



Quatre valeurs ajoutées d'EUROCADRES

Par Michel Rousselot

28 novembre 2013

Les cadres qu'EUROCADRES représente, exercent des professions variées et des fonctions multiples, mais ils ont en commun des qualifications élevées, des responsabilités semblables, ils font face à des problèmes analogues dans les entreprises et dans les services publics.

Par-delà les diversités, par-delà les cultures sociales nationales différentes, ces **identités professionnelles semblables sont les fondements du syndicalisme européen des cadres qu'EUROCADRES a pu rassembler**. Syndicalisme "cadres" différent de celui d'autres groupes de salariés plus nombreux, mais qu'EUROCADRES a voulu ne pas isoler mais faire converger avec les autres forces syndicales que rassemble la Confédération européenne des syndicats (CES).

C'est la clairvoyance et le soutien déterminé d'Emilio Gabaglio, alors secrétaire général de la CES, qui ont conduit à ce qu'EUROCADRES puisse se construire comme une organisation indépendante, libre de ses orientations et actions et soit confortée par un statut d'organisation associée à la CES.

EUROCADRES est donc un outil, je crois important, un outil, je crois utile ... à condition de s'en servir. Cela me conduit à une autre question: **quelle est donc la valeur ajoutée d'EUROCADRES ?** ... en examinant le passé, tout en pensant à l'avenir. Il me semble qu'il y a 4 importantes valeurs ajoutées.

Première valeur ajoutée: EUROCADRES est un partenaire social intersectoriel européen reconnu.

En 1993 ce n'était pas gagné d'avance. Nous nous sommes battus, nous avons apporté les preuves de notre représentativité ... et le 14 décembre 1993 nous avons figuré sur la première liste des partenaires sociaux européens, établie par la Commission européenne.

Par la suite, ce statut nous a parfois été contesté, du fait de notre proximité de la CES, pour siéger dans certaines instances, mais nous avons encore dû nous battre pour figurer parmi les organisations appelées à siéger au Sommet tripartite (seul organes réunissant les partenaires sociaux auprès du Conseil des ministres européens). Le soutien d'Emilio Gabaglio et de Jean Lapeyre (alors secrétaire général adjoint de la CES) nous fut chaque fois acquis.

Cette reconnaissance de partenaire social intersectoriel européen, de plein droit, permet à EUROCADRES de se faire entendre en toutes circonstances, lors des consultations officielles, dans les instances du dialogue social comme lors des négociations entre syndicats et employeurs.

Une telle reconnaissance n'est jamais définitivement acquise. Elle devra être confortée à l'avenir par de nouvelles initiatives.

Cette reconnaissance est essentielle.

Elle ne dispense pas EUROCADRES de définir ses propres priorités, de préparer des dossiers sérieux avec les organisations membres, de construire des coopérations et des alliances comme celles avec la CEC (Confédération européenne des cadres), avec le CEPLIS (Conseil européen des professions libérales), avec des associations professionnelles, ... et de mettre au point et conduire les stratégies d'intervention qui sont indispensables.

Ce n'est évidemment pas facile, le succès n'est jamais garanti, mais EUROCADRES peut ainsi peser sur les décisions européennes ... et le contexte actuel avec les difficultés économiques, sociales et politiques rend encore plus nécessaire l'usage de cette capacité d'intervention d'EUROCADRES.

Une autre valeur ajoutée est constituée par l'identification de domaines prioritaires pour l'action d'EUROCADRES

En parallèle à notre expertise sur les cadres les domaines tels que:

l'emploi, la qualité de l'éducation et de la formation, la reconnaissance des qualifications et diplômes, la mobilité, l'accès des femmes aux postes de responsabilité, la charge et le temps de travail, la recherche et l'innovation, le modèle européen de management sont des domaines qui, au cours des années, mais assez rapidement, ont été identifiés comme les priorités d'EUROCADRES, parce qu'ils correspondent aux principales préoccupations des adhérents et des organisations membres.

Ce n'est pas le moment de les examiner en détail, mais je voudrais souligner qu'ils correspondent aux problèmes auxquels nous sommes confrontés, dans les transformations que nous connaissons, cadres, dans le développement de la société de l'information. La plupart de ces questions en 1993 ne figuraient pas à l'agenda européen. EUROCADRES était relativement seul à s'en préoccuper, cela ne nous a pas empêchés d'en souligner l'importance, d'y travailler et d'obtenir que les discussions européennes s'en saisissent ... Il reste encore beaucoup à faire mais nous avons marqué des points dans ces domaines.

Le réseau des organisations membres constitue une valeur ajoutée importante.

Dès l'origine EUROCADRES a voulu fonctionner avec un appareil central relativement léger. C'est une économie de moyens, mais la recherche de l'efficacité nous a imposé de rechercher comment développer les échanges d'information et comment mieux s'appuyer sur les forces des organisations membres. C'est la démarche que nous avons engagée lorsque nous avons constitué des réseaux comme Mobilnet, Femanet, StartPro, ou pour les ingénieurs et les chercheurs.

Je me souviens des travaux avec nombre de fédérations pour impulser la prise en charge des cadres dans divers secteurs.

Je me souviens des efforts que nous avons conduits pour que les réunions du Comité exécutif ne soient pas la juxtaposition de positions nationales ou sectorielles mais pour que nous soyons capables de définir des orientations cohérentes au plan européen qui conduisent ensuite à des interventions tant nationales qu'européennes.

Je crois aussi que l'existence d'EUROCADRES, ses travaux, son expertise, ses interventions ont constitué un soutien à nombre d'organisations nationales, par exemple les rencontres au niveau d'un ministre lors des présidences tournantes de l'Union, ou certains séminaires sur les modes de syndicalisation et d'organisation, ou encore le travail sur certains dossiers.

Quatrième valeur ajoutée: la détermination d'EUROCADRES pour le renforcement de l'intégration européenne.

EUROCADRES s'est construit sur la volonté de prendre part à la construction européenne, de la soutenir et de la développer.

Dès l'origine, en 1993, nous avons affirmé cette volonté lors des débats sur le traité de Maastricht, qui permettait aux partenaires sociaux non seulement d'être consultés mais aussi de négocier des accords européens, mis en œuvre ensuite soit directement par eux-mêmes, soit par décision du Conseil des ministres.

Cette volonté s'est manifestée au début des années 2000 lorsque de nouveaux Etats (notamment qui se libéraient à l'Est) se tournaient vers l'Europe qui peinait à les intégrer et à transformer son fonctionnement.

Cette volonté s'est confirmée, en 2002-2005, où nous nous sommes prononcés pour "un système fédéral équilibré" lors des discussions préparatoires à la Constitution européenne qui devait donner force à la Charte des droits fondamentaux et qui conduisait à une Europe plus démocratique, plus forte, avec des procédures de décision plus efficaces.

Cette volonté s'est maintenue, bien que le projet de Constitution n'ait pas abouti. Elle a conduit les interventions d'*EUROCADRES* pour qu'une Europe renforcée puisse peser en faveur d'une mondialisation mieux maîtrisée, plus juste et plus respectueuse de l'environnement.

... et aujourd'hui le titre même de ce congrès, les interventions de Carlo Parietti et de Martin Jefflén, montrent que cette volonté ne faiblit pas.

La montée des replis nationaux s'observe dans les pays durement frappés par la crise mais aussi dans des pays plus prospères. Pourtant aucun de nos pays pris isolément n'a la taille suffisante pour peser de façon durable sur l'évolution du monde. Il ne faut pas se bercer des illusions de la "souveraineté nationale" c'est une illusion, une drogue dangereuse, hallucinogène!

L'Europe doit se ressaisir. Cela suppose une volonté politique (les élections du Parlement européen approchent) et notamment **des choix politiques macro-économiques** pour une politique européenne plus coordonnée (pas la coordination de la récession et de l'austérité mais la recherche de la croissance de l'emploi dans le sens de la récente proposition de plan d'investissement de la CES).

Les cadres dans les entreprises savent aussi qu'il faut agir **au niveau micro-économique**, sur les méthodes managériales, sur les critères de gestion, pour quitter le management à courte vue encore dominant et aller vers ce qu'*EUROCADRES* a appelé le management européen responsable.

Monétaire, économique, puis sociale, la crise s'est amplifiée en Europe en raison du déficit démocratique et politique de l'Union.

Les cadres confrontés aux enjeux de la globalisation comprennent que le progrès économique et social ne peut se réaliser avec un repli national, mais a besoin d'une

Union européenne renforcée: une Union européenne qui ne se limite pas à une zone de libre échange, mais qui soit capable de s'appuyer sur le développement des connaissances et de l'innovation et de conduire des politiques efficaces.

C'est pourquoi cet acquit européen de 20 ans constitue une valeur ajoutée d'EUROCADRES importante pour l'avenir.