employeur.

Créée en 1951, la Confédération Internationale des Cadres, CIC, est la première confédération représentant les cadres au niveau international.

La CIC regroupe des syndicats de cadres apolitiques, libres et indépendants et œuvre pour la justice sociale.

La CIC souhaite exprimer la spécificité des cadres, sans noyer leur voix dans le flot du cas général nécessairement unique pour être consensuel.

Nous savons tous ici discerner la limite entre travailleurs et employeurs, entre les collègues travailleurs-cadres et les hauts managers Employeur.

La déclaration de Philadelphie de mai 1944 affirme dans ses principes fondamentaux la liberté syndicale.

**Et pourtant, en 2018, dans certains pays, les cadres ne peuvent pas se syndiquer.**

Est-il digne pour des pays dit avancés d'Amérique ou d'Europe d'empêcher ou d'interdire aux cadres de se syndiquer ?

Nous revendiquons que chaque travailleur ait la possibilité, librement, de se syndiquer quel que soit son statut, sa catégorie, le type de son contrat, la nature de son lien de subordination.

Les cadres du monde entier doivent pouvoir dans leur pays se syndiquer, participer aux négociations collectives les concernant comme tous les autres travailleurs.

Est-il digne de laisser les syndicats de cadres à la porte des négociations et les exclure du Dialogue Social ?

Est-il démocratique pour un gouvernement ou une union de pays d'offrir aux syndicats de cadres un strapontin d'observateur en bout de table ou pire de les exclure de la négociation collective ?

Sur quels critères exacts ne sont-ils pas reconnus par leurs pairs ?

A quels critères de représentativité ne répondent-ils pas pour être ainsi exclus ?

Les critères de représentativité devraient être la capacité à contribuer au dialogue social, le nombre d'adhérents, l'indépendance, la liberté

d'expression loin des intérêts particuliers, des pressions gouvernementales ou du joug des directions.

La reconnaissance mutuelle signifie l'acceptation de la diversité et l'admission de tous les syndicats de travailleurs répondant aux critères communément acceptés.

Le monde du travail évolue, se diversifie. Il est temps de revoir qui peut s'asseoir à la table des négociations.

Coté Employeurs, il serait bon d'enrichir la délégation avec toute la variété des formes d'entreprises, historiques ou émergentes.

Les Petites et moyennes entreprises, les très petites entreprises qui fournissent la majorité des emplois décents, apportent leur vision d'entreprise à taille humaine.

Les entreprises de l'Economie sociales et solidaires, les scoops, les coopératives... sont des modèles originaux, souvent socialement inventifs. Ils ont des principes novateurs à plus forte valeur humaine ajoutée et sont une voie intéressante pour le futur.

Parfois la frilosité, le manque de confiance empêchent les entreprises de faire vivre **un dialogue social** actif. Mais les chiffres montrent que là où il fonctionne, les performances économiques sont meilleures.

III/ Enfin, Les gouvernements jouent un rôle primordial pour décider d'initier ou non un bon dialogue social et favoriser de belles négociations collectives aboutissant à de larges consensus.

Ecouter c'est bien. Réfléchir et négocier ensemble c'est mieux !

La CIC prône la négociation collective au niveau le plus adéquat, dans le respect de la Hiérarchie des normes, pour toute prise de décisions des politiques sociales des entreprises et des nations,

Le centenaire est une belle opportunité de communication par les gouvernements sur l'Histoire de l'OIT et du rôle des partenaires sociaux dans la cité et les entreprises.

En conclusion,

Le centenaire est l'occasion de renforcer le dialogue social tripartite et de revivifier les négociations collectives.

Au côté de ceux qui par le dialogue social construisent un avenir du travail meilleur, plus juste, des emplois plus décents plus respectueux de l'environnement, vous trouvez, la Confédération Internationale des Cadres.

Merci de votre attention.

Catherine Houlmann  
Genève, le 5 juin 2018

CHECK AGAINST DELIVERY