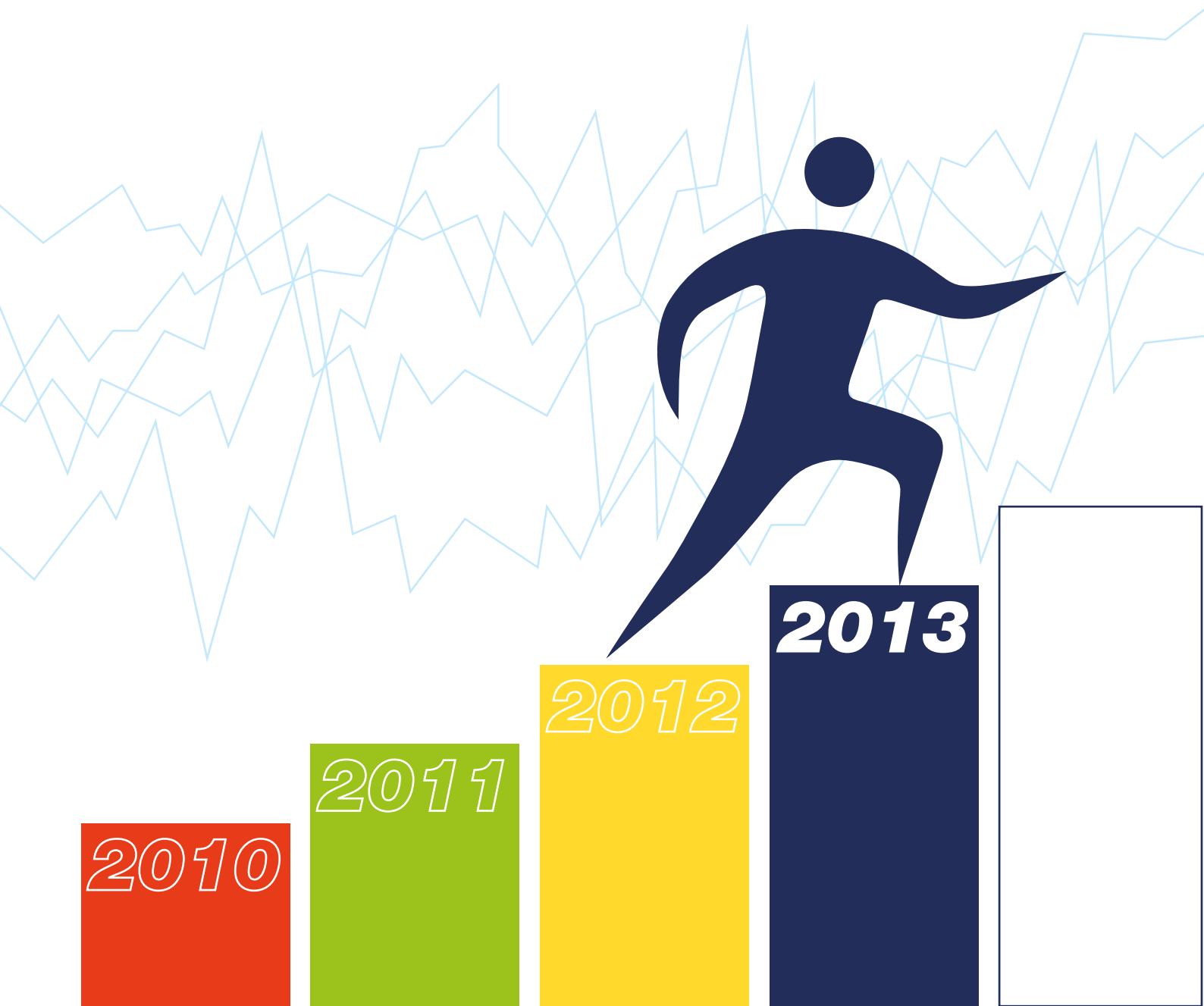


CONGRÈS BRUXELLES 28 - 29 NOVEMBRE 2013

RAPPORT GÉNÉRAL



Les cadres prennent leurs responsabilités pour renforcer l'intégration européenne



RAPPORT GÉNÉRAL

Congrès, Bruxelles 28-29 novembre 2013

TABLE DES MATIÈRES

1. <i>EUROCADRES</i> ' POSITIONS, OPINIONS, AGREEMENTS.....	4
2. PROJECTS AND NETWORKS.....	11
3. FINANCIAL SITUATION.....	15
4. UPDATED LIST OF EXECUTIVE COMMITTEE MEMBERS, PRESIDUM MEMBERS AND MEMBERS OF THE SECRETARIAT.....	19
5. CALENDAR OF ACTIVITIES.....	21

1 | NOS POSITIONS, NOS OPINIONS ET ACCORDS

Une information détaillée sur les prises de position, les opinions et les accords des années 2010, 2011 et 2012 est disponible, pour chaque année, dans le Rapport annuel d'activité.

2010

- Opinion de *EUROCADRES* sur 2020
- Proposition de la Commission et Conclusions du Conseil européen – Commentaires de *EUROCADRES* sur la stratégie Europe 2020
- Commentaires de *EUROCADRES* sur la nouvelle initiative de la Commission relative à la Directive temps de travail
- Point de vue de *EUROCADRES* sur l'Agenda social européen pour le marché du travail, les affaires sociales et l'égalité
- Opinion de *EUROCADRES* sur le Rapport sur le marché unique de Mario Monti
- Point de vue de *EUROCADRES* sur la politique globale européenne - « More and Better Globalisation »
- Message clé de *EUROCADRES* sur la politique commerciale de l'UE
- Réponse de *EUROCADRES* à la consultation de la Commission sur la politique commerciale de demain
- Opinion de *EUROCADRES* sur la proposition de directive sur les conditions d'entrée et de résidence des ressortissants de pays tiers, dans le cadre d'un détachement intra-groupe
- Processus de Bologne en cours – Expériences, défis, perspectives
- Accord entre le CEPLIS et *EUROCADRES* sur la représentation des professions et professionnels au sein du Dialogue social européen

2011

- Lettre de *EUROCADRES* au Commissaire Landowski sur la duplication du fonds recherche, éducation et innovation dans le budget de l'UE
- Réponse de *EUROCADRES* aux questions sur la Directive temps de travail
- Intervention de *EUROCADRES* sur l'audition au CESE sur le détachement intra-groupe
- Réponse conjointe de la CES et de *EUROCADRES* à la consultation publique sur la Directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles
- Accord passé entre l'ANSE et *EUROCADRES* sur la représentation au sein du Dialogue social européen

2012

- Prise de position sur le Livre blanc sur les retraites, COM (2012)55final
- Directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles 2005/36/CE : lettre conjointe au Parlement européen (CES, FSESP, CSEE, *EUROCADRES*, CEC)
- Promouvoir la santé et la sécurité des cadres dans la future Stratégie européenne sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail 2013-2020 - *Promoting Health and Safety of Professional and Managerial Staff in the forthcoming European Strategy on Safety and Health at Work 2013-2020*
- Prise de position d'*EUROCADRES* sur la proposition de la Commission européenne relative au programme de recherche et d'innovation Horizon 2020
- Prise de position conjointe CEPLIS et *EUROCADRES* sur la proposition de la Commission relative à la modernisation de la Directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles et du Règlement concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur
- Déclaration d'*EUROCADRES* sur "Excellente proposition de budget de l'UE pour les jeunes professionnels" - "*EU Budget Proposal Excellent for Young Professionals*"

2013

COMMENTAIRES D'EUROCADRES SUR LA COMMUNICATION DE LA COMMISSION SUR LE "CADRE DE QUALITE POUR LES STAGES" (31/01/2013)

EUROCADRES se réjouit de voir que l'idée d'un Cadre européen de qualité pour les stages (CEQS) se concrétise. Dans un contexte où le chômage des jeunes atteint des niveaux alarmants dans l'UE, *EUROCADRES* accueille favorablement la détermination de la Commission européenne qui souhaite s'attaquer à la question des stages.

Dans la plupart des pays européens, le taux de chômage des jeunes est deux fois plus important que le taux de chômage global. C'est particulièrement inquiétant puisque les personnes sans emploi au début de leur carrière ont plus de risque de devenir des chômeurs de longue durée plus tard.

Dans sa communication « Faire accéder les jeunes à l'emploi » du 5 décembre 2012, la Commission reconnaît les difficultés rencontrées par les jeunes Européens lors de la transition de l'école à l'emploi. Vu leur manque d'expérience professionnelle et de compétences spécifiques, appelées "inadéquations des compétences", de nombreux jeunes diplômés des écoles et universités démarrent perdants sur les marchés de l'emploi poussifs européens. L'inadéquation des compétences, et le déficit en employabilité en découlant, risquent de plonger ces jeunes Européens dans la pauvreté et l'exclusion sociale. La Commission, dans son dernier rapport sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, estime à juste titre qu'il s'agit d'une véritable menace pour la compétitivité et la prospérité européennes.

Si l'UE veut éviter d'engendrer une « génération perdue », elle doit absolument lancer des politiques actives d'emploi visant à augmenter l'employabilité et le taux d'emploi des moins de 25 ans. Un rapport récent d'Eurofound a comparé les diverses mesures politiques visant à renforcer l'employabilité des nouveaux-venus sur le marché de l'emploi et a conclu que "en termes d'efficacité, les stages débouchent sur de meilleurs résultats que les autres programmes pour l'emploi"¹. L'analyse de la Commission, dans le rapport sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, reconnaît également le vaste potentiel des stages dans la facilitation de la transition de l'école à l'emploi.

Les analyses susmentionnées concluent que les jeunes Européens devraient être encouragés à suivre des stages, de préférence avant leur entrée sur le marché du travail. *EUROCADRES* estime que les stages devraient idéalement être intégrés aux cursus des universités, des établissements EFP ou même des écoles secondaires. Pour les jeunes fraîchement diplômés des universités ou écoles qui ont des difficultés à trouver un premier emploi, les stages (dans ce cas ce qu'on appelle les "stages sur le marché libre") peuvent être considérés comme un moyen d'augmenter l'employabilité, tout en évitant une période de chômage.

Cependant, les stages ne libéreront tout leur potentiel que s'ils répondent à des normes qualitatives strictes. *EUROCADRES* partage l'évaluation de la Commission : « les problèmes rencontrés lors des stages sont généralement liés au contenu d'apprentissage lacunaire, à une rémunération / compensation insuffisante voire absente et à de piètres conditions de travail ». En outre, la faible mobilité des stagiaires dans l'UE est l'indicateur flagrant d'un marché européen défaillant pour les stagiaires, comme le reconnaît la Commission.

En vue d'exploiter pleinement le potentiel des stages et vu la situation actuelle sur le marché de l'emploi, il est urgent de mettre en place un Cadre européen de qualité pour les stages. *EUROCADRES* estime qu'un tel cadre doit être aussi contraignant que possible, pour contrecarrer efficacement les difficultés rencontrées par les stagiaires de l'UE. C'est pourquoi *EUROCADRES* est favorable à l'ouverture de négociations en dialogue social sur un tel cadre de qualité.

1. Pensez-vous que l'option décrite au point 5.1

- pourrait fournir un cadre acceptable permettant de répondre aux inquiétudes exprimées dans vos réponses à la première phase de consultation ?

¹ Rapport d'Eurofound "Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people", publié le 21 décembre 2012

Selon *EUROCADRES*, les options présentées au point 5.1 de la consultation touchent la plupart des domaines pour lesquels il est urgent d'agir, en vue de fournir une expérience d'apprentissage de qualité aux stagiaires en Europe. Cependant l'efficacité de ces propositions dépendra de leur contenu concret. *EUROCADRES* estime que les futures processus politiques visant à définir un Cadre européen de qualité pour les stages (CEQS) doivent concrètement et essentiellement déboucher sur les dispositions suivantes :

Convention de stage

En plus de la proposition de la Commission, *EUROCADRES* insiste sur le fait que tous les stages dans l'UE doivent être légalement, obligatoirement et préalablement soumis à une convention de stage écrite. De plus, ces conventions doivent revêtir un caractère contractuel, en vue de permettre aux stagiaires d'entreprendre une action en justice dans le cas où l'entité hôte enfreindrait les obligations définies par la convention et le droit applicable. *EUROCADRES* est d'accord avec la Commission européenne pour dire que le contenu de la convention de stage doit couvrir les objectifs d'apprentissage, le temps de travail et les conditions de travail, ainsi que la sécurité sociale et la durée du stage.

Transparence de l'information

L'information sur les droits et devoirs des stagiaires et entités hôtes doit être mise à la disposition de toutes les parties concernées. Elle doit être concise et accessible. La Commission européenne et les Etats membres devraient travailler en étroite coopération, pour fournir cette information partout en Europe et dans le but d'améliorer la mobilité transfrontalière des stagiaires. *EUROCADRES* estime que les services d'information (sites web, guichets d'information) des agences nationales pour l'emploi, ainsi que le portail EURES, devraient approfondir leur coopération en vue d'atteindre cet objectif.

Objectifs et contenu

Comme indiqué ci-dessus, les principaux objectifs des stages de qualité doivent être : l'expérience d'apprentissage des stagiaires, l'augmentation de leur employabilité et la possibilité de faire leurs premiers pas dans le monde du travail. C'est pourquoi *EUROCADRES* insiste sur la nécessité de définir clairement et dans le détail les objectifs d'apprentissage dans la convention de stage (voir ci-dessus), de façon à donner aux stagiaires la possibilité d'exercer leur droit à l'apprentissage, en ayant recours à la justice le cas échéant.

En vue d'aboutir à une reconnaissance des stages (voir aussi le paragraphe suivant), la définition des objectifs d'apprentissage devrait se fonder sur le Cadre européen des certifications (CEC), pour que les stages réussis soient considérés comme un acquis d'apprentissage par des employeurs potentiels partout dans l'Union européenne.

EUROCADRES exhorte la Commission européenne à envisager les étapes permettant de faire en sorte que les entités hôtes honorent leurs obligations et donnent la priorité au développement professionnel des stagiaires. Au cours de leur stage, les stagiaires visant une carrière dans des fonctions de cadres ou supérieures ont plus encore besoin d'avoir un aperçu de leur future carrière. Ils doivent donc être protégés, pour ne pas être exploités en tant que main d'oeuvre bon marché et peu qualifiée.

Orientation et reconnaissance

EUROCADRES est d'accord avec les propositions de la Commission reprises sous cet intitulé, mais souhaite toutefois ajouter qu'une attention accrue doit être accordée au rôle du responsable de stage (mentor). Le CESQ doit garantir que le responsable de stage soit un professionnel chevronné et possédant une expérience en gestion d'équipe et en encadrement de collègues au cours de leur évolution professionnelle. En outre, *EUROCADRES* insiste sur le fait que l'évaluation écrite du stagiaire fasse référence aux compétences acquises, telles que définies par le CEC, en vue d'encourager la portabilité transfrontalière des compétences ainsi acquises.

Durée

EUROCADRES est d'accord avec la Commission européenne sur le fait que la définition de la durée du stage, dans le cadre d'une formation professionnelle, soit définie par l'établissement de formation professionnelle concerné. Dans le cas d'un stage sur le marché libre, il ne devrait pas excéder une durée de six mois.

Stages successifs

EUROCADRES estime que les stages successifs au sein d'une entité devraient être évités, et ce pour ne pas engendrer l'éviction d'emplois réguliers. Toutefois, et en vue de concéder un certain degré de souplesse qui pourrait être bénéfique au stagiaire dont la disponibilité dépend du cursus professionnelle, *EUROCADRES* est favorable à une disposition excluant les stages de plus de six mois sur une période de dix-huit mois, courant dès le premier jour de stage dans l'entité hôte.

Dispositions relatives à la sécurité sociale

Le CEQS doit garantir qu'aucun stagiaire ne soit exclu de l'accès à la protection sociale. En conséquence, *EUROCADRES* accueille favorablement la proposition de la Commission visant à formuler des dispositions relatives à l'accès à la sécurité sociale, conformément au droit du travail national applicable aux stagiaires. Si les stagiaires sont des étudiants éligibles à la protection sociale grâce à leur statut d'étudiant, ceci représente alors une alternative viable à exploiter.

Rémunération / défraiement

EUROCADRES comprend que la question de la rémunération soit le problème le plus épineux à aborder dans la consultation en cours. Nous sommes convaincus que les stagiaires, tout en préparant leur future carrière et en augmentant leur employabilité, ne doivent pas être exposés à un risque de pauvreté. C'est pourquoi, *EUROCADRES* insiste sur le fait que tous les stagiaires doivent avoir accès à un financement supérieur au seuil de pauvreté de l'UE, fixé à 60% du revenu médian ou, le cas échéant, au moins au niveau du salaire minimum. De plus, les stagiaires devraient avoir le droit au remboursement complet des frais directement liés à leur stage, comme les frais de déplacement.

Pour les stagiaires effectuant un stage dans le cadre d'un programme d'étude, il existe parfois de nombreuses possibilités d'obtenir un financement suffisant, via des régimes nationaux de bourses ou le programme « ERASMUS pour tous » pour les stages transnationaux.

Des individus qualifiés effectuant un stage sur le marché libre doivent cependant être éligibles à un tel financement de la part de l'entité hôte. C'est aux institutions de l'UE de mettre à disposition des entités hôtes, ou non, un soutien à cette fin. Plusieurs points d'action définis dans l'Initiative sur les perspectives d'emploi des jeunes prévoient la ré-attribution de ressources du FSE, en vue de faciliter la transition école-emploi, par exemple, par le biais de stages. Offrir aux entités hôtes une contribution (partielle) à la fiche de paie d'un stagiaire peut constituer un incitant viable pour les entreprises qui pourraient proposer des stages de qualité, tout en évitant d'exposer les stagiaires à un risque de pauvreté.

Stratégie de partenariat

EUROCADRES accueille favorablement la proposition de la Commission d'améliorer la coopération entre les fournisseurs de stages et les services publics pour l'emploi aux niveaux national et européen. En vue de faciliter le flux escompté d'informations et d'échanges de bonnes pratiques, *EUROCADRES* est convaincu de la nécessité d'un enregistrement obligatoire et préalable des stages, ce qui devrait d'ailleurs devenir une exigence légale. Non seulement ceci faciliterait la surveillance du respect des dispositions du CEQS, mais aussi cette mesure permettrait d'établir la cartographie du « paysage des stages » de l'UE. Elle simplifierait en outre la collecte de données sur les stages grâce auxquelles les futures initiatives politiques sont définies.

Estimez-vous que l'option expliquée au point 5.1

- **devrait être limitée aux stages sur le marché libre ou devrait-elle couvrir tous les autres types de stages ?**

Les stagiaires sur le marché libre constituent certainement le groupe le plus vulnérable tombant sous le coup de la présente proposition. Il est donc nécessaire et urgent de leur offrir une protection. Cependant, aucun jeune ne devrait en principe être contraint de travailler dans le cadre d'arrangements non réglementés et sans protection.

C'est pourquoi *EUROCADRES* suggère que le respect du CEQS soit rendu obligatoire pour tous les stages sur le marché libre. Si les étudiant(e)s se voient dans l'obligation d'effectuer des stages dans le cadre de leur cursus, ils doivent alors être exempté(e)s du CEQS, en cours de préparation par la Commission, dans le cas où leur entité hôte (université, établissement EFP, etc.) a défini des normes de qualité indépendantes.

2. Que pensez-vous des autres options expliquées dans les points 5.2 et 5.3 ?

Selon *EUROCADRES*, les options détaillées aux points 5.2 et 5.3 (site web d'information et label de qualité pour les entités hôtes), telles que définies au point 5.1, sont considérées comme des compléments au CEQS, et non comme une alternative réelle. Comme le conclut l'étude d'impact de la Commission pour les mesures proposées, tant un site d'information qu'un label de qualité volontaire ne semblent avoir qu'un impact limité sur la situation actuelle. En conséquence, ces options, si elles ne s'accompagnent pas d'un CEQS, ne permettront pas de résoudre les problèmes sérieux actuels comme le souhaite la Commission. C'est pourquoi *EUROCADRES* est favorable à ces mesures, si elles s'accompagnent d'une mise en œuvre simultanée de mesures plus solides, définies au point 5.1.

De façon générale cependant, *EUROCADRES* reste convaincu qu'un site web convivial, tel que décrit au point 5.2, peut véritablement compléter le CEQS et lui apporter une valeur ajoutée. De préférence, ce site web devrait également offrir la possibilité aux utilisateurs inscrits de partager leurs expériences concrètes par le biais de rapports de stage ou autre. Il pourrait également être conçu comme un marché où tant les futur(e)s stagiaires que les entités hôtes peuvent créer des profils décrivant les intérêts d'apprentissage et offres diverses, sur le modèle du site web néerlandais www.stagemarkt.nl.

Un label de qualité pour les fournisseurs de stages pourrait en effet s'avérer obsolète si le CEQS est adopté. Cependant, si des entreprises souhaitent bénéficier d'un tel label, *EUROCADRES* insiste sur le fait qu'un tel label ne pourrait être délivré que si l'entité hôte s'engage à respecter les obligations du CEQS et ce par une déclaration signée. Une telle déclaration devrait également préciser les sanctions effectives, proportionnées et dissuasives qui seront imposées en cas de non respect des normes de qualité, le but est d'éviter tout usage abusif du label de qualité par les entités participantes.

3. Les partenaires sociaux de l'UE, au niveau sectoriel ou horizontal, souhaitent-ils participer aux négociations sur la base des éléments définis au point 5.1 de la présente communication, dans le but d'aboutir à un accord sur le Cadre de qualité des stages, conformément à l'article 155 du TFUE ?

EUROCADRES serait heureux d'entamer les négociations au sein d'un comité de dialogue horizontal, en vue d'aboutir à un accord sur le Cadre européen de qualité des stages et qui répondrait aux critères de qualité susmentionnés.

De plus, les négociations au dialogue social seraient une excellente occasion pour *EUROCADRES* de placer la validation et la portabilité des compétences au centre du débat sur le CEQS. Vu le caractère superficiel de la discussion sur les cadres de certification dans la communication de la Commission, *EUROCADRES* est assez déçu par le manque d'attention portée à la question abordée par la présente communication.

EUROCADRES s'engage également à soutenir ses partenaires et organisations membres au sein des comités de dialogue social sectoriel, en vue de préparer des cadres de qualité solides au niveau sectoriel, là où c'est nécessaire. Comme la Commission le reconnaît dans ses communications et analyses précédentes, il existe des différences significatives entre les expériences de stage dans les différents secteurs d'activité économique. L'exploitation des stagiaires demeure un problème récurrent, en particulier au sein des organisations sociales, politiques ou sans but lucratif. *EUROCADRES* souhaite rappeler à la Commission que les autorités publiques ont la responsabilité de lutter efficacement contre ce phénomène. La Commission devrait favoriser les solutions en la matière, notamment en y accordant une attention et des ressources accrues. Ceci vaut particulièrement dans la mesure où la Commission souhaite encourager l'emploi dans les secteurs les plus concernés, comme les soins de santé où les stagiaires sont souvent confrontés à des problèmes de qualité.

DECLARATION CONJOINTE DE LA CES, DU CSEE, DE LA FSESP, D'EUROCADRES ET DU CEPLIS SUR LA DIRECTIVE AMENDANT LA DIRECTIVE RELATIVE A LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES (2005/36/EC) (16/05/2013)

La Confédération européenne des syndicats (CES), le Comité syndical européen pour l'éducation (CSEE), la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP), le Conseil des cadres européens (EUROCADRES) et le Comité européen des professions libérales (CEPLIS) remarquent avec satisfaction que le processus d'adoption de la Directive amendant la Directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles et le Règlement concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (IMI) arrive à son terme.

A ce stade, nous souhaiterions saluer le bon travail des Commissions parlementaires chargées de l'amendement du texte, et notamment de l'excellent travail de la Commission IMCO et de Mme Bernadette Vergnaud, députée européenne et chargée du rapport final du Parlement européen. Nos organisations se réjouissent de voir que les points de vue des parties prenantes et des partenaires sociaux ont été largement pris en compte par les représentants des citoyens européens, notamment pour ce qui est des Cadres de formation communs, du perfectionnement professionnel continu, de l'accès partiel et du mécanisme d'alerte.

La CES, le CSEE, la FSESP, EUROCADRES et le CEPLIS estiment que la participation des partenaires sociaux et des organisations professionnelles au développement des ces Cadres de formation communs est un grand pas en avant : un pas en avant vers une implication accrue des parties prenantes dans la conception de la législation régissant leur formation. L'inclusion du Perfectionnement professionnel continu dans le texte par le Parlement européen est une raison de plus de nous réjouir. Il s'agit d'une nette amélioration de la Directive actuelle.

Puisque nous saluons le travail accompli, nous devons également remarquer que toutes les possibilités de modernisation de la Directive actuelle n'ont pas été explorées, par exemple l'ambitieux projet des Cartes professionnelles.

La CES, le CSEE, la FSESP, EUROCADRES et le CEPLIS souhaitent réaffirmer leur engagement à travailler en collaboration avec les institutions de l'Union européenne et les gouvernements nationaux, dès que la nouvelle Directive sera adoptée, pour qu'elle soit mise en œuvre efficacement et de manière réaliste. Notre objectif commun est la création d'un marché intérieur où tous les travailleurs, gestionnaires et professions libérales puissent bénéficier de la liberté de circulation et d'une saine pratique professionnelle.

Bruxelles, le 16 mai 2013

Pour la CES	Pour le CSEE	Pour la FSESP	Pour <i>EUROCADRES</i>	Pour le CEPLIS
Luca Visentini	Carola Fischbach-Pyttel	Martin Rømer	Carlo Parietti	Jacques Reignault
Secrétaire confédéral	Secrétaire général	Directeur européen	Président	Président

EUROCADRES SUR LES ELECTIONS DU PARLEMENT EUROPEEN EN 2014

Dans la mesure où *EUROCADRES* représente presque 6 millions de professionnels et cadres syndiqués, nous souhaitons nous exprimer sur les élections du Parlement européen en 2014 (suivies d'un changement de la Commission), question cruciale s'il en est. *EUROCADRES* est indépendant du point de vue politique, mais nous établissons d'importants référentiels (benchmarks) à l'aune desquels nous mesurons les propositions et opinions des partis et de leurs candidats.

En mai 2014, les citoyens européens participeront à ce qui est déjà considéré comme les élections européennes les plus importantes à ce jour. Le paysage institutionnel en sera certainement profondément changé.

Les dirigeants de l'Europe seront jugés selon leur façon d'aborder la crise dans la Zone Euro. Et, peut-être plus important encore, les citoyens devront choisir entre un mandat « pour » ou une fronde « contre » l'intégration politique et économique de l'Europe. Et pour la première fois, des candidats rivaux se disputeront la présidence de la Commission (sur proposition du Conseil, en tenant compte des résultats des élections, et finalement élu(e) par le Parlement (article 17 du Traité)). C'est pourquoi, ces candidat(e)s devront présenter au cours de la campagne un manifeste clair sur leur vision de l'UE de demain. Les positions des eurosceptiques pourraient bien influencer l'orientation de l'agenda communautaire et entraver la construction d'une Europe forte.

EUROCADRES souhaite donc réitérer son espoir de 2009 : que le nouveau Parlement et la nouvelle Commission fassent face à la crise en modernisant et en renforçant les structures socio-économiques de l'Europe.

EUROCADRES souhaite mettre en avant un nombre de priorités que le nouveau Parlement et la nouvelle Commission devront prendre en compte en 2014 et au-delà.

- Dans le cadre du développement à venir de la Stratégie 2020, l'implication des partenaires sociaux (entre autres *EUROCADRES*) sera cruciale pour que cette stratégie soit plus efficace. L'Europe doit devenir la zone la plus compétitive du monde basée sur le savoir et la cohésion sociale.
- Les conditions de travail doivent être respectées dans chaque État membre, la révision de la Directive temps de travail doit garantir un système de protection sociale pour tous les employés (cadres inclus). L'UE doit activement promouvoir une vie professionnelle de qualité.
- L'Europe doit repenser sa politique si elle veut trouver une meilleure solution pour lutter contre la crise et le chômage actuel (en particulier chez les jeunes professionnels et cadres). Les mesures d'austérité extrêmes se sont avérées inefficaces, cependant il est impossible de renoncer à la modernisation de l'économie et de l'État providence.
- *EUROCADRES* propose un plan d'action visant à attirer les entreprises de technologies de pointe, à mettre en œuvre l'Agenda numérique, à développer un système mondial d'apprentissage tout au long de la vie, à promouvoir l'esprit d'entreprise et les jeunes pousses, notamment les PME. Grâce à l'appui de tous les partenaires sociaux, ce plan devrait rendre le service public et les entreprises plus efficaces et innovants.
- Étant donné la révision à mi-parcours du budget européen, la part attribuée à l'éducation, à la recherche et aux fonds sociaux doit absolument être considérablement augmentée, pour encourager l'innovation dans tous les domaines d'activité.
- La fermeture des paradis fiscaux et la fin de la concurrence fiscale féroce contribueront à l'établissement d'un budget plus sain et plus équilibré.

- L'égalité entre hommes et femmes doit être mieux affirmé et défendu dans de nombreux domaines de la vie professionnelle, par exemple au sein des comités de gestion des entreprises.
- La crise économique, sociale et financière a un impact important sur les questions de santé et de sécurité des citoyens. Il est nécessaire de porter une attention accrue au bien-être des citoyens et citoyennes tant dans leur vie professionnelle que dans leur vie privée. En conséquence, l'UE doit développer une stratégie pour la santé et la sécurité plus solide, fondée sur les expériences des partenaires sociaux et mettant l'accent sur la santé mentale.
- La libre circulation de tous les travailleurs et étudiants doit être encouragée. En effet, il s'agit là de l'une des plus belles réussites de l'UE. Les directives relatives à l'emploi des migrants et ressortissants de pays tiers n'ont toutefois pas débouché sur une valeur ajoutée constructive. La politique européenne en la matière devrait faire l'objet d'une réévaluation minutieuse.
- Les instruments européens pour la transparence, tels que les systèmes de crédits et les niveaux de qualification, doivent être plus cohérents et doivent donc être révisés.
- Les cadres devraient jouer un rôle prépondérant au sein des Comités d'entreprise européens, ainsi que dans la mise en œuvre de la RSE. Leurs compétences spécifiques peuvent contribuer à des règles et pratiques sociales plus adaptées dans la législation européenne et ce au bénéfice de tous les employés. La proposition de Directive sur la publication d'informations non financières et de diversité par les entreprises doit être adoptée.
- *EUROCADRES* souligne à nouveau l'importance du dialogue social et des conventions collectives qui viennent renforcer l'Europe en lui conférant un caractère démocratique accru. Il est en outre nécessaire de consulter les partenaires sociaux en matière de politique économique, de questions liées au marché intérieur et de politique d'immigration pour le marché de l'emploi.
- Nous exhortons nos organisations nationales membres de presser les candidats députés européens (et ensuite la nouvelle Commission) à montrer leur engagement en faveur d'une Europe plus sociale en 2014 et au-delà.

LETTRE A LA COMMISSION EUROPEENNE SUR LA CHARTE EURES POUR LA MOBILITÉ (24/09/2013)

Monsieur Savy,

Comme demandé dans votre courriel, vous trouverez ci-dessous les impressions de *EUROCADRES* sur la Charte EURES contenant les lignes directrices et normes techniques du réseau EURES

Dans une société fondée sur la connaissance, les professionnels et directeurs doivent, tout au long de leur carrière, faire preuve d'innovation, de mobilité et de souplesse dans leur vie professionnelle et sur le marché du travail. C'est pourquoi *EUROCADRES* souhaite améliorer la mobilité à travers les pays de l'UE et par delà ses frontières.

EUROCADRES accueille très favorablement le principal objectif de cette nouvelle Charte EURES qui vise à renforcer l'efficacité des services et du réseau européen de mobilité, et en particulier à améliorer la coïncidence entre l'offre et la demande d'emplois, le placement sur le marché et le recrutement. La mobilité partout en Europe est essentielle pour tous les travailleurs, et plus encore pour les membres de *EUROCADRES*, pour qui la mobilité est une nécessité professionnelle.

EUROCADRES espère que les nouvelles procédures de service et normes qualité du réseau en général, ainsi que la nouvelle coopération entre EURES et les services régionaux et locaux dans les États membres en particulier, permettront aux compétences des professionnels d'être plus facilement converties en emplois adéquats.

EUROCADRES accueille favorablement la proposition de structure des rapports et évaluations qui nous donnent la possibilité de développer et d'étendre la coopération entre le réseau de consultance en mobilité de *EUROCADRES* "MOBILNET" et EURES ;

EUROCADRES se réjouit de cette coopération étendue et prometteuse, nous contribuerons et apprendrons, en vue de développer nos propres services de consultance, qui font partie intégrante de nos activités en faveur d'une mobilité accrue et de meilleure qualité en Europe.

Europe.

Carlo Parietti

President

2 | PROJETS ET RESEAUX

Une information plus détaillée sur les projets et réseaux des années 2010, 2011 et 2012 est disponible pour chaque année dans le Rapport annuel d'activité.

2010

- Projet StartPro "Les jeunes cadres face aux changements sur le lieu de travail"
- Séminaire Mobil-net "Work migration as brain gain chance for Europe" ("L'immigration au travail : importer des cerveaux en Europe")
- Conférence annuelle "Innovative Europe to overcome the crisis" ("Une Europe innovante pour surmonter la crise")

2011

- Lancement du projet "IREER – Industrial Relations for EU Excellence in Research Sectors" (Relations de travail pour l'excellence de la recherche dans l'UE)
- Conférence annuelle "Young Professionals and Managers in the brave New World of Change" (Jeunes professionnels et cadres au merveilleux pays du changement)

2012

- Lancement du projet "Facilitating more Professional and Managerial Staff competencies in EWCs" ("Faciliter l'acquisition de compétences chez les cadres au sein des CEE")
- Lancement du projet "Improving the representation of self-employed women with professional and managerial tasks" ("Améliorer la représentation des femmes indépendantes à des fonctions supérieures")
- Lancement du projet de partenariat "ECVision - European competence for Supervision" ("Compétence européenne de supervision")
- Conférence annuelle "European contracts for excellence in the EU research Area" ("Contrats européens pour l'excellence de la recherche dans l'UE")

2013

LES CADRES AU SEIN DES CEE

Les 28 et 29 janvier 2013, la dernière conférence européenne sur notre projet "**Facilitating more Professional and Managerial Staff competencies in European Works Councils**" s'est tenue à Berlin. Environ 40 participants issus de dix pays européens, et représentant les membres des CEE de différentes entreprises et secteurs, ont confirmé que les représentants des cadres sont compétents pour contribuer au dialogue social transnational. Il est crucial pour les CEE de bénéficier d'une représentation équilibrée des cadres, ce qui leur permet de représenter tous les collaborateurs de leur entreprise. Les travailleurs très qualifiés peuvent véritablement contribuer à l'efficacité globale du processus d'information et de consultation en compensant les asymétries en termes d'accès à l'information qui peuvent parfois avoir un impact sur les représentants des travailleurs de par leur niveau de qualification et de compétence.

La brochure finale, intitulée "Professional and Managerial Staff Competencies Improving EWC Effectiveness", est le reflet des résultats des recherches et entretiens précédents effectués auprès des membres des CEE et coordinateurs CEE pour les syndicats, ainsi que des discussions à l'atelier Européen. Sur la base de ces résultats, des recommandations ont été formulées sur la meilleure façon d'intégrer les cadres dans les CEE (à télécharger en anglais, français et en allemand sur le site web de *EUROCADRES* : www.EUROCADRES.org/spip.php?article486).

Les réactions très positives, suite à l'atelier et aux discussions politiques au sein des unités politiques de *EUROCADRES*, ont suscité un intérêt et un soutien très marqués parmi les organisations membres de *EUROCADRES*. C'est pourquoi *EUROCADRES* présentera le sujet des CEE lors de son Congrès 2013, en tant que stratégie politique à poursuivre au cours de la période 2014-2017. De plus, il est envisagé de créer un réseau de cadres au sein des CEE qui contribuera à la stratégie politique et jouera le rôle de facilitateur dans l'échange au niveau européen, en apportant des connaissances d'experts aux organisations membres de *EUROCADRES*, ainsi qu'à ses organes politiques.

De plus amples informations sont disponibles sur le site web de *EUROCADRES* : www.EUROCADRES.org/spip.php?rubrique563

FEMANET : FEMMES INDEPENDANTES

Les 21 et 22 janvier 2013, l'atelier européen final organisé à Cracovie portait sur notre projet « Improving the Representation of Self-employed Women with Professional and Managerial Tasks » (Améliorer la représentation des femmes indépendantes dans les fonctions de cadres et dirigeantes). Environ 40 participants représentant 16 organisations membres de *EUROCADRES*, et issus de 13 pays européens, ont discuté de la situation des indépendants en mettant particulièrement l'accent sur la situation des femmes indépendantes.

Les résultats des interviews et enquêtes précédentes, auprès des employés des syndicats situés dans divers pays européens, ainsi que du débat et de l'échange qui ont eu lieu lors de l'atelier sont compilés dans une brochure disponible en anglais, en italien et en polonais (à télécharger sur le site web de *EUROCADRES* : <http://www.EUROCADRES.org/spip.php?article484>).

Ce projet nous permet de tirer deux conclusions majeures : les femmes hautement qualifiées rencontrent toujours des difficultés à développer leurs carrières, malgré quelques exceptions remarquables ; les syndicats doivent être capables de surmonter ces limites et tenter d'établir un société plus juste en termes d'égalité des chances et de conditions de travail. Donner la possibilité aux femmes qui occupent une fonction de cadre ou dirigeante d'entrer sur le marché du travail en tant qu'employées ou indépendantes, et de passer d'un poste à l'autre et vice versa, peut en effet favoriser efficacement le développement cohérent de leur carrière professionnelle. Les femmes ont ainsi la possibilité de compenser une trajectoire de carrière irrégulière grâce à l'accumulation d'expériences et un équilibre plus juste entre vie professionnelle et vie privée.

Ensuite, travailler comme indépendant(e) permet d'aller au-delà de relations professionnelles « dépendantes » et met en lumière les limites et contraintes liées à la gestion de la main d'oeuvre. Les employeurs imposent de plus en plus souvent des statuts d'indépendants à leurs employés salariés, pour s'exonérer de toute contrainte liée à la gestion des relations avec les employés et sans en supporter le coût. Ce phénomène est largement connu sous le nom de « indépendants économiquement dépendants » et place les travailleurs dans une situation de vulnérabilité, car ils dépendent d'un seul employeur, ne bénéficient d'aucun filet de sécurité sociale ou souffrent de mauvaises conditions de travail, bref la recette pour une vie dans la précarité.

Pour toutes ces raisons, il est nécessaire pour les syndicats d'améliorer leur capacité de représentation des travailleurs indépendants. Cet objectif peut être poursuivi en incluant les besoins des indépendants dans les conventions collectives types et/ou en passant des accords avec les associations professionnelles.

Afin de pouvoir représenter tous les cadres d'Europe et de renforcer la solidarité entre les travailleurs sous statuts d'emploi différents, et dont les contours sont de plus en plus flous, les syndicats devraient faire tout ce qui est en leur pouvoir pour décourager toute forme de contraste entre emploi dépendant et indépendant. A cette fin, ils doivent proposer les mêmes instruments de négociation, pour reconnaître et défendre les besoins des individus et les inclure dans la capacité de négociation des conventions collectives et ce sans engendrer une augmentation du taux d'emplois indépendants.

De plus amples informations sont disponibles sur le site web de *EUROCADRES* : <http://www.EUROCADRES.org/spip.php?rubrique558>

ECVISION - EUROPEAN COMPETENCE FOR SUPERVISION (COMPETENCE DE SUPERVISION EUROPEENNE)

EUROCADRES est partenaire du projet **ECVision “European Competence for Supervision”** développé par le **Wiener Volkshochschulen** (Centre de formation pour adultes de Vienne) et lancé par l'**ANSE** (l'Association des organismes nationaux chargés de la supervision en Europe) et que *EUROCADRES* représente au sein du dialogue social européen, sur la base d'un accord de partenariat.

La supervision et l'encadrement sont des pratiques très répandues, tout comme diverses formes de consultance, mais sans véritable base commune en Europe. Ni la terminologie, ni les systèmes EFP ne sont comparables : l'EFP pour les superviseurs est proposé par les universités, ainsi que par des entreprises privées et des centres de formation pour adultes et axée sur l'emploi. Bien qu'il y ait des cadres nationaux distincts en matière de supervision, l'intégration au sein du CNC reste faible. Les CNC ont été partiellement mis en œuvre dans 14 pays européens et à différents niveaux (CEDEFOP 2010). La supervision et l'encadrement sont des professions d'indépendants, les normes de qualité sont régies par les associations professionnelles nationales. En conséquence, ni les associations professionnelles, ni les fournisseurs d'EFP, ni les clients, ni les organisateurs (départements des RH, etc) ne peuvent se fier à des références valables et à une compréhension commune au niveau européen.

L'objectif global du projet est de définir les éléments propres à un cadre européen de certification pour les métiers de « superviseurs » et « coaches ».

La première phase du projet a débuté à la fin de l'année 2012. L'équipe de projet (un petit groupe d'experts en supervision et encadrement de plusieurs pays – régions d'Europe du nord, centrale et de l'est) s'est réuni, a discuté et a établi une liste de tâches et responsabilités clés en lien avec la supervision et l'encadrement : qualités principales, formats, configurations, méthodes et résultats escomptés, le tout résumé en un glossaire. Ce projet de glossaire est aujourd'hui prêt et a été envoyé pour commentaire à un groupe plus large d'experts, en vue de récolter des réactions, des amendements et des propositions.

La prochaine étape sera la **conférence** organisée à **Bruxelles les 13 et 14 février 2014**, sous l'égide de *EUROCADRES* et intitulée **“Getting involved ! - A common Terminology for Supervision and Coaching in Europe”**. L'équipe projet, les groupes d'experts, ainsi que des représentants des institutions de qualification (universités et instituts privés), des fournisseurs et d'autres parties prenantes concernées s'y réuniront. *EUROCADRES* représentera avant tout les clients et formulera des commentaires et contributions adoptant le point de vue des fonctions dirigeantes et de gestion des ressources humaines, pour lesquelles la supervision et l'encadrement sont incontournables et doivent être bien intégrés. Les différents contextes culturels et linguistiques seront abordés en vue d'aboutir à une compréhension commune et à l'engagement d'élaborer une terminologie commune.

Sur la base du glossaire et des résultats de la conférence de Bruxelles, la prochaine étape du projet sera de développer une matrice détaillée des compétences, une condition fondamentale et préalable à la création d'un socle commun où ancrer le discours professionnel au niveau européen, qui s'attaquera à la comparabilité des formations professionnelles, en décrivant les compétences de supervision et les qualifications reprises dans les résultats d'apprentissage, les instruments de planification et d'évaluation de la supervision et de l'encadrement des clients, en particulier en tant que mesure du développement personnel et enfin en tant que premier pas vers une **Carte professionnelle européenne pour la supervision et l'encadrement** apportant plus de transparence, de visibilité et améliorant la mobilité.

L'équipe de projet se chargera de développer les résultats du projet de la même façon que le glossaire et grâce aux réactions critiques de l'équipe d'experts. Ces résultats seront ensuite présentés en différentes langues lors de la conférence finale prévue en juin 2015 à Vienne.

De plus amples informations sur le projet sont disponibles sur le site web : www.anse.eu/ecvision.html

LES CADRES DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS

EUROCADRES est partenaire du projet **TRAN-MAPS “Transport Trade Unions Organising Managerial & Professional Staff”** lancé sous l’égide de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). Ce projet a commencé à la fin de l’année 2012. En 2013, des séminaires et ateliers thématiques ont été organisés. *EUROCADRES* y a participé en y apportant son expertise sur les diplômés, les jeunes cadres, l’égalité homme-femme et le Modèle européen de responsabilité sociale des cadres.

Le principal objectif du projet est de définir et de concrétiser des stratégies qui pourront être utilisées par les syndicats des transports, en vue d’encourager les cadres à rejoindre leur mouvement. C’est pourquoi ETF et d’autres partenaires parties au projet souhaitaient identifier les intérêts de ce groupe en pleine expansion d’employés de bureau, afin de préserver leur avenir. De façon plus spécifique cette démarche, taillée sur mesure, correspond à leurs besoins et à leurs rôles particuliers dans le secteur. Une attention particulière est portée à la gestion européenne responsable, aux heures de travail, à la charge de travail, à la criminalisation du groupe cible, aux jeunes diplômés et à l’égalité homme-femme.

La conférence européenne finale est prévue les 16 et 17 décembre 2013 à Paris. Les résultats de tous les projets y seront présentés.

RID-NET - NETWORK OF AND FOR PROFESSIONALS AND MANAGERS IN RESEARCH, INNOVATION AND DEVELOPMENT (RESEAU POUR ET PAR LES PROFESSIONNELS ET LES DIRECTEURS DE LA RECHERCHE, DE L’INNOVATION ET DU DEVELOPPEMENT)

Le projet de *EUROCADRES* “**Les relations industrielles pour une excellence européenne dans les secteurs de recherche**” (IREER) a été mené à bien au début de l’année 2013. Dans le cadre de ce projet, *EUROCADRES* a formulé des recommandations pour des contrats ou accords d’excellente qualité qui, nous l’espérons, feront la différence quant aux conditions de travail et à l’attractivité des secteurs de la recherche. La conférence finale du projet organisée à Bruxelles en novembre 2012 a été l’occasion pour *EUROCADRES* de présenter les éléments saillants des ces contrats ou accords d’excellente qualité, qui sont résumés dans la brochure consacrée au projet final : “**Les points de référence pour les meilleurs contrats : vers l’excellence dans l’Espace européen de la recherche**” (disponible en anglais, français, allemand, néerlandais, italien, suédois, finnois, espagnol, bulgare, polonais, croate, roumain, hongrois et tchèque ; à télécharger sur le site web de *EUROCADRES* : www.EUROCADRES.org/spip.php?rubrique614).

Vu les réactions très positives et les demandes des organisations membres, le Comité exécutif de *EUROCADRES* a décidé, en février 2013, d’établir un nouveau “**Network of and for Professionals and Managers in Research, Innovation and Development**” (RID-net) qui devrait lancer un processus visant à créer un cadre européen de négociations au sein du dialogue social européen, en vue de coordonner les conditions de travail et de mobilité des employés du secteur de la recherche, de l’innovation et du développement.

En créant ce réseau, *EUROCADRES* souhaite :

- connecter les différentes initiatives à différents niveaux et les intégrer dans une stratégie européenne ;
- élargir le débat sur les contrats, les accords et leur contenu, en mettant l’accent sur des normes harmonisées dans le Cadre européen de certification, la Charte européenne des chercheurs et d’autres normes européennes ;
- aider les syndicats et les représentants des travailleurs à élever le niveau des normes contenues dans leurs accords et contrats locaux et régionaux, par le biais d’un échange de conseils judicieux et de bonnes pratiques ;
- renforcer les activités de lobby au dialogue social pour de meilleures conditions de travail à tous les niveaux, en fournissant une information extensive, en offrant la possibilité de partager ses expériences, en participant aux divers forums et discussions ;
- lancer et mener à bien un dialogue social européen officiel sur les conditions de travail dans la recherche avec tous les partenaires sociaux et parties prenantes concernés ;
- utiliser le réseau en tant que groupe d’experts, pour élaborer des déclarations et des recommandations politiques destinées à *EUROCADRES* et couvrant toutes les filières de la recherche, de l’innovation et du développement.

3 | SITUATION FINANCIERE

Au nom du Comité exécutif de *EUROCADRES*, c'est Patricia Blancard, élue en novembre 2009, qui s'est chargée de la supervision de la gestion financière de *EUROCADRES*.

La comptabilité de 2009 à 2012 a été mise à sa disposition par Jurgen Van Den Wijngaert.

Le budget a été adopté de façon régulière par le Comité exécutif, pour chaque année de la période 2009-2012.

L'audit externe a été effectué par RSM InterAudit Society L'audit RSM a été effectué pour chaque année et sans problème particulier.

Extrait

Conformément aux normes, nous avons examiné l'organisation administrative et comptable, ainsi que les procédures internes de contrôle de l'Association. Les responsables de l'Association ont répondu clairement à nos demandes d'explication et d'information. L'audit inclut l'examen, de façon aléatoire, des pièces justificatives pour les montants repris dans les comptes annuels. Nous estimons que notre audit offre une base raisonnable pour formuler un avis.

Notre examen n'inclut pas l'audit de l'éligibilité des coûts liés aux projets financés par la Commission.

Le coût de l'acquisition d'actifs immobilisés n'est pas capitalisé. Les actifs immobilisés achetés au cours de l'année sont directement considérés comme des dépenses.

Selon nous, à l'exception de l'impact des commentaires au paragraphe précédent sur les comptes annuels, les comptes annuels de l'association *EUROCADRES* donnent un aperçu juste et clair des actifs, passifs et de la situation financière de l'Association au 31 décembre 2012, ainsi que des résultats de ses opérations pour l'année accomplie.

Des audits internes ont été réalisés régulièrement et chaque année par Brigitte Chateau-Thierry et Harry Van Herpen, nommés au Congrès de *EUROCADRES* en 2009.

Extrait

Ils ont eu accès à tous les documents, rapports financiers, budget adopté, rapports externes et ont reçu les réponses du Président, du Trésorier et du Comptable. Ils ont déclaré que les comptes ont été gérés de façon adéquate et sont à jour.

Ils recommandent aux organisations membres de payer leurs cotisations le plus tôt possible, pour que *EUROCADRES* puisse bénéficier d'une sécurité accrue dans la gestion du budget.

RAPPORT FINANCIER POUR LES ANNEES ALLANT DE 2009 A 2012

L'examen de ces 4 années a débouché sur des résultats variés. Ces résultats sont le fruit de bons résultats liés au programme de soutien et à une limite stricte des dépenses actuelles.

Nos résultats sont également liés à la contribution historique de la Confédération belge CSC, qui arrive à son terme en 2013, dans le financement des coûts liés à la fonction d'Administratrice. Nous tenons à remercier à nouveau la CSC pour son aide qui a été essentielle pour *EUROCADRES*.

Toutefois, ces résultats positifs dépendent aussi du coût des salaires. Ces bons résultats ne sont pas une garantie pour les années à venir. Vu ce coût salarial inévitable (incluant l'Administratrice et l'un ou l'autre collaborateur qu'il faudra engager après le Congrès) **nos dépenses actuelles n'auraient pas été couvertes**. Dans ces circonstances, nous devons redoubler nos efforts :

- poursuivre le contrôle de nos dépenses ;
- adapter le système de cotisation ;
- trouver de nouvelles ressources, notamment pour couvrir le futur coût salarial.

Ces faits démontrent plus encore la nécessité pour le Congrès et le Comité exécutif d'approuver le nouveau système de cotisations. L'engagement de toutes les organisations membres sera à cet égard crucial pour la mise en œuvre d'un système de cotisations qui respectera les montants et échéances des paiements.

1. Bilan 2009-2012

Le Bilan (partie A) reprend les montants passifs à concurrence de **453 026.24 €** au 31/12/2012. Ils étaient de **422 867.76 €** en décembre 2008. L'importance de cet équilibre est également dû au compte de résultat et aux projets en cours (nous aurons encore 96 601.98€ de dettes/obligations majoritairement pour les projets).

Deux éléments principaux sont à l'origine de cette différence : le résultat de l'exercice en cours qui sera affecté aux réserves et montants destinés aux dettes/obligations en cours. Cette année, nous pouvons utiliser les provisions destinées à notre Congrès statutaire.

Passifs (en EUR)

	31/12/2008	31/12/2009	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012
Fonds restreints	100 000.00	100 000.00	100 000.00	100 000.00	100 000.00
Fonds disponibles	109 165.23	124 315.93	63 426.11	125 676.86	211 999.36
Provision Congrès			9 000	18 000	27 000
Dettes/obligations	198 464.78	191 502.40	66 591.35	212 283.36	96 601.98
Résultats reportés	15 150.70	-60 889.82	62 250.75	86 322.5	6 379.87
Total PASSIFS	422 867.76	355 400.74	301 292.98	542 467.59	453 026.24

2. Evolution des résultats 2009-2012 (en EUR)

	2009	2010	2011	2012
Résultats	- 60 889.82	62 250.75	86 322.5	6 379.23

3. Evolution du Programme de soutien 2010-2012

Le Programme de soutien devrait déboucher sur une avancée intéressante, même si cela ne suffit pas à garantir les ressources de *EUROCADRES*.

21 pays, comptant une organisation ou plus, ont contribué. C'est un fait remarquable, puisque la moyenne du 3ème Programme de soutien variait de **11 à 14 pays**.

La moyenne était supérieure à 128 000€ (**résultats au 23 octobre 2013**) (en EUR)

Programme de soutien	2010	2011	2012	2013
TOTAL annuel	117 553,90	119 942,62	124 389,34	121 999,67
Paiements des autres années inclus	125 005,38	120 790,87	139 510,18	130 372,84
TOTAL Programme de soutien	125 005,38	245 796,25	385 306,43	515 679,27

Rapport des commissaires aux comptes

pour l'exercice 2012

Les soussignés, commissaires aux comptes, ont examiné les comptes d'*EUROCADRES* en son siège Boulevard du Roi Albert II n°5 à Bruxelles, le 8 novembre 2013

Les commissaires aux comptes disposaient pour ce faire des comptes de recettes et dépenses pour l'exercice 2012 des bilans au 31/12/2011 et au 31/12/2012 ainsi que des pièces comptables correspondantes.

Ils disposaient notamment du rapport financier remis au Comité Exécutif sur l'exercice 2012 et du budget adopté par le Comité exécutif pour l'exercice 2012.

Ils disposaient également du rapport de contrôle externe effectué par la société « RSM International » sise à Anvers (Belgique), en date du 19 août 2013.

Les explications nécessaires ont été fournies par Patricia Blancard (Trésorière) et par Slavica Uzelac (Executive Officer).

Les pièces comptables et les comptes ont été vérifiés par sondage. Les commissaires aux comptes ont déclaré que la tenue de la comptabilité est correcte et à jour.

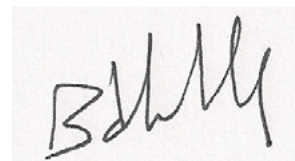
Les auditeurs recommandent de nouveau aux organisations membres de payer leur contribution aussitôt que possible afin de permettre à *EUROCADRES* d'avoir la certitude dans la gestion du budget. Les auditeurs soutiennent l'idée d'un nouveau système de contributions proposée au congrès.

à Bruxelles, le 8 novembre 2013

les commissaires aux comptes



Harry van Herpen



Brigitte de Château-Thierry

4

LISTE DES MEMBRES DU COMITE EXECUTIF, DU PRESIDUM ET DU SECRETARIAT

Comité Exécutif – Liste des membres et suppléants

Elu(e)s par le congrès de 2009, avec par la suite les changements demandés par les organisations membres.

Pays	Membre	Suppléant
Autriche	Gerald Musger (ÖGB / GPA-djp)	Andrea Kampelmühler (ÖGB / GPA-djp)
Belgique	Jan De Paepe (LBC-NVK)	Myriam Delmée (BBTK-SETCa)
République Chèque	Eva Janáčková (ČMKOS / OS ECHO)	Pavel Konečný (ČMKOS / OS PVV)
Croatie	Mladen Joja (SZH)	
Danemark	Marianne Heide (FTF)	Käthe Munk Ryom (AC)
Estonie	Kaido Kaasik (TALO)	
Finlande	Markus Penttinen (AKAVA) Kati Hallikainen (AKAVA / UIL)	Pirkko Nikula (STTK) Marianne Muona (STTK)
France	William Lis (UGICT-CGT) Patricia Blancard (CFDT Cadres)	Virginie Dedenys (FO Cadres)
Allemagne	Changing (DGB)	Rolf Schmidt (DGB / Ver.di)
Grèce	Aristotelis Lakkas (GSEE / OTOE)	
Hongrie	Gábor Szabó (ÉSZT)	Erzsébet Búzás Putz (ÉSZT)
Italie	Carlo Parietti (CGIL / Agenquadri) Mario Capocci (CISL)	
Irlande	Peter Nolan (ICTU / Impact)	
Luxembourg	Jöel Jung (OGBL)	Angelo Zanon (OGBL)
Malte	Cory Greenland (GWU)	
Pays Bas	Henk J. Bosscher (MHP)	Cateljne Muller (MHP)
Norvège	Forde Sandberg (YS) Åshild Olaussen (UNIO)	Nina Henriksen (FLT)
Pologne	Marian Krzaklewski (NSZZ Solidarnosc)	Agnieszka Lenartowicz (NSZZ Solidarnosc)
Portugal	Jose João Nóbrega Ascenso (UGT)	Mario David Soares (CGTP-IN)
Roumanie	Radu Minea (CSDR / FSLCPR)	
Espagne	Paula Ruiz Torres (UTC-UGT)	Francisco José Garcia Utrilla (PTC-CCOO)
Suède	Britt-Marie Häggström (SACO) Kia Regnér (TCO)	Leif Dergel (TCO)
Royaume Uni	Mike Clancy (Prospect)	Ian Albert (PCS)

FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES		
EFFAT	Dario Campeotto	
EFBWW	Juska Kivioja	
IndustriAll	Ari Åberg	Valeria Fedeli
EPSU	Paulo Ferreira	Carloa Fischbach-Pyttel
ETF	Michel Patard	Ekatarina Yordanova
UNI Europa	Martin Jefflén Per Klok	Pav Akhter Birte Dedden

COMMISSAIRES AUX COMPTES		
Pays Bas	Harry Van Herpen	MHP / De Unie
France	Brigitte de Chateau-Thierry	UGICA-CFTC

PRÉSIDIUM		
Président	Carlo Parietti	Italie
Vice-Présidents	Martin Jefflén	UNI Europa
	Marianne Heide	Denmark
	Marian Krzaklewski	Pologne
	Gerald Musger	Autriche
	Michel Patard	ETF
	Markus Penttinen	Finlande
	Paulo Ferreira	FSESP
Trésorière	Patricia Blancard	France
Secrétaire Exécutive	Slavica Uzelac	

GROUPE DE TRAVAIL	
	Responsables
Groupe de travail sur l'égalité	Marianne Heide, Vice-Présidente
Groupe de travail sur le système de contributions	Gerald Musger, Vice-Présidente

SECRETARIAT A BRUXELLES	
Carlo Parietti	Président
Slavica Uzelac	Secrétaire Exécutive
Fabienne Gandweg	Assistante
Ludo Vekemans	Secrétaire Politique
Paola Cammilli	Responsable Communication

5 | CALENDRIER DES ACTIVITES

Une information détaillée sur le calendrier des activités des années 2010, 2011 et 2012 est disponible, pour chaque année, dans le Rapport annuel d'activité.

Nos projets et événements

Quand	Quoi	Qui	Où
22-23 janvier 2013	femanet workshop "Improving the representation of self-employed women with professional and managerial tasks"	femanet	Cracovie
29-30 janvier 2013	EWC workshop "Professional and Managerial Staff competencies improving EWC's effectiveness"	EUROCADRES member organisations	Berlin
15-16 avril 2013	EWC working group meeting	Core group members of the project	Bruxelles

Projets et événements en partenariat et autres conférences et réunions externes

Quand	Quoi	Qui	Où
26 novembre 2012	Conference on "Social innovation and social policy experimentation" organised by the European Commission	Agnieszka Haider	Bruxelles
27 novembre 2012	DGB EU Parliamentary Evening	Torben Schenk	Bruxelles
27-28 novembre 2012	European Dialogue 2012 organised by Hans-Böckler-Foundation	Torben Schenk	Bruxelles
28 novembre 2012	Conference "Il ruolo delle risorse umane nella crisi" (The role of human resources in time of crisis) organised by AIDP (Italian member organisation of EAPM)	Carlo Parietti	Milan
29 novembre 2012	European Commission Advisory Committee on Gender Equality	Torben Schenk	Bruxelles
30 novembre 2012	Conference on "Innovative Work Practices" organised by Eurofound	Torben Schenk	Bruxelles
30 novembre 2012	Working time negotiation of the European Social Partners	Carlo Parietti	Bruxelles
4 décembre 2012	Next Left Economic Circle organised by the Foundation for European Progressive Studies	Torben Schenk	Bruxelles

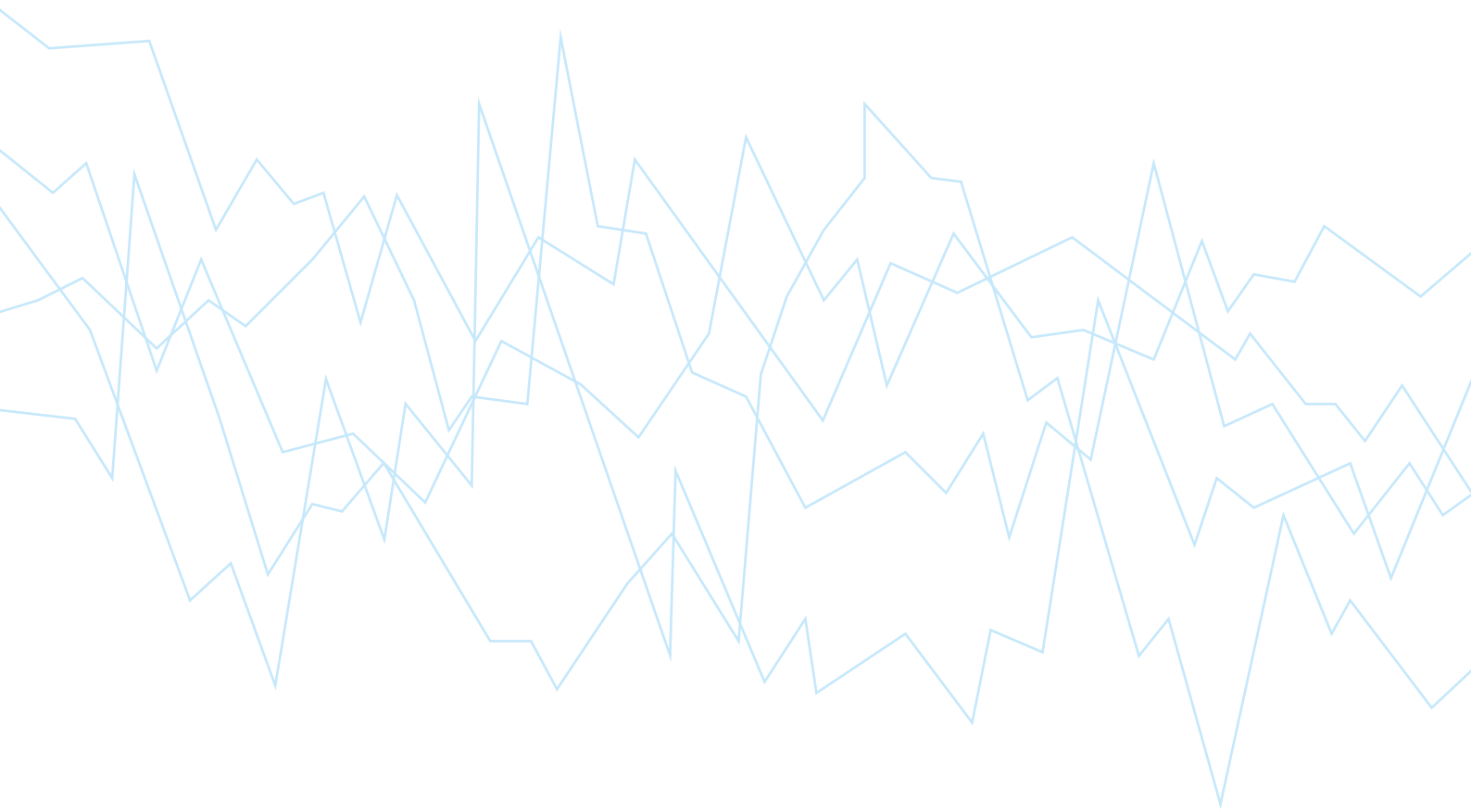
Quand	Quoi	Qui	Où
5 décembre 2012	Conference on "Second Career Labour Markets" organised by the European Policy Centre and the Bertelsmann Foundation	Torben Schenk	Bruxelles
5 décembre 2012	"Disadvantaged groups engaged in vocational training: participants, experiences, and the role of enterprises" organised by Fondazione Giacomo Brodolini	Paola Cammilli Agnieszka Haider	Bruxelles
7 décembre 2012	European Economic and Employment Committee	Carlo Parietti	Bruxelles
19 décembre 2012	Tax policy meeting organised by European Commission	Ludo Vekemans	Bruxelles
9 janvier 2013	Meeting with the Austrian Organisation of Psychotherapy. Explaining the European social dialogue and how <i>EUROCADRES</i> represents ANSE	Gerald Musger	Vienne
14 janvier 2013	ETUC National officers meeting	Ludo Vekemans	Bruxelles
25 janvier 2013	Steering group meeting of the project "ECVision – European Competence for Supervision"	Gerald Musger	Vienne
31 janvier 2013	ÖGB International Working Group. Presenting the IREER project and its results and impacts.	Gerald Musger	Vienne
31 janvier 2013	Meeting of the ETUC Economic and Employment Committee on the annual growth survey	Carlo Parietti	Bruxelles
1 février 2013	Meeting of the EU Employment Committee on wage developments	Carlo Parietti	Bruxelles
5 février 2013	ETUC Economic and Employment Committee	Carlo Parietti, Slavica Uzelac	Bruxelles
13 février 2013	European Social Dialogue Committee	Carlo Parietti	Bruxelles
21-22 février 2013	Steering group meeting of the project "International industrial relations: Increasing and disseminating expertise. Focus on the Mediterranean countries" organised by "G. D'Annunzio" University of Chieti-Pescara	Carlo Parietti	Madrid
27 février 2013	Workshop on Equal Pay organised by European Commission	Ludo Vekemans	Bruxelles
12 mars 2013	ETUC Committee on Coordination of Collective Bargaining	Carlo Parietti	Bruxelles
13 mars 2013	ÖGB Publishing Centre. Presentation of the book on tools for responsible management (including the <i>EUROCADRES</i> charter)	Gerald Musger	Vienne
14 mars 2013	Tripartite Social Summit	Carlo Parietti	Bruxelles
14-15 mars 2013	Steering group meeting of the project "International industrial relations: Increasing and disseminating expertise. Focus on the Mediterranean countries" organised by "G. D'Annunzio" University of Chieti-Pescara	Slavica Uzelac	Avignon

Quand	Quoi	Qui	Où
22 mars 2013	Public hearing on EU 2020 gender strategy organised by the European Commission	Slavica Uzelac, Torben Schenk	Bruxelles
8 avril 2013	Conference with representatives in the research sector in Germany organised by Verd. di. Presenting the results of the IREER project and further developments.	Gerald Musger	Cologne
9-10 avril 2013	Project seminar "TRAN-MAPS - Transport trade unions organising Managerial and Professional Staff" organised by ETF	Michel Patard	Bruxelles
11 avril 2013	Steering committee meeting of the project "TRAN-MAPS - Transport trade unions organising Managerial and Professional Staff" organised by ETF	Michel Patard	Bruxelles
11-12 avril 2013	Final conference of the project "S-DEED - Social Dialogue to enhance economic democracy in the frame of the 2020 Strategy and new skills for new jobs agenda" organised by Confesal	Slavica Uzelac	San Sebastian/Espagne
23 avril 2013	"Debate on European social dialogue" organised by Realités du dialogue social	Carlo Parietti	Paris
24 avril 2013	Meeting with DGB President Michael Sommer on the Marshal Plan for Europe	Ludo Vekemans	Bruxelles
25-26 avril 2013	Steering group meeting of the project "International industrial relations: Increasing and disseminating expertise. Focus on the Mediterranean countries" organised by "G. D'Annunzio" University of Chieti-Pescara	Carlo Parietti	Istanbul
2 mai 2013	Steering Group of the project "ECVision – European European Competence for Supervision"	Gerald Musger	Vienne
14 mai 2013	Conference on CSR - Trade union position on a new CSR strategy organised by ETUC	Ludo Vekemans	Bruxelles
22-23 mai 2013	Steering group meeting of the project "International industrial relations: Increasing and disseminating expertise. Focus on the Mediterranean countries" organised by "G. D'Annunzio" University of Chieti-Pescara	Carlo Parietti, Slavica Uzelac	Bruxelles
5-6 juin 2013	ETUC Mid-term Conference	Carlo Parietti	Dublin
5-7 juin 2013	Congress CFTD Cadres	Carlo Parietti, Martin Jefflén, Slavica Uzelac	Arras/France
18-19 juin 2013	Project workshop "TRAN-MAPS - Transport trade unions organising Managerial and Professional Staff" organised by ETF	Kia Regner, Ludo Vekemans, Michel Patard	Copenhague
25 juin 2013	Austrian social partners' conference on entrepreneur competences. Presenting the results of the <i>EUROCADRES</i> project on "intrapreneurship"	Gerald Musger	Vienne
27 juin 2013	European Social Dialogue Committee	Carlo Parietti	Bruxelles
6 septembre 2013	Meeting of the Belgian delegation on the preparation of the <i>EUROCADRES</i> Congress	Ludo Vekemans, Slavica Uzelac	Bruxelles
9-10 septembre 2013	Project workshop "TRAN-MAPS - Transport trade unions organising Managerial and Professional Staff" organised by ETF	Carlo Parietti, Ludo Vekemans, Michel Patard	Lisbonne

Quand	Quoi	Qui	Où
10-11 septembre 2013	'Internal' European social dialogue seminar - Preparation of the negotiations of the European social partners' joint analysis: key challenges facing European labour markets organised by ETUC	Ludo Vekemans	Bruxelles
18-19 septembre 2013	EWC AXA seminar	Ludo Vekemans	Paris
30 sept. - 2 oct. 2013	Project study seminar on "Industrial relations and collective bargaining in Europe and the Mediterranean countries. Experiences of agreements on flexibility and productivity" organised by "G. D'Annunzio" University of Chieti-Pescara	Paola Cammilli, Miguel Ángel Zamarrón (UTC-UGT), Sylviane Lejeune (UGICT-CGT)	Rome
15 octobre 2013	European Social Dialogue Committee	Carlo Parietti	Bruxelles
28 octobre 2013	Steering committee meeting of the project "TRAN-MAPS - Transport trade unions organising Managerial and Professional Staff" organised by ETF	Michel Patard	Bruxelles
5-6 novembre 2013	Steering group meeting of the project ECVision – European Competence for Supervision"	Gerald Musger	Vienne
6-8 novembre 2013	Project study seminar on "International industrial relations: increasing and disseminating expertise. Focus on the Mediterranean countries" organised by "G. D'Annunzio" University of Chieti-Pescara	Paola Cammilli	Rome
11-12 novembre 2013	Kick-off meeting of the project "SME-Qual - SMEs Qualification Handbook"	Ludo Vekemans, Michael Tøttrup (FTF / Prosa)	Granada / Espagne
19 novembre 2013	First national ECVET-Conference organised by the Austrian Agency for Lifelong Learning.	Gerald Musger	Vienne



Congress 2013
EUROCADRES



EUROCADRES

20

YEARS

1993-2013