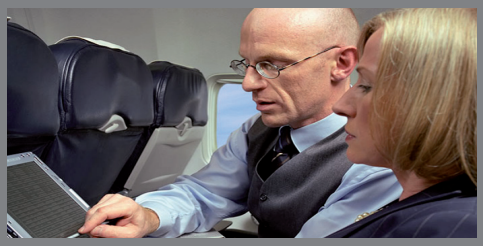


CEC EUROPEAN MANAGERS

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2006-2009

CEC
EUROPEAN MANAGERS

CEC, European Managers, Rue de la loi 81A, 1040 Brussels,
Tel: +32 2 420 10 51, Fax: +32 2 420 12 92
www.cec-managers.org email: info@cec-managers.org

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2006-2009

CONNECTING EUROPEAN MANAGERS

1. AVANT-PROPOS DU BUREAU EXECUTIF 4

2. LA CEC PLUS QU'UN SYNDICAT 8

- HISTORIQUE 8
- FONCTIONNEMENT INTERNE DE LA CEC 8
- NOTRE VALEUR AJOUTÉE 9
- LA CEC AU SEIN DU DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN 10
- LA CEC ET LE COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN 11
- NOTRE VISION : LES CRITÈRES DE LA CEC POUR UN MANAGEMENT DE QUALITÉ 12

3. DE 2006 À 2009: LE CHEMIN PARCOURU PAR LA CEC 14

- UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DE LA CEC 14
- ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DES ORGANISATIONS DU PERSONNEL DE L'ENCADREMENT ET DÉVELOPPER LE LOBBYING AUPRÈS DES INSTITUTIONS 14

La représentation au sein des Comités d'entreprises européens (CEE) 14
Réunion de la Task Force européenne 16

- PROMOUVOIR L'INTÉGRATION EUROPÉENNE ET DÉFENDRE UN MODÈLE SOCIAL EUROPÉEN 15

La CEC célèbre le 50ème anniversaire de l'Europe 15
Consultations 15

- DÉVELOPPER DES RELAIS D'OPINION ET ÉTABLIR DES ALLIANCES ET PARTENARIATS 16

Partenariat avec MATRI: Anticiper afin de mieux consolider les compétences 16
Collaboration avec Airbus pour la Conférence de la CEC à Toulouse en juin 2008 16
Réunion du "CEC Executive Club" 16

- COLLABORATION AVEC LA CES / EUROCADRES 17
- AIDER LES FÉDÉRATIONS SECTORIELLES DANS LEUR QUÊTE DE RECONNAISSANCE 17

4. LABORATOIRE D'IDÉES 18

- POSITION SUR LA CRISE FINANCIÈRE ACTUELLE 18
- ANTICIPER LES TRANSFORMATIONS INDUSTRIELLES POUR BOOSTER LA COMPÉTITIVITÉ EUROPÉENNE 18
- ENQUÊTES EUROPÉENNES DE LA CEC 19
- NOTRE PROCHAINE CONFÉRENCE SUR LA CRÉATIVITÉ ET L'INNOVATION 20

5. ANNEXE 21

Organisations nationales membres de la CEC 21
Fédérations professionnelles européennes membres de la CEC 22
Observateurs de la CEC 23

1 AVANT-PROPOS DU BUREAU EXECUTIF

LA CEC PARTENAIRE SOCIAL EUROPEEN DEPUIS 1992

La CEC European Managers est l'un des six partenaires sociaux européens à siéger au Comité de Dialogue social interprofessionnel. Ces six partenaires sociaux européens sont:

- pour les salariés : CES, Eurocadres, CEC European Managers
- pour les employeurs : BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME

La CEC fédère un nombre croissant d'organisations nationales (syndicats, associations de salariés, fédérations professionnelles) qui représentent les cadres et managers actifs dans l'industrie, les services et le secteur public. Leur nombre est en augmentation constante d'année en année et leur poids dans l'économie est considérable.

Plusieurs représentants de la CEC siègent au Comité Economique et Social Européen dans le Groupe II (salariés).

En tant que partenaire social européen, la mission de la CEC se définit ainsi:

- Œuvrer en faveur de l'intégration européenne en facilitant l'appropriation du projet d'unification par les cadres et managers actifs dans les différents pays.
- Contribuer, avec les autres partenaires sociaux, à la recherche permanente d'un équilibre plus juste entre performance économique des entreprises et garantie de revenus et protection sociale des travailleurs. Les intérêts et aspirations des cadres et managers à cet égard sont mis en exergue.
- Exprimer et défendre des positions et sensibilités des managers en tant que citoyens européens sur des sujets d'actualité comme le développment durable, la protection de l'environnement, l'indépendance énergétique de l'Europe, la formation tout au long de la vie, le maintien à l'emploi des seniors, l'égalité des chances, la promotion de la diversité, la générosité et la tolérance.

Faits marquants du mandat 2006/2009:
L'organisation de conférences, avec le soutien de la Commission européenne : à Vienne (mai 2006) sur la mobilité et le recrutement des managers sur le marché du travail ; à Stockholm (juin 2007) sur la diversité et l'égalité des chances en milieu professionnel ; à Toulouse (juin 2008) sur le Comités d'entreprise européens et autres instances d'information et de consultation des salariés.

La CEC participe, de façon alternative avec Eurocadres, au Sommet social tripartite, ce qui nous permet de faire entendre la voix des managers auprès des gouvernements des Etats membres et de la Commission européenne.

George Liarokapis

La CEC a pris part aux groupes de négociations européens tel que celui qui à rédigé l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail, ou à la consultation sur le livre vert sur le droit du travail. L'avis émis par la CEC est étayé par les contributions des organisations membres, qui sont préalablement consultées.

La révision de la Directive 94/45/EC sur les Comités d'Entreprise Européens pour laquelle une consultation a été lancée par la Commission européenne est une préoccupation majeure pour la CEC, car elle déterminera sa présence et son influence dans le Dialogue social européen au niveau de l'entreprise. La demande de la CEC d'accueillir les fédérations professionnelles de la CEC dans les groupes de négociations sur les Comités d'entreprises européens a été acceptée. A partir de maintenant, les fédérations professionnelles de la CEC devront être invitées et consultées au même titre que les autres fédérations européennes.

Le lancement du CEC Managers' Network est une avancée importante du développement de la CEC. En effet, les managers ont désormais la possibilité en s'inscrivant sur le site Internet de la CEC, de rejoindre un réseau européen. Le réseau leur permet de nouer des contacts en fonction de leurs affinités professionnelles, ce qui peut être très utile en cas de nouvelle orientation de carrière, par exemple. De plus, le CEC Managers' Network constitue un formidable échantillon représentatif de la population que nous représentons auquel nous pouvons faire appel pour des sondages et autres enquêtes d'opinion. C'est un outil décisif permettant de mieux asseoir notre représentativité. Enfin, c'est un moyen astucieux pour attirer de nouveaux adhérents vers les organisations nationales membres de la CEC.

Une organisation de managers comme la CEC ne peut pas rester à l'écart des lieux de savoir, des universités, des écoles de management et d'ingénieurs. L'action dans ce domaine prend des formes différentes et constitue pour la CEC un investissement à long terme. Les étudiants d'aujourd'hui sont les managers de demain.

La crise financière actuelle nous oblige à définir de nouvelles règles et de nouvelles priorités pour la gestion des entreprises. La CEC a pour ambition de prendre part et contribuer à une meilleure gouvernance mondiale.

GEORGES LIAROKAPIS
PRÉSIDENT DE LA CEC EUROPEAN MANAGERS

AVANT-PROPOS DU BUREAU EXECUTIF – AUTRES MEMBRES

LUDGER RAMME,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CEC

La CEC European Managers représente la voix des managers en Europe. Nos membres sont des managers issus du moyen et haut encadrement et ils représentent par conséquent un groupe spécifique parmi les salariés. Les managers jouent un rôle clé au sein des entreprises. Ils forment le lien entre les décisions de la direction et les employés. Leur défi est celui de motiver leur équipe et d'expliquer pourquoi et comment les tâches doivent être accomplies. Durant la crise économique actuelle, la capacité de liaison des managers et de leurs organisations est d'autant plus importante.

Ludger Ramme

Les cadres jouent également un rôle essentiel dans la société. Ils doivent être impliqués dans son progrès et être responsables envers ceux qui ne parviennent pas à suivre le rythme de développement. Les organisations de cadres qui existent à travers l'Europe s'emploient à rendre ce rôle des managers plus clair et plus visible aux yeux de tous. Elles défendent aussi leurs droits et leurs besoins. Avec les critères de qualité pour un bon management, la CEC a établit des standards pour éviter une nouvelle crise. La CEC a accueilli de nombreux nouveaux membres ces dernières années, spécialement dans le sud-est de l'Europe, et d'autres doivent encore nous rejoindre. Des contacts très prometteurs ont déjà été établis avec des organisations de managers en Suisse, en Serbie, au Monténégro et même en Russie. De nouveaux partenaires cherchent en outre à coopérer avec la CEC.

En plus d'accueillir de nouveaux membres, la CEC s'engage en tant que véritable partenaire et alliée des autres partenaires sociaux. Représentant des employés, la CEC est également un proche partenaire des représentants des employeurs. Le travail interne a pu récemment bénéficier de la mise en commun d'expertises au sein de la Task Force européenne de la CEC, un groupe de travail composé d'experts des organisations membres. Ces personnes se rencontrent régulièrement pour préparer actions et positions, fournissant ainsi un soutien continu au bureau de Bruxelles. La Task Force a contribué à la création du "European Managers' Network", un réseau de managers en ligne ouvert au monde entier (www.cec-managers.org). Il regroupe plus de 850 membres et ne cesse de s'agrandir. Ce réseau est également notre porte d'entrée vers les pays où il n'y a pas d'organisations représentant les managers. Avec les membres du réseau nous avons crée un panel, auquel nous pouvons demander de participer à des études d'envergure européenne. Une première étude vient d'être conduite avec succès et nous ouvre la possibilité de réaliser de prochaines études encore plus représentatives. Nous encourageons nos organisations membres à contribuer d'avantage à ce service prometteur qui donne une valeur ajoutée aux membres individuels des différents pays.

La CEC mérite la confiance que nos partenaires et nos membres nous octroient. Nous continuerons à donner une voix aux managers en Europe. Nous impliquerons encore davantage nos membres afin d'exprimer pleinement leurs besoins et leurs attentes. Le modèle social européen, c'est-à-dire ce qui différencie nos relations industrielles des modèles que l'on trouve ailleurs dans le monde, se compose de systèmes et traditions très divers. La représentation spécifique des cadres est l'un des éléments essentiels de ce modèle et contribue à la compétitivité de l'Europe. En cette période de crise, le modèle européen est d'autant plus porteur d'espoir pour ceux qui n'ont pas encore réussi à développer des règles et procédures garantissant l'équilibre entre des possibilités offertes par le libre marché et une nécessité de responsabilité sociale envers les personnes dans le besoin.

ANNIKA HAGE NEDERSTRÖM,
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE DE LA CEC

Pendant cette période en tant que Secrétaire générale adjointe de la CEC, j'ai été en charge des négociations sur la violence au travail, dans le cadre du Dialogue social européen. Les accords achevés à travers ce processus donnent la possibilité aux travailleurs de faire entendre leur voix face à des sujets sensibles et difficiles à aborder. Les cadres et managers verront leur rôle renforcé, à partir du moment où ils sont concernés par l'application de ces accords. Ces accords assurent aux travailleurs – y compris aux cadres – un degré de protection suffisant et démontre, une fois de plus, que le Dialogue social est un outil précieux si l'on sait s'en servir.

Annika Hage Nederström

Par ailleurs, j'ai suivi de près le développement et l'amélioration des initiatives de communication de la CEC. Je conçois cet effort de communication comme un travail de long terme, pour consolider l'image de la CEC et installer durablement son identité auprès d'un public rajeuni, élément décisif pour son développement futur.

SONJA ŠMUC,
TRÉSORIÈRE DE LA CEC

Porte-parole des managers européens, la CEC assume là une importante mission avec honneur et aussi une grande responsabilité. La CEC a ainsi pris l'initiative de mettre au devant de la scène des sujets qui seraient resté ignorés, notamment les Comités d'Entreprise Européens, et a publiquement exprimé son opinion sur différents sujets, comme notre position sur la crise financière. Une volonté constante de la CEC est de renforcer sa visibilité, afin que la voix des managers soit entendue et prise en compte.

La raison d'être de la CEC c'est aussi de permettre de renouer les liens entre managers, issus de différentes entreprises, niveaux, industries et pays. Dans cette perspective, la CEC a développé une plateforme virtuelle de mise en relation d'individus, partie intégrante du futur de l'Europe.

Sans l'excellence managériale, qui consiste en la vision, le leadership, l'engagement, l'humanité, l'effort et la maîtrise d'une stratégie, l'Europe ne pourra pas trouver le chemin pour sortir de la crise actuelle. C'est pourquoi, aujourd'hui il est encore plus important qu'avant que les managers aient leur mot à dire dans le partenariat social européen.

Sonja Šmuc

2 LA CEC PLUS QU'UN SYNDICAT

HISTORIQUE

1951 Trois fédérations nationales des cadres, française, allemande et italienne, forment ensemble la Confédération Internationale des Cadres (CIC). De nouveaux membres n'ont cessé d'élargir la confédération depuis lors.

1989 La CIC décide de renforcer sa présence européenne et fonde la Confédération Européenne des Cadres, maintenant connue sous le nom de CEC European Managers. Dès lors, en tant que partenaire social, la CEC basée à Bruxelles a apporté sa contribution à l'intégration européenne de façon sérieuse et positive.

1993 Accord du traité de Maastricht et protocole social associé, la CEC devient un interlocuteur de la Commission européenne et est consulté dans le cadre des nouvelles propositions législatives.

1999 Accord formel entre la CEC et Eurocadres de représenter les managers de manière coordonnée au niveau européen la CEC rejoint la délégation des employés et commence à négocier dans le cadre du protocole social, en représentant les intérêts des managers.

2007 Intégration de la CEC en tant que partenaire social européen dans le rapport industriel établit par la Commission européenne, aux côtés de la CES, d'Eurocadres, de BUSINESSEUROPE, de la CEEP et de l'UEAPME.

2009 Reconnaissance officielle de la CEC comme l'un des six partenaires sociaux européens au sein du Dialogue social interprofessionnel et sectoriel

---

FONCTIONNEMENT INTERNE DE LA CEC

La CEC accueille des organisations nationales établies dans les Etats membres de l'Union européenne et d'autres pays européens, ainsi que des fédérations professionnelles européennes. Elle a également des accords de coopération avec des organisations qui ont le statut d'observateurs. Aujourd'hui la CEC représente 1,5 million de managers dans toute l'Europe.

Les organes directeurs de la CEC sont l'Assemblée générale ordinaire ou extraordinaire, le Comité directeur, le Bureau exécutif.

PRÉSIDENT
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT
TRÉSORIER

BUREAU EXÉCUTIF
17 Vice président
1 pour pays +
2 pour les Fédérations professionnelles

COMITÉ DIRECTEUR
Met en place toutes les actions nécessaires au fonctionnement de la Confédération (il peut déléguer ce pouvoir au Bureau Exécutif). Dessine et met au jour les normes de procédure. Se réunit sur convocaction du Président ou suite à la demande d'une organisation membre.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
Tous les 3 ans
Etablit les lignes directrices générales. Examine les activités du Comité directeur et du Bureau exécutif. Délibère sur le rapport d'activités et sur le rapport financier. Décide de la composition des membres et éventuelles démissions.

Voir en annexe la liste des organisations affiliées.

NOTRE VALEUR AJOUTÉE

La CEC est ouverte à toutes les organisations interprofessionnelles dans les Etats membres de l'Espace économique européen et / ou de l'Association Européenne de Libre Echange et à l'ensemble des organisations professionnelles avec des dirigeants en tant que membres.

Huit raisons de nous rejoindre:

1. Renforcez la voix des managers vis-à-vis des institutions européennes.
2. Ayez un accès plus facile aux institutions de l'UE par le soutien de la CEC.
3. Restez informé sur les activités européennes de la CEC à travers un bulletin régulier d'information.
4. Participez aux conférences et aux événements de la CEC.
5. Accédez de façon privilégiée aux informations et aux données de la CEC.
6. Augmentez votre visibilité grâce à un lien Internet sur la page d'accueil de la CEC.
7. Profitez du réseau des managers de la CEC.
8. Bénéficiez de l'Accord d'assistance mutuelle de la CEC lorsque vous allez à l'étranger.

LE "CEC MANAGERS' NETWORK"

Créée par la CEC en 2002, ce réseau de managers a d'abord été conçu comme un service réservé aux managers affiliés des organisations membres de la CEC. Compte tenu de la multiplication des forums du réseau, la CEC a décidé d'ouvrir ce réseau à tous les managers ou à toute personne intéressée par les questions de management. La plate-forme donne un accès gratuit à une base de données de contacts dans toute l'Europe et au-delà (recherche par nom, entreprise, pays ou zone d'activité).

Les objectifs de cette plate-forme sont multiples:

- Développer des contacts individuels avec des managers d'autres pays;
- Créer des liens entre managers de la même entreprise;
- Suivre les débats sur les affaires sociales au niveau européen et trouver les moyens d'être représentés;
- Echanger des points de vue sur les questions de management;
- S'informer avant d'aller à l'étranger, qu'il s'agisse d'émigration, d'externalisation ou de planification d'un événement à l'étranger.

Inscriptions sur **www.cec-managers.org**

L'ACCORD D'ASSISTANCE MUTUELLE DE LA CEC

Dans le cadre de la coopération au sein de la CEC, toute personne affiliée à une organisation membre de la CEC peut bénéficier de l'expertise des autres organisations membres : c'est l'Accord d'assistance mutuelle.

Dans un contexte de mobilité accrue, où le personnel de l'encadrement est de plus en plus amené à se déplacer à l'international, la CEC garantie à ses membres individuels de pouvoir faire appel aux organisations nationales pour obtenir des conseils professionnels ainsi que protection et assistance à l'étranger.

Grâce à cet accord les managers membres de la CEC peuvent:

- obtenir des informations sur les conditions de travail et la législation du travail en vigueur dans le pays d'accueil;

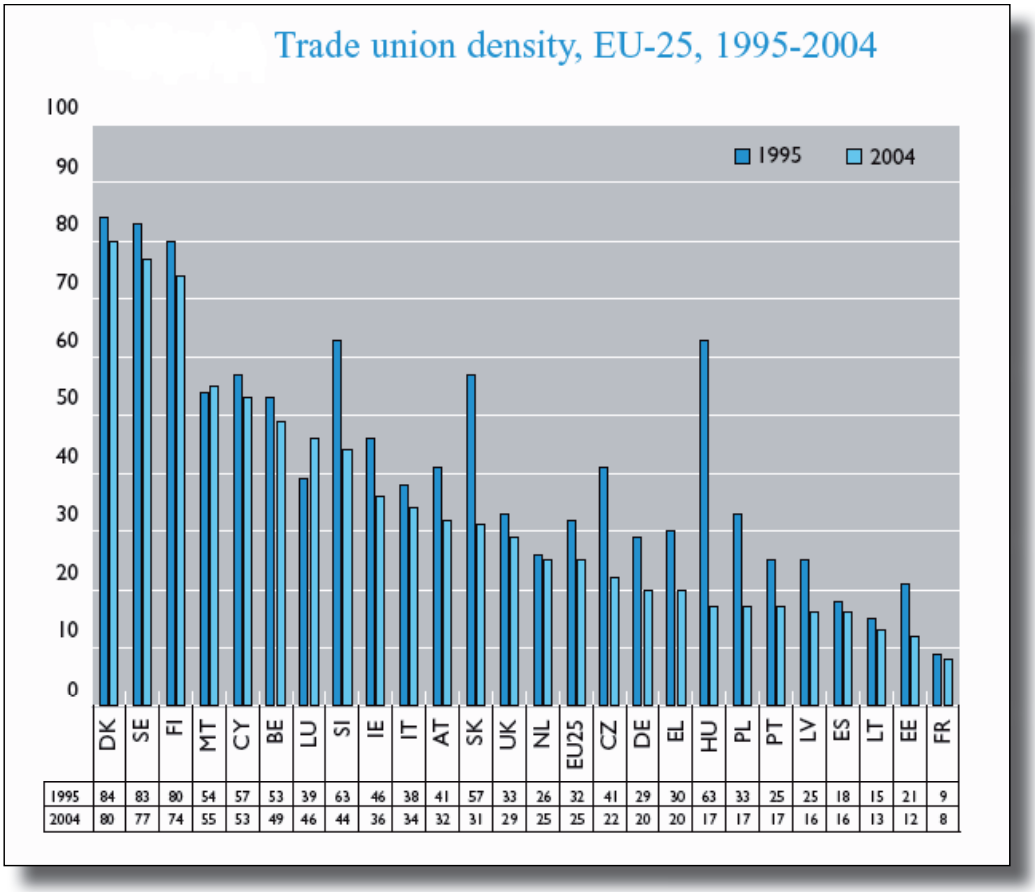
- être conseillés avant d'établir une relation de travail;
- être conseillés dans le cadre de conflits issus d'une relation de travail.

Pour être mis en relation avec l'organisation membre de la CEC dans le pays d'accueil, le membre individuel doit prendre contact avec l'organisation à laquelle il est affilié dans son pays d'origine. Les organisations nationales redirigent ensuite les demandes entre elles.

LA CEC AU SEIN DU DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

Le Dialogue social européen s'inscrit directement dans le traité de la Commission européenne et constitue un élément essentiel du modèle social européen. Complémentaire du Dialogue social et des relations industrielles à l'échelle nationale, il participe à la politique sociale de l'UE et contribue à définir les normes sociales communautaires. En vertu du Dialogue social européen, les partenaires sociaux européens sont consultés avant la rédaction de propositions législatives communautaires en matière sociale. Ils ont également le droit de négocier des accords qui peuvent ensuite être soit transposés en droit communautaire, soit mis en œuvre par les partenaires sociaux eux-mêmes. Au-delà des procédures formelles prévues dans le traité UE, les partenaires sociaux établissent leur propre ordre du jour, où ils choisissent d'aborder les thématiques présentant un intérêt commun.

Le Dialogue social européen prend deux formes principales : un dialogue bipartite entre les employeurs européens et les organisations syndicales; et un dialogue tripartite conduisant à des interactions entre les partenaires sociaux et les Institutions communautaires. La CEC est une organisation indépendante dans la délégation des employés, aux côtés de la CES et d'Eurocadres. La CEC fait connaître et défend plus particulièrement les intérêts des managers. A travers ses fédérations professionnelles, la CEC suit également le Dialogue social au niveau des comités sectoriels.



	DK	SE	FI	MT	CY	BE	LU	SI	IE	IT	AT	SK	UK	NL	EU25	CZ	DE	EL	HU	PL	PT	LV	ES	LT	EE	FR
1995	84	83	80	54	57	53	39	63	46	38	41	57	33	26	32	41	29	30	63	33	25	25	18	15	21	9
2004	80	77	74	55	53	49	46	44	36	34	32	31	29	25	25	22	20	20	17	17	17	16	16	13	12	8

Source : Industrial Relations in Europe European Commission, June 2006

LA CEC ET LE COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN

Le Comité économique et social européen (CESE) a pour vocation de conseiller les instances européennes telles que le Conseil, la Commission et le Parlement européens. Il regroupe les représentants des milieux socio-économiques européens répartis en trois groups d'intérêts : les employeurs (Groupe I), les employés (Groupe II) et les autres parties prenantes (Groupe III). La CEC développe des liens privilégiés avec le CESE par le biais des mandats au Groupe II de certains de ses membres individuels, du fait de leur appartenance à des organisations syndicales nationales.

Maurizio Angelo de la Cida (gauche) et Georges Liarokapis de la E-CGC (droite), membres de la CEC et du CESE Groupe II

M. ANGELO:

Depuis les débuts du Comité économique et social européen, créé lors du Traité de Rome, l'organisation italienne des cadres, managers et personnel de l'encadrement (CIDA) a fait partie de cet important organe consultatif européen. J'ai l'honneur d'être membre du CESE depuis 1997.

Au cours des trois dernières années, les dossiers impliquant les intérêts des managers ont été assez nombreux au CESE. Je peux citer l'avis du Parlement européen et du Conseil sur la création d'un Comité d'entreprise européen (CEE) ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire ayant pour but l'information et la consultation des salariés, avec M. Grief en tant que rapporteur. Sur cette question, j'ai pu soulever l'importance de donner une représentation spécifique aux cadres, managers et personnel de l'encadrement au sein des comités d'entreprise européens. Un amendement a été adopté par le CESE pour appuyer cette idée. Je suis sûr que lorsque toutes les organisations membres de la CEC seront impliquées dans la transposition de cette directive, les managers pourront tirer profit de cet amendement.

G. LIAROKAPIS:

Le CESE propose de nombreux avantages:

- Il est une grande source d'expertise qui permet la recherche constante du consensus.
- Il est un lien incontournable entre la société civile et les institutions de l'Union européenne.
- Le CESE a un impact réel sur le processus législatif de l'Union européenne.
- Il peut et doit influer sur la politique économique et sociale.

La CFE-CGC détient l'un des huit mandats donnés aux organisations syndicales françaises au sein du CESE. Bien que la majorité des conseillers mandatés dans le groupe des salariés représentent des organismes membres de la CES, la présence d'un représentant de la CFE-CGC - coopté par l'ensemble du groupe des salariés -, confirme la spécificité de l'organisation et renforce la reconnaissance des managers au niveau européen. En tant que président de la CEC, je représente aussi les intérêts des managers européens au sein du CESE.

NOTRE VISION : LES CRITÈRES DE LA CEC POUR UN MANAGEMENT DE QUALITÉ

Nombre de points de vues différents sont défendus pour déterminer ce qu'est un bon manager et une multitude de livres a été publiée à ce sujet. Avec l'évolution de la crise financière mondiale, le management et les managers ont reçu reproches et critiques. Dans ce contexte, la mise en avant de critères pour un management de qualité peut permettre d'éviter l'échec moral des élites à l'avenir.

La CEC et ses organisations membres ont une longue expérience en matière de bonne gouvernance. Ils ont contribué à l'édition des critères suivants pour un management de qualité. Ces critères n'ont pas été conçus pour apporter les réponses à chaque problème soulevé. Le but est de donner le point de vue du personnel de l'encadrement lui-même et de fournir un guide aux managers afin de les aider individuellement à accomplir au mieux leur métier.

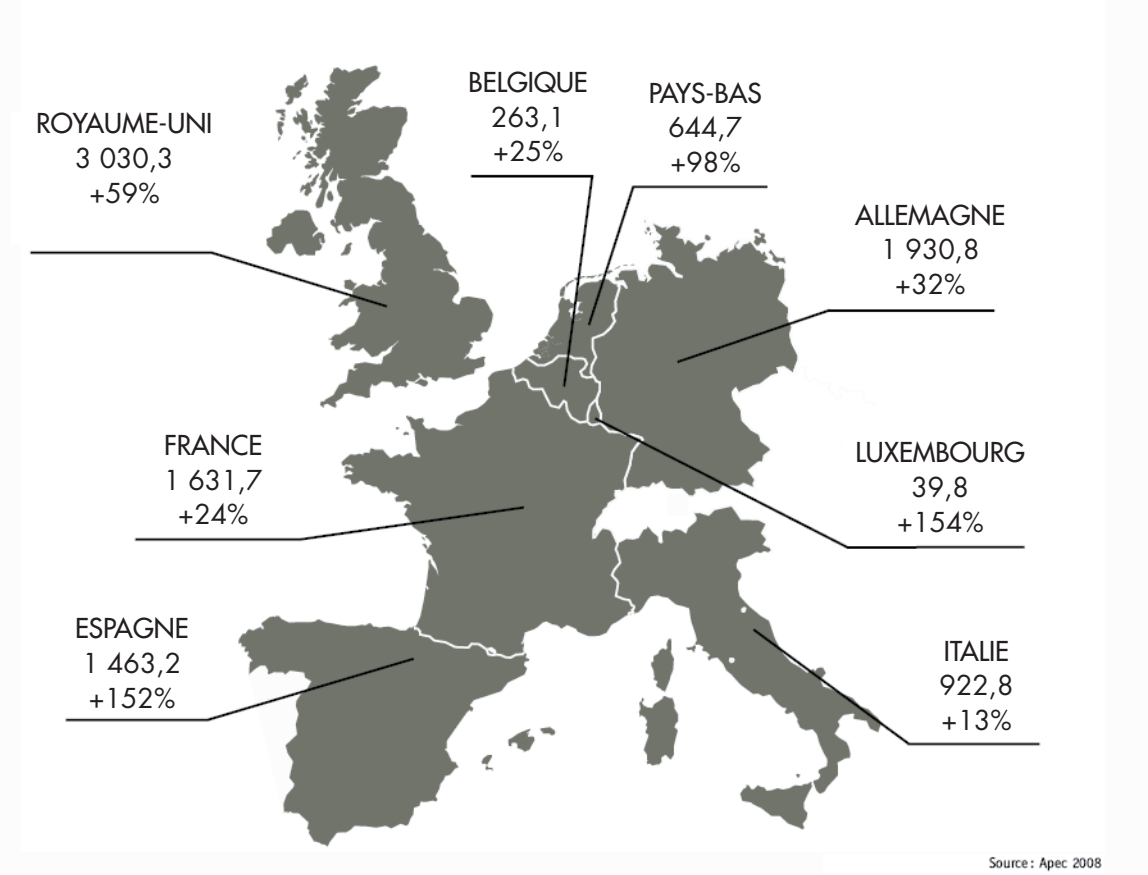
Quelle que soit leur position dans l'entreprise, les managers ont pour rôle d'établir des liens entre l'équipe dirigeante et la main-d'œuvre. Ils sont l'intervenant en charge d'apporter des bénéfices durables à l'entreprise.

Les critères suivants constituent un guide qui s'adresse à tous les managers du niveau le plus bas au niveau le plus élevé:

- Être et rester compétent : avoir des compétences professionnelles et méthodologiques, mais aussi un esprit d'entreprise;
- Responsable et autonome: assumer sa responsabilité dans la prise de décisions;
- Capacité à anticiper : être capable d'intégrer l'innovation et le changement;
- Capacité à jouer les intermédiaires : être en mesure de déléguer, avoir un esprit d'équipe, des compétences interpersonnelles et une excellente aptitude pour communiquer;
- Implication personnelle : savoir donner du sens au travail, développer le management participatif;
- Responsabilité sociale: avoir une attitude socialement consciente, être impliqué dans la communauté, savoir encourager le Dialogue social, avoir un esprit critique;
- Un bon manager est un manager qui peut dire autant Non qu'il peut dire Oui!

Avec le développement des technologies de l'information et de la communication et de nouvelles formes d'organisation su travail, le nombre de managers a été en constante augmentation ces dernières années. Compte tenu de l'objectif de la Stratégie de Lisbonne en 2000 de construire une Europe fondée sur la connaissance et l'innovation, les chiffres vont continuer à augmenter.

POPULATION CADRE EN JUIN 2008 (EN MILLIERS) ET SON ÉVOLUTION DEPUIS 1989
CADRES EN POSTE DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE 10 SALARIÉS ET PLUS SECTURE PRIVÉ (HORS ÉDUCATION ET SANTÉ, ACTION SOCIALE)



3 DE 2006 À 2009: LE CHEMIN PARCOURU PAR LA CEC

UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DE LA CEC

L'un des principaux objectifs de la CEC a été d'accroître sa visibilité au cours des trois dernières années. La première amélioration notable a été l'adoption du nouveau logo début 2007. Le nouveau logo est plus actuel et la couleur bleue correspond mieux au profil des cadres, étant plus consensuelle et moins agressive.

De nouveaux designs ont également été créés pour le site Web et la newsletter bimensuelle, de manière à intégrer la nouvelle identité de la CEC. Les photos de managers travaillant dans les différents domaines d'activités de nos organisations membres évoquent la diversité des intérêts représentés par la CEC.

La visibilité de la CEC s'est également renforcée vis-à-vis des publics externes. Les conférences annuelles de la CEC ciblent un public plus large en nombre (environ 300 participants) mais aussi en termes d'origine des participants. Les conférences ne sont pas seulement ouvertes aux membres, elles accueillent d'autres parties prenantes ayant un intérêt pour le sujet abordé. Les intervenants modérateurs sont issus d'horizons divers, comme des chefs d'entreprise, des universitaires, mais aussi des membres des organes institutionnels.

ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DES ORGANISATIONS DU PERSONNEL DE L'ENCADREMENT ET DÉVELOPPER LE LOBBYING AUPRÈS DES INSTITUTIONS

LA REPRÉSENTATION AU SEIN DES COMITÉS D'ENTREPRISES EUROPÉENS (CEE)

A travers la Conférence de la CEC à Toulouse sur "Le rôle de l'encadrement au sein des Comités d'Entreprise Européens et autres instances d'information et de consultation des salariés" en juin 2008, la CEC a exprimé son profond intérêt pour la présence et le rôle des managers dans les CEE et autres organes représentatifs. Cet évènement a permis de sensibiliser les décideurs politiques, la Commission européenne et les partenaires sociaux européens dans le cadre de la révision en cours de la directive sur les comités d'entreprise européens (CEE). Actuellement, dans la majorité des États membres, les cadres et managers sont sous-représentés dans les comités d'entreprise européens. C'est pourquoi, la refonte de la directive CEE devra veiller à ce que toutes les catégories professionnelles qui participent à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise - et qui en supportent les conséquences au même titre que les autres salariés - aient le droit d'exprimer leur opinion et de recevoir des informations au sein de l'organe représentatif.

De plus, la CEC a été consultée pour la révision de la directive 94/45/CE sur les comités d'entreprise européens en avril 2008. Une fois de plus, la CEC a insisté sur le fait qu'une représentation des cadres et managers est nécessaire pour quatre raisons principales. En premier lieu, de plus en plus d'emplois qualifiés occupés par des cadres et managers sont en train de remplacer les emplois non qualifiés dans tous les pays de l'UE. Deuxièmement, les cadres font partie d'une population plus concernée par la mobilité professionnelle au sein de l'UE, ce qui les rend plus sensible à la dimension européenne des choses. Ensuite, il est également essentiel de reconnaître que le principe du pluralisme s'applique également à la représentation des salariés et des travailleurs. Enfin, les postes managériaux et administratifs du personnel de l'encadrement leur confère une meilleure compréhension des enjeux, des défis et des évolutions

de l'entreprise. Ils sont donc des partenaires de qualité pour la direction, car ils ont une vision générale leur permettant de mieux défendre les intérêts des employés.

RÉUNION DE LA TASK FORCE EUROPÉENNE

La Task Force européenne de la CEC est composée d'experts d'organisations membres de la CEC qui se retrouvent tous les deux mois pour créer des outils et services concrets pour les membres individuels.
Les projets de la Task Force ces trois dernières années ont été:

Des outils pour la mobilité

- rédiger un document sur "les conditions de travail des managers dans les différents pays d'Europe"
- mettre en place l'Accord d'assistance mutuelle (voir "Notre valeur ajoutée")
- mettre en place le "CEC Managers' Network"

Egalité des sexes et des chances

- une évaluation des activités des organisations membres de la CEC a été conduite sur le sujet pour préparer la CEC à la conférence de Stockholm sur "Une meilleure performance grâce à la diversité – l'égalité des chances : un atout pour l'encadrement de demain" en juin 2007

Etude européenne sur les managers

- une étude spéciale a été conduite à travers l'Europe pour obtenir le point de vue des managers sur la crise financière
- un aperçu de la présence et des activités des organisations membres de la CEC dans les entreprises où les CEE et autres instances de représentation des employés existent

PROMOUVOIR L'INTÉGRATION EUROPÉENNE ET DÉFENDRE UN MODÈLE SOCIAL EUROPÉEN

LA CEC CÉLÈBRE LE 50ÈME ANNIVERSAIRE DE L'EUROPE

La CEC a célébré le 50ème anniversaire du Traité fondateur de l'Europe à l'occasion de la réunion de son Bureau Exécutif à Berlin les 4 & 5 mars 2007. Cette célébration a été l'occasion de se rappeler les origines du Traité de Rome et de mesurer les objectifs qui restent encore à atteindre. L'Europe devient avec le temps plus performante. C'est le résultat d'une expérience acquise au fil des années, d'échecs et de réussites, du métissage des différences culturelles fondamentales et de l'envie de cultiver sa différence dans un groupe solidaire. Une Europe unifiée offre des possibilités d'accomplissements individuels et collectifs que les Etats membres ne sont plus en mesure d'offrir à leur niveau. Cinquante ans après son lancement, l'Europe unifiée reste un projet du 21ème siècle grâce à trois caractéristiques majeures:

- une Europe facteur de paix;
- une Europe contribuant à la maîtrise de la mondialisation, une évolution inévitable;
- une Europe projet de société.

C'est cet héritage que la CEC s'attelle à préserver pour le faire ensuite prospérer. Un environnement durable réunit les trois éléments suivants : une compétition qui stimule, une coopération qui renforce et une solidarité qui unit.

CONSULTATIONS

Le modèle social européen est un concept qui a fait couler beaucoup d'encre. Au fond, quand on regarde la façon dont la société est organisée dans les pays européens on observe quatre constantes : un niveau de vie élevé qu'il convient de préserver, une protection sociale généralisée qu'il faut constamment équilibrer, une réalité du Dialogue social dans les entreprises que l'on doit faire évoluer, ainsi que des services fournis aux citoyens et aux entreprises par les pouvoirs publics qu'il convient aussi de préserver. Ces quatre éléments constituent ce que nous

appelons à la CEC "le modèle social européen" et la CEC est tout à fait apte à le défendre.

Voici quelques thèmes sur lesquels la CEC a travaillé pendant ces trois dernières années:

- Consultation des partenaires sociaux européens sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale, décembre 2006.
- Consultation sur le Livre Vert: "Moderniser le droit du travail pour répondre aux défis du 21ème siècle", mars 2007.
- Consultation sur un éventuel statut de la Société privée européenne, octobre 2007.
- Consultation des partenaires sociaux européens sur la flexicurité, décembre 2007.
- Consultation des partenaires sociaux européens sur le réexamen de la Directive 2001/86/CE complétant le statut de la Société européenne pour ce qui con cerne l'implication des travailleurs, janvier 2008.
- Réponses et commentaires de la CEC à l'analyse du Bureau des conseillers politiques sur "La réalité sociale européenne", février 2008.
- Consultation sur la révision de la Directive 94/45/CE sur les Comités d'entreprises européens, avril 2008.
- Consultation des partenaires sociaux européens pour la révision du Dialogue social sectoriel, décembre 2008.
- Consultation des partenaires sociaux européens sur la protection des employés face aux dangers liés à l'exposition à la fumée de tabac sur le lieu de travail, février 2009.

DÉVELOPPER DES RELAIS D'OPINION ET ÉTABLIR DES ALLIANCES ET PARTENARIATS

PARTENARIAT AVEC MATRI: ANTICIPER AFIN DE MIEUX CONSOLIDER LES COMPÉTENCES

Le projet MATRI vise à renforcer la compétitivité des pôles européens pour la création de produits et services innovants. Il repose sur la conception et l'expérimentation d'une méthodologie qui anticipe les changements aux niveaux humain, organisationnel et social. Pour mener à bien cette mission, plusieurs partenaires ont été associés à ce projet finance par le Fond Social Européen à hauteur de 1,2 millions d'euros: des entreprises, des partenaires sociaux et les autorités locales, un institut de recherche, ainsi que des partenaires académiques. En tant que partenaire du projet, la CEC avait pour rôle de communiquer les résultats du projet. Ceci a été réalisé à travers une conférence organisée par la CEC le 26 janvier 2009 au Comité économique et social à Bruxelles.

COLLABORATION AVEC AIRBUS POUR LA CONFÉRENCE DE LA CEC À TOULOUSE EN JUIN 2008

Pour la Conférence 2008 de la CEC, un partenariat spécial a été établit avec Airbus, qui a accueilli l'événement. Des invités d'Airbus ont pu intervenir tout au long des débats, et la visite d'une ligne de montage d'un Airbus A 380 a été organisée. La possibilité de faire apparaître Airbus comme partenaire de la conférence a augmenté l'attractivité de l'événement.

RÉUNION DU "CEC EXECUTIVE CLUB"

L'une des ambitions de la CEC est d'améliorer sa reconnaissance auprès des grandes entreprises européennes. Une meilleure visibilité de la CEC en tant que partenaire social européen renforce le rôle de la CEC comme instance de représentation des managers. Le "CEC Executive Club" a été spécialement fondée pour répondre à ce besoin. Il vise à favoriser le networking entre managers, tout en augmentant la reconnaissance de la CEC auprès des entreprises. Des visites de sociétés automobiles, comme Daimler et Porsche ont ainsi été organisées les 25 & 26 juin 2008 à Stuttgart.

COLLABORATION AVEC LA CES/ EUROCADRES

Au sein du Dialogue social européen, la CEC défend les intérêts des managers à travers le Comité de liaison CEC / Eurocadres. Ce Comité de liaison appartient à la délégation des employés représentés par la CES.

Sur ces trois dernières années, la CEC a pris part aux négociations suivantes:

- Accord-cadre sur la violence au travail, avril 2007.
- Négociations sur le congé parental, depuis septembre 2008.
- Négociations sur le marché du travail inclusif, depuis octobre 2008.
- Groupe ad hoc du Dialogue social européen pour l'analyse des décisions de la CJE au sujet de la libre circulation des travailleurs, dès mars 2008.

AIDER LES FÉDÉRATIONS SECTORIELLES DANS LEUR QUÊTE DE RECONNAISSANCE

Le communiqué de la Commission européenne et sa décision du 20 mai 1998 pour "Adapter et promouvoir le Dialogue social au niveau communautaire" a édicté la base juridique et les dispositions concernant la création, la représentativité et le fonctionnement des Comités du Dialogue social sectoriel européens. Depuis 1998, le Dialogue social sectoriel européen s'est développé rapidement, avec actuellement 36 Comités et plusieurs secteurs qui se préparent à en créer de nouveaux. En vertu de l'article 5 de la décision de la Commission du 20 Mai 2008, "la Commission examine régulièrement, en consultation avec les partenaires sociaux, le fonctionnement des comités sectoriels et la poursuite de leurs activités dans les différents secteurs". Au regard des dix années d'expérience depuis sa décision de 1998, la Commission a procédé à cet examen en 2008-2009. Cet examen conduira à un communiqué de la Commission, qui fera le bilan de la mise en œuvre de la décision du 20 mai 1998 et pourrait, éventuellement, suggérer des modifications à cette décision, en vue de renforcer le Dialogue social sectoriel européen. Par conséquent, les fédérations sectorielles membres de la CEC ont répondu à un questionnaire pour donner leur avis sur le Dialogue social sectoriel européen. Grâce à l'examen de la Commission et la prise en compte des commentaires et suggestions des partenaires sociaux sectoriels européens, la CEC s'attend à une meilleure reconnaissance de ses fédérations sectorielles.

CONFÉRENCES PASSÉES DE LA CEC

La CEC à Vienne, 5 mai 2006 – "Développer la mobilité et l'employabilité des cadres vers un marché du travail européen".

La CEC à Stockholm "Une meilleure performance grâce à la diversité – L'égalité des chances: un atout pour l'encadrement de demain"

La CEC à Toulouse "Le rôle de l'encadrement au sein des Comités d'Entreprise Européens et autres instances d'information et de consultation des salariés"

POSITION SUR LA CRISE FINANCIÈRE ACTUELLE

La crise financière affecte tous les pays et le chômage augmente en Europe, y compris au Royaume-Uni. Les secteurs bancaire et automobile ont de graves problèmes. Ceci aura probablement des conséquences sur d'autres branches de l'économie. Si l'euro n'avait pas été adopté, la plupart des monnaies nationales européennes auraient perdu beaucoup de leur valeur. La Livre sterling a perdu 30% de sa valeur en un an. Le Danemark regrette de ne pas être dans la zone euro. C'est évidemment un argument en faveur de l'Union européenne. Personne ne pouvait s'imaginer que des États et des gouvernements interviendraient pour sauver des banques privées.

La CEC a fait paraître un communiqué de presse sur la crise en octobre 2008. La CEC est d'avis qu'il est essentiel d'analyser en profondeur la crise actuelle et d'en tirer des leçons le plus rapidement possible. Il ne suffit pas de rechercher des responsables à tous les étages de la financiarisation de l'économie et croire naïvement en identifier certains seulement parmi les cadres et managers. L'ensemble de la chaîne de responsabilités doit être évaluée. La CEC a fait quatre constats et propositions:

- Un risque habillé reste néanmoins un risque : Le mot "risque" semble avoir échappé à l'esprit de certaines personnes dans leur poursuite effrénée de cupidité à court terme.
- Rendons leur gloire aux oracles de notations ! : Les agences de notations qui n'ont pas fait correctement leur travail et qui ont volontairement mal évalué les tendances économiques devraient être fermées ou au moins être pénalisées en conséquence. Induire des erreurs systématiques qui conduisent à de tels dom mages est un comportement irresponsable.
- Investissement "arnaque" : Personne ne sait ce que contiennent certains fonds d'investissement qui sont pourtant gérés de manière active. Personne n'a la moindre idée de ce qui est une arnaque ni où elles se cachent. Pourtant, les établissements bancaires ont recommandé ces investissements, qui selon eux étaient plus sûrs que des actions d'entreprises ayant des systèmes de gestion et de comptabilité transparents. Il est clair qu'une autorité de régulation européenne, ou mieux encore internationale, doit être mise en place rapidement.
- Eclaircir les dépôts et les crédits : Le système de compensation, entre sommes dues pour rembourser les prêts et dépôts d'épargne des particuliers, devrait être réglementé au niveau européen. Sinon, les clients d'un établissement bancaire en faillite subissent une double perte. L'action législative semble la seule façon d'harmoniser la réglementation à travers l'Europe.

Pour regagner la confiance aussi rapidement que possible, les États membres devraient acheter les banques en danger et à l'avenir les privatiser progress-ivement. En tant que partenaire social européen, la CEC participera activement à la recherche de solutions afin de limiter autant que possible les inévitables conséquences économiques et sociales à venir.

Comment l'Europe peut-elle aller de l'avant et créer de nouveaux emplois ? Comment faire redémarrer l'économie? La réponse à cette question est certainement liée à la consommation et à la confiance. La croissance peut également provenir de ce que l'on appelle l'"économie verte". Respectueuse de l'environnement, l'économie verte est sensée générer de nouveaux emplois. Les principaux secteurs concernés sont : l'énergie et les énergies renouvelables, la construction et l'automobile. Il y a certainement un besoin d'innovation et de créativité, ce qui est le prochain thème de la conférence annuelle de la CEC en juin (voir ci-dessous, "La prochaine conférence sur la créativité et l'innovation").

ANTICIPER LES TRANSFORMATIONS INDUSTRIELLES POUR BOOSTER LA COMPÉTITIVITÉ EUROPÉENNE

En cette période d'incertitude économique et sociale, quoi de plus pertinent que d'identifier les compétences – et donc les métiers – que nos sociétés doivent

développer et celles qu'il leur faudra abandonner dans le domaine de la R&D ? MATRI, projet financé par la Commission européenne, vise à conforter la compétitivité des pôles européens dans la création de produits et services innovants. Il repose sur la conception et l'expérimentation d'une méthode d'anticipation des changements humains, organisationnels ou sociaux.

Pour mener à bien cette mission, plusieurs partenaires ont été associés au projet financé par le Fond Social Européen à hauteur de 1,2 million d'euros:

- Partenaires du monde de l'entreprise - Capgemini, STMicroelectronics.
- Partenaires sociaux - CEC European Managers, CFE-CGC et CIDA, ou représentant les collectivités locales - AEPI.
- Institut de recherche - Fraunhofer Gesellschaft.
- Monde académique - INPG, Henley Management College, Politecnico di Torino, et Fondazione ISTUD.

La conférence de dissémination organisée par la CEC le 26 janvier 2009 au Comité économique et social européen à Bruxelles a présenté les principales conclusions du projet.

Parmi les bonnes pratiques à retenir :

- Mettre en place des observatoires des métiers pour comprendre l'impact des changements technologiques et économiques sur les compétences ;
- Mettre en place des outils pour anticiper la nouvelle répartition des tâches et des métiers entre sites et les partenaires de l'entreprise;
- Identifier de nouvelles compétences liées aux nouveaux impératifs de coopération et de coordination;
- Prendre en compte la dimension collective de compétences clés pour faire face à la complexité des projets de R&D;
- Mettre en place des groupes de travail ouverts aux partenaires locaux et sociaux dans la définition des plans d'action;
- Concevoir une offre globale de formation pour l'acquisition de nouvelles compétences (évolutions des métiers, nouveaux métiers, nouveaux rôles);
- Définir des parcours types au sein de l'entreprise permettant la mobilité;
- Mettre en place des pôles de mobilité locaux qui accompagnent les personnes dans leur parcours au sein de l'entreprise ou dans l'environnement économique local.

ENQUÊTES EUROPÉENNES DE LA CEC

En 2009, la CEC a lancé sa première enquête d'envergure européenne à travers son réseau de membres pour connaître l'avis des managers sur la crise financière. Nous recueillons actuellement les résultats de cette enquête. Si les résultats sont significatifs, la CEC envisage le lancement de nouvelles enquêtes.

L'une de ses études pourrait notamment analyser la population des managers à travers l'Europe. Nous pensons que cet outil est nécessaire d'autant plus que la population européenne des cadres est en pleine croissance et que très peu d'informations spécifiques et comparatives sont disponibles sur le sujet en Europe.

La CEC pourrait alors devenir une référence sur la population des managers. De nombreuses problématiques pourraient être abordées: la mondialisation, la diversité, le vieillissement actif, la flexicurité, le développement durable, l'innovation, etc.

Cet outil serait très utile pour la CEC et ses organisations membres. Il pourrait aider à mieux s'adapter aux besoins de son public, à fournir des services appropriés et à mieux représenter leurs intérêts.

Créativité
et innovation
Année européenne 2009

NOTRE PROCHAINE CONFÉRENCE SUR LA CRÉATIVITÉ ET L'INNOVATION

L'Europe ne peut faire face à la compétitivité mondiale que par l'innovation et la créativité. La recherche européenne atteint un haut niveau. Les pouvoirs publics consacrent d'importants budgets pour encourager l'innovation. Les entreprises européennes souhaitent être plus novatrices néanmoins les obstacles à l'innovation persistent car ils ne sont pas clairement identifiés. Les managers, cadres et autres personnels de l'encadrement reconnaissent que l'innovation et la créativité sont des critères de qualité pour le développement de la carrière, la résistance au stress et pour rester employables à long terme.

En tant que partenaire social représentant les managers et le personnel de l'encadrement, forces motrices de la société de la connaissance, la CEC European Managers pense qu'il est de son devoir de débattre de ces thèmes pour apporter des propositions concrètes sur la façon de stimuler la créativité et l'innovation. A travers cette initiative, la CEC donnera sa contribution pour adresser les enjeux de la politique européenne de l'emploi et des affaires sociales, inscrits dans la stratégie de l'UE de Lisbonne. La CEC recherche des réponses aux questions suivantes:

- Les fonds européens pour la stratégie de Lisbonne sont-ils utilisés de la manière la plus efficace?
- Que manque-t-il à l'Europe pour être aussi innovante que le Japon?
- Y a-t-il un état d'esprit particulier pour l'innovation?
- Quels sont les avantages et les inconvénients de l'Europe à cet égard?
- Comment peut-on devenir créatif?

Cet événement aura lieu au Parlement européen à Bruxelles, le 4 juin 2009.

ORGANISATIONS NATIONALES MEMBRES DE LA CEC

CCP - CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y PROFESIONALES (ESPAGNE)
Calle Vallehermoso n°78 - 2a planta
ES - 28015 MADRID
Tel.: 34/91 534 83 62 - 534 66 72
Fax: 34/91 534 05 14
E-mail: comunicacion@confcuadros.com
www.confcuadros.com

CFE-CGC - CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT (FRANCE)
59-63, rue du Rocher -
FR - 75008 PARIS
Tel.: 33/1 55 30 12 12
Fax: 33/1 55 30 13 13
E-mail: b.salengro@cfecgc.fr
www.cfecgc.org

CIDA - CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI DIRIGENTI E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ (ITALY)
Via Padova 41
IT - 00161 ROME
Tel.: 39/6 97 60 51 11
Fax: 39/6 97 60 51 09
E-mail: dirigenti@cida.it
www.cida.it

CNC/NCK - CONFÉDÉRATION NATIONALE DES CADRES NATIONALE CONFEDERATIE V/H KADERPERSONEEL (BELGIQUE)
Bd. Lambermont, 171, b4
BE - 1030 BRUXELLES
Tel.: 32/2 420 43 34 ou 420 41 71
Fax: 32/2 420 46 04
E-mail: cnc.nck@skynet.be
www.cnc-nck.be

CROMA - HRVATSKO UDRUŽENJE MENADŽERA I PODUZETNIKA CROATIAN MANAGERS' AND ENTREPRENEURS' ASSOCIATION (CROATIE)
Ilica 390a
HR - 10000 ZAGREB
Tel.: 385/14 83 87 09
Fax: 385/14 81 17 87
E-mail: croma@croma.hr
www.croma.hr

CUQ – CONFEDERAZIONE UNITARIA QUADRI (ITALIE)
Via Assarotti, 9
IT - 10122 TORINO
Tel./ fax 39/011 56 12 042
e-mail: confquadri@tin.it
www.sinquadri.it

ACEO (EASE) - ASSOCIATION OF CHIEF EXECUTIVE OFFICERS (GRÈCE)
24, Fleming str.
GR - 15123 N. Filothei, MAROUSI
Tel.: 30/210 68 94 323/4
Fax: 30/210 68 31 748
E-mail: secr@ease.gr / aceo@ease.gr
www.ease.gr

KADRA - POROZUMIENIE ZWIZ KÓW ZAWODOWYCH (POLOGNE)
Ul. Obroki 77
PL - 40-833 KATOWICE
Tel: 48/32 204 65 71
Fax: 48/032 250 65 30
E-mail: kadra@kadra.org.pl
www.kadra.org.pl

LEDARNA (SUÈDE)
St Eriksgatan 26, Box 12069
SE -102 22 STOCKHOLM
Tel.: 46/8 59 89 90 00
Fax: 46/8 59 89 90 10
E-mail: ledarna@ledarna.se
www.ledarna.se

LEDERNE (NORVÈGE)
Drammensveien 44, P.O. Box 2523 Solli
NO - 0202 OSLO
Tel.: 47/22 54 51 50
Fax: 47/22 55 65 48
E-mail: jan@lederne.no
www.lederne.no

LH - LEDERNES HOVEDORGANISATION (DANEMARK)
Vermlandsgade 67
DK - 2300 KOBENHAVN - S
Tel.: 45/32 83 32 83
Fax: 45/32 83 32 84
E-mail: lh@lederne.dk
www.lederne.dk

MAS - MANAGERS' ASSOCIATION OF SLOVENIA ZDRUŽENJE MANAGER (SLOVÉNIE)
Dimičeva 13
SI - 1504 LJUBLJANA
Tel.: 386/1 58 98 584
Fax: 386/1 58 98 588
E-mail: manager.association@zdruzenje-manager.si
www.zdruzenje-manager.si

MPA – MANAGERIAL AND PROFESSIONAL STAFF ASSOCIATION (ROYAUME-UNI)
c/o BACM/TEAM - Danum House
6a South Parade
Doncaster - South Yorkshire - DNI 2DY
Tel.: 44/208 462 77 55
Fax: 44/208 315 82 34
E-mail: info@mpa-online.org.uk

SNQTB - SINDICATO NACIONAL DOS QUADROS E TECNICOS BANCARIOS (PORTUGAL)
Rua Pinheiro Chagas, 6
PT - 1050 -177 LISBOA
Tel.: 351/213 581 800
Fax: 351/213 581 809
E-mail: snqtb@snqtb.pt
www.snqtb.pt

SKO – SCHWEIZER KADER ORGANISATION (SUISSE)
Schaffhauserstrasse 2-4
CH - 8006 ZÜRICH
Postfach - CH - 8042 ZÜRICH
Tel.: 41/43 300 50 50
Fax: 41/43 300 50 61
E-mail: info@sko.ch
Web: www.sko.ch

ULA - DEUTSCHER FÜHRUNGSKRÄFTEVERBAND (ALLEMAGNE)
Kaiserdamm 31 - DE - 14057 BERLIN
Postfach 191446 - DE - 14004 BERLIN
Tel.: +49 (0) 30 30 69 63 0
Fax: +49 (0) 30 30 69 63 13
E-mail: info@ula.de
www.ula.de

WDF - WIRTSCHAFTSFORUM DER FÜHRUNGSKRÄFTE (AUTRICHE)
Lothringerstrasse 12
AT - 1031 WIEN
Tel.: 43/17 12 65 10
Fax: 43/17 11 35 29 12
E-mail: office@wdf.at
www.wdf.at

FÉDÉRATIONS PROFESSIONNELLES EUROPÉENNES MEMBRES DE LA CEC

AECA - ASSOCIATION EUROPÉENNE DES CADRES DE L'ASSURANCE
c/o Fédération CFE-CGC de l'Assurance
43, rue de Provence
FR - 75009 PARIS
Tel.: 33/1 55 07 87 60
Fax: 33/1 49 95 98 28
E-mail: asso.euro.cadres@cgc-assurance.com
www.cgc-assurance.com

ECMF - EUROPEAN COMMERCIAL MANAGERS FEDERATION
Immeuble La Rotonde
Rte de Paris - ZI Nantes-Carquefou
FR - 44470 CARQUEFOU
Tel.: 33/6 62 82 58 89 ou 33/6 62 66 61 49
Fax: 33/2 72 22 04 12
www.ecmf-europa.eu
info@ecmf-europa.eu

eTIC - FÉDÉRATION EUROPÉENNE DE MANAGERS DES TECHNOLOGIES
35, rue du Faubourg Poissonnière
FR - 75009 PARIS
Tel.: 33/6 82 81 30 09
E-mail: contact@etic-managers.eu
www.etic-managers.eu

FECC - FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES CADRES DE LA CONSTRUCTION
15, rue de Londres
FR - 75009 PARIS
Tel.: 33/1 55 31 76 76
Fax: 33/1 55 31 76 33
E-mail: contact@cgcbtp.com

FECCIA - FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES CADRES DE LA CHIMIE ET
56, rue des Batignolles
FR - 75017 PARIS
Tel.: 33/1 42 28 28 05
Fax: 33/1 42 28 12 99
E-mail: info.feccia@feccia.org
www.feccia.org

FECEC - FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES CADRES DES ETABLISSEMENTS DE CRÉDIT ET INSTITUTIONS FINANCIÈRES
2, rue Scandicci
FR - 93500 PANTIN
Tel.: 33/1 40 58 10 50
Fax: 33/1 40 58 10 10 51
E-mail: carlo.zappatori@alice.it
www.fecec.eu

FECER - FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES CADRES DE L'ENERGIE ET DE LA RECHERCHE
5, rue de la Rochefoucauld
FR - 75009 PARIS
Tel.: 33/1 55 07 57 00
Fax: 33/1 55 07 57 57
E-mail: matthias.hessling@gmail.com
www.fecer.eu

FEDEM - FÉDÉRATION EUROPÉENNE DE L'ENCADREMENT DE LA MÉTALLURGIE
Felsbergerstr. 22
DE - 66798 WALLERFANGEN
Tel.: 49/68 31 96 49 29
E-mail : norb.mueller@web.de

FICT - FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES CADRES DES TRANSPORTS
59-63, rue du Rocher
FR - 75008 PARIS
Tel: 33/1 55 30 13 49
Fax: 33/1 55 30 13 50
E-mail: ficteurope@laposte.net
www.ficteurope.supersite.fr

OBSERVATEURS DE LA CEC

CMA - CZECH MANAGEMENT ASSOCIATION (RÉPUBLIQUE TCHÈQUE)
Podolská 50
CZ - 147 00 PRAGUE 4
Tel.: 42/2 41 43 11 49
Fax: 42/2 41 43 11 49
E-mail: cma@cma.cz www.cma.cz

ESHA - ASSOCIATION EUROPÉENNE DES CHEFS D'ETABLISSEMENT Avs c/o Ellen de Jong
Nieuwegracht 1
Netherlands – 3512 LB UTRECHT
Tel/ 31/30 236 10 10
Fax: 31/30 236 10 36
E-mail: office@esha.org www.esha.org

F.I.R.A.S.-S.P.P.
Via Taranto, 18
IT -00182 Rome
Tel: 39/6 70 03 13 51
Fax: 39/06 70 45 40 26
E-mail: segreteria@firas-spp.it
www.firas-spp.it

MCM - MONTENEGRIN CONFEDERATION OF MANAGERS (MONTENEGRO)
Trg Republike bb (Podgoričanka III sprat – MBC)
Montenegro, 81000 Podgorica
Tel: 38/269 076 032
E-mail: info@managercg.org

MSZ - MENEDZSEREK ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE ASSOCIATION NATIONALE DE MANAGERS (HONGROIS)
Kuny Domokos u. 13-15
HU - 1012 BUDAPEST
Tel.: 361/225 87 91
Fax: 361/225 87 92
E-mail: menszov@axelero.hu
www.manager.org.hu

SAM - SERBIAN ASSOCIATION OF MANAGERS (SERBIA)
Smiljanićeva 24, III sprat
11000 BEOGRAD
Tel: 381/11 308 76 04
Fax: 381/11 344 64 61
office@sam.org.rs www.sam.org.rs

CEC

EUROPEAN MANAGERS

NETWORK

www.cec-managers.org

Join the CEC executives and managers network

www.cec-managers.org

FORUM · CONTACTS · NEWS · JOBS

CEC
EUROPEAN MANAGERS