

Projet UNI cadres

Déterminer les priorités à venir

Les politiques d'UNI concernant les cadres sont établies au Congrès mondial quadriennal des cadres. Au sein de chaque région d'UNI, des comités de cadres s'efforcent d'appliquer ces politiques dans la région concernée, de tenir compte des caractéristiques spécifiques à cette région et de déterminer les priorités du travail régional. Le comité élu lors de la Conférence des cadres d'UNI-Europa en 2003 établira peu après une ébauche des priorités d'UNI-Europa pour la période en cours et il réexaminera naturellement les projets à la suite du Congrès mondial de 2004.

Il est clair qu'à la Conférence d'Uni-Europa, de nombreuses questions seront abordées, les délégués connaissant les thèmes importants pour les cadres de leur propre pays et souhaitant y apporter des réponses. De même, lorsque les délégués auront fait rapport à leurs propres syndicats, ceux-ci désireront peut-être suggérer que certains éléments reçoivent une plus grande priorité lors des discussions menées par UNI cadres au niveau européen. Il est donc important que les délégués présents à la Conférence des cadres d'UNI-Europa fassent rapport à leurs syndicats et, par la suite, transmettent la réponse de ceux-ci au membre du Groupe directeur d'UNI-Europa de leur zone géographique.

Ce faisant, il est peut-être utile de rappeler ce que nous considérons comme les domaines particuliers de compétence et d'intérêt sur lesquels UNI-Europa cadres doit axer ses travaux. Bien évidemment, il devrait avant tout s'agir de travaux reflétant directement les préoccupations et les intérêts des cadres. Il vaut probablement mieux régler les questions intéressant au premier chef un secteur spécifique au sein de ce secteur, bien qu'UNI-Europa cadres souhaite bien sûr être tenu au courant. Pour les questions pouvant faire double emploi avec le travail d'un autre syndicat international, il faudra réfléchir à la possibilité d'agir conjointement avec cette organisation et à la manière de répartir le travail entre les deux organisations. Quant aux questions concernant les cadres, non seulement dans les entreprises privées de services représentées par UNI, mais également dans les services publics ou les entreprises de transformation, s'il existe un intérêt commun nécessitant une représentation auprès de l'Union européenne, alors le Groupe directeur souhaitera peut-être en référer à EuroCadres, demandant à la personne de liaison d'Eurocadres auprès du Groupe directeur de faire rapport régulièrement.

Il peut, par exemple, être utile d'examiner trois grands domaines sur lesquels UNI-Europa cadres a travaillé au cours de la dernière période. En premier lieu, il a adopté l'idée du passeport pour les cadres et a veillé à s'assurer qu'en Europe, les syndicats de cadres jouent leur rôle en le rendant disponible aux membres et en accueillant des membres d'autres pays. Ce passeport devient un travail routinier pour les syndicats de cadres mais il serait bon qu'UNI-Europa réexamine la question de temps en temps afin de s'assurer que tout marche bien.

Une deuxième question a été celle de la syndicalisation. Organiser les gens, les amener à se syndiquer et à créer des organisations syndicales pour les représenter ont constitué une préoccupation majeure au sein d'UNI depuis sa création. Étant donné le nombre particulièrement élevé de cadres en Europe et leur importance croissante en pourcentage des actifs, la syndicalisation des cadres est de toute évidence cruciale pour l'avenir d'UNI. Ceci a donc constitué une question majeure au cours de la dernière période et le restera à l'avenir, UNI-Europa cadres considérant qu'un de ses rôles est de diffuser les meilleures pratiques, de parler des réussites et, lorsque les syndicats sont disposés à fournir l'information, d'évoquer certaines des initiatives qui n'ont pas été couronnées de succès et d'en analyser le pourquoi, en espérant que les syndicats seront à même d'apprendre de l'expérience des autres plutôt que de répéter leurs erreurs. Étant donné que le taux d'affiliation des cadres à un syndicat dans le secteur privé est en général beaucoup plus faible que dans le secteur public et étant donné la croissance probable du secteur privé par rapport au secteur public, il est vraisemblable que cette question constituera un volet permanent et important du travail d'UNI au niveau des cadres au cours des quatre prochaines années, particulièrement en Europe.

Enfin, le thème du séminaire se tenant en même temps que la Conférence des cadres d'UNI-Europa montre qu'UNI-Europa se préoccupe de plus en plus de l'employabilité des cadres. À plus d'un titre, le rapport et la Conférence de 2003 ne sont que le commencement de ce travail et ils constitueront un important programme de travail pour UNI-Europa cadres lorsque nous adopterons les politiques nécessaires pour répondre aux questions posées à la Conférence. Manifestement, si nous voulons répondre quelque peu à la prise de conscience croissante des problèmes de discrimination liée à l'âge, le développement des thèmes de l'apprentissage tout au long de la vie et de l'accès à l'emploi et à la formation constitue une manière très efficace de capitaliser sur une des questions qui se dégageront de notre Conférence.

Cependant, d'autres questions concernant les cadres peuvent ne pas se poser directement mais néanmoins être d'importance pour les cadres en Europe. Citons, à titre d'exemple, dans le domaine de la santé et de la sécurité, l'intérêt grandissant pour les effets du stress sur les personnes occupant des fonctions de cadres et, dans certains cas, la mesure dans laquelle le harcèlement moral y contribue dans un effort de saper un contrôle efficace de la

gestion. D'après les données recueillies sur le terrain, ce problème concernerait davantage le secteur privé que le secteur public. De même, dans certains pays, des problèmes apparaissent dans le secteur privé en matière de gouvernement d'entreprise, lorsqu'une société semble être responsable du décès de quelqu'un ou a simplement détourné des fonds, et que la question se pose de savoir si la responsabilité incombe à la direction ou si celle-ci cherchera à se blanchir en accusant les cadres moyens, qui seront censés payer les pots cassés. Par ailleurs, étant donné que les résultats du secteur privé en matière d'égalité des chances et de traitement semblent être nettement plus mauvais que ceux du secteur public, il convient d'étudier la question de savoir dans quelle mesure l'intégration de l'égalité hommes-femmes devrait constituer une priorité spécifique.

Les cadres des différents pays peuvent avoir leurs propres problèmes qu'ils désirent ajouter à cette liste. Pour UNI-Europa cadres, les questions clés seront les suivantes :

1. Maintenir un ordre du jour suffisamment bref et ciblé pour assurer un travail efficace
2. Être à même de montrer qu'il s'agit là de problèmes spécifiques aux cadres dans le secteur privé des services en Europe
3. Montrer qu'UNI-Europa cadres est capable de mener un débat efficace, voire d'agir efficacement pour qu'une réponse soit apportée à ces préoccupations.

C'est sur cette base que le Groupe directeur des cadres d'UNI-Europa cherchera à déterminer les priorités à venir à la lumière des commentaires formulés suite à la Conférence de 2003.

Simon Petch