

European Managers' Review

Bâtir l'avenir de l'encadrement,
diriger durablement.

dans cette édition

Face à face: Medeja Lončar

Diriger avec la confiance et l'autonomisation

Focus: former les meilleurs leaders de Suède

Partage du Président Andreas Miller

Panorama: se battre pour l'industrie à Belfort

Au-delà des impasses politiques industrielles

Perspectives: un secteur maritime plus résilient

Défis et opportunités de la transition

CEC

EUROPEAN MANAGERS

contenu

Editorial ... 3

1. Face à face: Medeja Lončar ... 4

2. Focus: Ledarna avec Andreas Miller ... 7

3. Panorama: se battre pour l'industrie à Belfort ... 9

4. Perspectives: un secteur maritime plus résilient ... 12

European Managers' Review

La première édition de la European Managers' Review a été publiée en Juin 2022 par la CEC European Managers en anglais et français.

Comité éditorial (CEC European Managers)

Maxime Legrand, Président
Marco Vezzani, Secrétaire général adjoint
Clara Castelli, Responsable communication
Jean-Philippe Steeger, Responsable affaires publiques

Merci à MAS, Ledarna, CFE-CGC et CFE-CGC Maritime pour leur participation active à cette édition.

A propos

CEC European Managers (Confédération Européenne des Cadres) est un partenaire social européen et représentant des cadres au niveau européen. La confédération rassemble les syndicats de cadres et organisations managériales à travers l'Europe et des fédérations sectorielles européennes.

Adresse: CEC European Managers, Rue de la Loi 81a, 1040 Bruxelles, Belgique

Email: info@cec-managers.org

EDITORIAL

J'ai le plaisir de vous présenter le premier numéro de notre nouvelle revue. Son lancement intervient en une période bien particulière, faite d'instabilité, d'évènements géopolitiques majeurs, d'imprévus nouveaux qui nous bousculent dans nos certitudes, qu'elles soient économiques, sociétales et politiques. Il faut plus que jamais à la fois faire preuve de flexibilité mentale, de souplesse organisationnelle, mais aussi défendre les valeurs profondes: démocratiques, humaines, d'engagement pour le collectif auxquelles nous croyons et qui doivent contribuer à façonner la société et l'économie que nous souhaitons pour nous et les générations futures.

C'est souvent dans les crises que l'Europe s'est construite ou que le vivant se réinvente. Le moment est crucial et correspond à un temps où les cadres en Europe veulent plus que jamais peser sur les décisions. Ne l'oublions pas: **les cadres sont les plus fervents défenseurs de la démocratie européenne.**

Aussi il nous a semblé important de donner de la visibilité à leurs initiatives et à celles des organisations affiliées à la CEC, afin de partager les bonnes pratiques et de stimuler des débats managériaux européens. Cette revue sera aussi l'occasion de lire et de mettre en avant les femmes et hommes que nous représentons. Car **notre richesse, c'est bien la diversité de nos organisations membres.** Cela fait de nous un acteur particulier et indispensable du dialogue social européen, mais aussi des acteurs d'influence dans les entreprises, auprès des décideurs européens ou dans la vie de tous les jours.

Cette revue incarnera ce qu'est un cadre européen, **encouragera nous l'espérons, les plus jeunes à prendre des responsabilités**, dans la conduite d'équipes ou la gestion de projets ambitieux et montrera combien le fait de diriger représente une belle opportunité. Alors nous évoquerons une culture dynamique du leadership avec Medeja Lončar de MAS (Managers' Association of Slovenia). Nous vous emmènerons en Suède où vous découvrirez Ledarna par l'intermédiaire de son Président Andreas Miller. Puis nous verrons en France que notre quotidien est aussi fait de luttes pour préserver une industrie et ses savoir-faire. Enfin nous nous entretiendrons avec Pierre Maupoint de Vandeuil pour évoquer les défis du secteur maritime. Je remercie toutes les personnes qui ont participé à la création de cette revue et vous souhaite une agréable lecture.



Maxime Legrand
Président



Face à face: Medeja Lončar

La CEO de SIEMENS Slovénie, Croatie et Serbie
Ex-Présidente de l'Association slovène des cadres MAS (Managers Association of Slovenia).

MAS est la première association des cadres en Slovénie. Ses affiliés bénéficient d'un environnement d'entreprise dynamique, d'un esprit innovateur et de services pertinents pour accompagner le parcours professionnel, y compris en anglais.



Pourquoi avez-vous rejoint MAS ?

Je suis au sein de l'organisation MAS depuis maintenant 14 ans, et je peux dire que tout ce temps a été extrêmement intéressant et varié, j'y ai occupé de nombreux postes, y compris la fonction présidentielle. Depuis le début, j'ai été animée par un désir de changement, de partager des expériences mutuelles, de travailler avec des personnes qui font face à des défis similaires aux miens et d'apprendre.

Avant tout, je pense qu'il est important de montrer l'exemple. Par mon travail dans les entreprises, les chambres et les associations, je veux avoir un plus grand impact, je veux être partie prenante et participer activement aux changements de la société. Je pense qu'il est important de partager mon expérience dans le domaine de la digitalisation et du développement technologique, ainsi que dans le domaine du développement durable, et de souligner la nécessité d'une plus grande mixité dans les postes de direction.

Et MAS est une excellente plateforme pour tous ces sujets. Je voudrais convaincre encore plus de cadres et dirigeants que nous ne pouvons que repousser les limites ensemble - pour le bénéfice de nous tous et de nos descendants.

Quelles sont vos plus grandes réalisations au sein de l'organisation ?

J'ai assuré de nombreux rôles au sein de MAS - je suis membre, j'ai été leader du groupe de travail sur la numérisation, mentor, membre du conseil d'administration de la section Women Leaders. Aujourd'hui je suis membre du Conseil d'administration et vice-présidente, j'ai également été présidente. Lorsque j'ai été élue présidente il y a deux ans, je suis fière d'avoir placé le leadership durable au premier plan et au centre de l'association, en abordant non seulement les aspects environnementaux du leadership, mais aussi les aspects sociaux, économiques et personnels.

Je me souviens également de ma première interview en tant que Présidente MAS pour le journal Delo, l'un des principaux de Slovénie. À cette époque, j'avais insisté sur la nécessité de penser le profit à long terme et de se concentrer sur les autres aspects évoqués précédemment. A l'époque, cela sonnait presque un peu utopique, mais aujourd'hui on ne se pose plus de questions. Des modèles commerciaux et de gestion durable garantissent déjà le succès, comme le prouvent les entreprises des membres les plus prospères de MAS. Les managers slovènes sont reconnus comme une force motrice

Face à face: Medeja Lončar

de la durabilité en Slovénie et en Europe.

En tant que femme occupant un poste de direction, quels obstacles avez-vous rencontrés? Comment la situation des femmes s'est-elle améliorée dans ce milieu historiquement masculin (technologie et STIM) ?

Je n'ai jamais eu l'impression d'avoir eu les pires opportunités de développement en tant que femme. Cependant, il est vrai que cela peut aussi être lié au type de personnalité que nous avons. Je n'ai moi-même jamais vu d'obstacles majeurs à mon développement, que ce soit objectivement ou subjectivement.

Il est vrai que des différences existent dans les postes de décision - et que les femmes sont minoritaires. Nous sommes maintenant beaucoup plus conscients d'avoir besoin d'équipes plus diversifiées. Nous, les femmes, sommes déjà relativement bien représentées dans l'encadrement moyen et nous devons maintenant briser le plafond de verre. Dans une certaine mesure, les femmes sont moins susceptibles d'opter pour de tels postes parce que nous sommes plus pragmatiques et en pesons les diverses implications, et d'autre part, il existe de nombreux autres mécanismes cachés qui influencent cela.

Avec MAS, nous avons de nombreuses activités qui traitent de cette question, en particulier dans la section des femmes leaders. Le constat est que nous manquons de talents, et si une grande partie du vivier de talents n'est pas utilisée, cela doit changer.

Par exemple, afin de promouvoir et d'accroître la visibilité des femmes dans l'industrie technologique, nous avons lancé le concours Femme ingénieure de l'année en Slovénie. À l'avenir, le pouvoir économique sera entre les mains de celles et de ceux qui maîtrisent les nouvelles technologies, nous voulons donc encourager les jeunes filles et les femmes à le faire.

Diriez-vous que le leadership féminin est différent de celui des hommes? Et si oui en quoi est-il différent ?

Je ne dirais pas que le leadership « féminin » et « masculin » diffèrent de manière significative. Peut-être que les femmes apportent de l'intelligence émotionnelle au monde des affaires, ce qui est parfois plus important pour un leadership efficace que d'autres qualités de leadership. Les femmes ont tendance à être empathiques, à encourager la collaboration et à se concentrer davantage sur la diversité.

Plus important, il me semble qu'il existe une différence entre un mauvais et un bon leadership, quel que soit le genre. Les temps de crise, en particulier, ont montré à quel point la communication est importante pour les dirigeants. Aujourd'hui, il est clair que vous devez d'abord faire confiance aux employés et en même temps leur donner les moyens de faire leur propre travail et de prendre certaines responsabilités. Et un bon leader fait cela, qu'il soit un homme ou une femme.



Medeja Lončar, Vice-Présidente de MAS

Quels sont vos prochains objectifs professionnels ?

Pour moi, deux aspects sont extrêmement importants: la digitalisation et la régulation de cette évolution technologique et la transformation verte. C'est là que je vois mon rôle de manager - dans le contexte des trois sociétés que je dirige et au-delà. Je considère également que mon rôle consiste à contribuer en tant que manager expérimentée, également à l'étranger, à sensibiliser et à faire comprendre que le monde plonge dans un abîme en recherchant des profits à court terme.

Pour Siemens, le développement durable fait partie intégrante de nos activités et nos objectifs stratégiques, dont profitent nos clients ainsi que nos fournisseurs, investisseurs, employés et la planète, sont ambitieux. Nous sommes déterminés à les atteindre à la fois par nos propres activités et en collaboration avec nos clients et nos fournisseurs.

D'ici 2030, nous serons neutres en carbone en tant qu'entreprise, réduirons l'empreinte carbone de nos fournisseurs de 20 % et appliquerons systématiquement le principe d'une économie circulaire. D'ici 2050, l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement sera climatiquement neutre. Tout cela s'applique également à la Slovaquie, la Croatie et la Serbie. En même temps, nous nous efforçons de déployer le plus largement possible nos technologies « adaptées » dans notre région, ce qui apportera des économies (de consommation d'énergie ou d'émissions de CO2) à nos clients.

Parallèlement, j'ai également pour objectif d'influencer les défis de société, en particulier dans le sens d'encourager un plus grand nombre de femmes à choisir des professions d'ingénierie et techniques,

comme je l'ai mentionné précédemment, et d'atteindre un meilleur équilibre entre les sexes dans les postes de direction. Mais il ne s'agit pas seulement d'égalité « pure ». De plus en plus de recherches confirment que les entreprises avec des équipes mixtes sont plus performantes, plus rentables et plus productives, créatives et innovantes.

Qu'allez-vous promouvoir avec MAS ?

Au sein de MAS, nous continuons à nous concentrer sur un leadership durable. L'entreprise est en effet un moteur indispensable du changement durable, et les managers ont un rôle clé à jouer, car leurs compétences leur permettent d'agir en tant que facilitateurs d'idées, de personnes et de processus. La crise du Covid-19 et la guerre en Ukraine ont renforcé l'importance de la durabilité, nous avons donc plus que jamais besoin de managers compétents, alertes et tournés vers l'avenir. En raison des grands changements et du développement rapide des nouvelles technologies, les thèmes de la reconversion, de l'amélioration des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie me semblent également extrêmement importants.

Quels conseils donneriez-vous aux jeunes managers ?

Soyez confiants et courageux, suivez votre propres idées et poursuivez vos objectifs tout en restant fidèles aux valeurs qui vous sont chères.





Focus: Ledarna

Former les meilleurs leaders de Suède

L'association suédoise des managers Ledarna a été créée en 1905. Elle représente les cadres de tous les secteurs et de tous les niveaux. En 2013, l'organisation suédoise décide de concentrer ses activités uniquement sur les managers. Aujourd'hui, Ledarna représente 95 000 managers à travers tout le pays.

Le siège de Ledarna à Stockholm

ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION

Lors de la réunion de lancement du groupe de travail sur l'égalité des genres et la diversité organisée à Stockholm, nous avons rencontré Andreas Miller, président de Ledarna. Nous avons discuté de la durabilité et de l'approche spécifique de Ledarna pour aider les managers à réussir.

Ancien journaliste et rédacteur-en-chef, Andreas Miller rejoint Ledarna en 2006 car il cherchait une organisation qui puisse l'appuyer dans ses besoins. Il est élu président en 2018 : « J'ai rejoint l'organisation lorsque je suis devenu moi-même manager. J'ai réalisé que je n'étais membre d'aucun groupe d'employés ou que je n'étais pas non plus le fondateur d'une entreprise. J'étais entre les cadres supérieurs et le reste des employés ; et parce que je devais gérer des questions très particulières, j'ai eu besoin de m'impliquer dans une organisation qui comprenait mes nécessités, m'apportait du soutien et de nouvelles compétences. »

Adopter un leadership de qualité

L'organisation suédoise a toujours voulu et travaillé pour inspirer ses membres à devenir de grands leaders. Des dirigeants qui feraient face à de nouveaux défis et amélioreraient leur entreprise en respectant des processus et des valeurs éthiques :

« Nous croyons qu'un leadership et des cadres bien établis sont tous deux essentiels pour créer des entreprises prospères et former des employés engagés. Un leadership de qualité profite à tout le monde » - explique Andreas Miller.

La définition suédoise d'un leadership de qualité réside dans la volonté des managers d'être présents et visibles pour leurs employés et leurs entreprises. L'organisation suédoise vise la qualité et la spécificité. Ledarna se distingue par son offre de conseil très pointue car tous les collaborateurs ont été des managers dans leurs emplois précédents.

Pour atteindre ces objectifs, Ledarna propose des formations, des cours et des conseils pour aider les managers à réussir dans leur travail et dans leurs objectifs de vie personnels. « Nous sommes la voix des managers et nous voulons les servir. Nous comprenons ce que c'est que d'être un cadre et les défis de cette profession. Et nous comprenons que le manager occupe la position la plus cruciale au sein de l'entreprise, c'est pourquoi nous fournissons un soutien basé sur des besoins individuels. Notre service marketing identifie les tendances émergentes au sein de la société, tandis que le service éducation crée des cours et des ateliers sur mesure pour répondre aux besoins de nos membres. »

Focus: Ledarna Suède

Depuis la pandémie, les webinaires de Ledarna ont atteint leur plus haut record de participation avec parfois plus d'un millier de participants par session. L'organisation a ajusté ses cours et elle est passée au format en ligne, ce qui a attiré de nombreux managers qui ne vivent pas à Stockholm ni dans ses environs. Alors que les managers font preuve de flexibilité et s'adaptent aux nouvelles situations, Ledarna fait de même pour ses activités.

La vision de Ledarna d'un leadership de qualité repose sur sa compréhension de l'intelligence émotionnelle et du rôle qu'elle joue dans les relations managériales : « Les managers doivent dédier leurs talents à leurs visions et leurs objectifs. Être un bon communicant et donner du temps à vos employés est également très important. Avant tout, les cadres doivent être capables d'écouter et de comprendre les ressentis de leur groupe » ajoute Andreas Miller.

Les cadres de demain

Ledarna est à la pointe des défis de durabilité au sein des entreprises et du leadership durable. Depuis de nombreuses années, l'organisation aide les managers et les dirigeants à comprendre les enjeux liés au changement climatique dans le monde du travail.

L'organisation suédoise a accueilli favorablement le projet de la CEC sur le leadership durable (Sustainable Leaders) et a été très attentive aux résultats et aux progrès des formations.

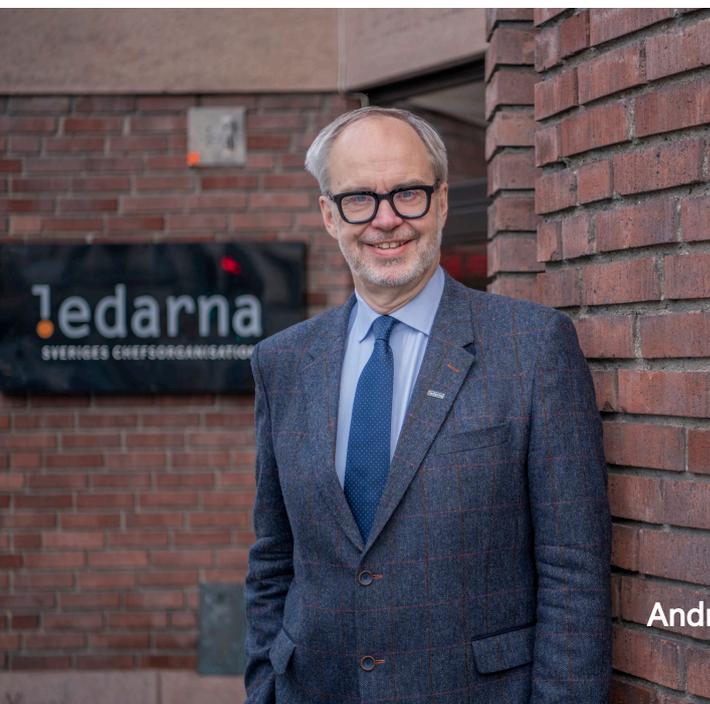
La durabilité reste au cœur du programme de travail de Ledarna comme l'explique Andreas Miller :

« La transition vers une société durable sera toujours notre préoccupation. Et parce que les managers sont si importants, nous devons les garder motivés et bien informés. Nous savons que c'est un enjeu crucial pour eux. Certains d'entre eux en sont très inquiets parce qu'ils savent que des emplois vont disparaître et que d'autres vont être créés. Nous affrontons tous ce défi et les managers doivent aussi comprendre les inquiétudes de leur équipe. Et nous devons être en mesure de leur donner les outils pour relever ce défi. »

Outre la durabilité, la question des salaires des cadres, de l'égalité des sexes et de la diversité resteront dans son programme de travail. De plus, Ledarna souhaite mettre l'accent sur le bien-être et la santé mentale des cadres. Une étude menée récemment a montré qu'un manager sur quatre n'a pas le temps de récupérer après un accident ou une maladie. Ce chiffre alarmant n'est bon ni pour l'entreprise ni pour la société, c'est pourquoi Ledarna cherche des alternatives pour assurer le bien-être des managers.

Des Européens inspirés

Le maintien du dialogue et de la coopération entre tous les membres de la Confédération Européenne des Cadres à travers l'Europe est très important et constitue l'une de nos priorités. Beaucoup de nos organisations membres partagent un intérêt commun, il semble pertinent pour le président de Ledarna d'avoir un échange sur tous les projets qui ont réussi. Connaître les enjeux par pays et en débattre pourrait créer des synergies et aider à faire entendre les enjeux managériaux auprès des institutions européennes et au-delà.



Andreas Miller, Président de Ledarna depuis 2018



Panorama: transition à Belfort

La CFE-CGC se bat pour les emplois et l'industrialisation

En France, le Territoire de Belfort est un site industriel qui reflète la transition énergétique du pays. Il a hébergé le gaz, le nucléaire et les renouvelables. Avec la reprise par General Electric, le site a été menacé de clôture. Grâce au soutien de la CFE-CGC, Belfort reprend son avenir en main avec la production d'hydrogène.

Entre le Rhin et les plaines franc-comtoises, Belfort est le berceau de toutes les révolutions industrielles. Fort de son dynamisme et de son emplacement géographique idéal, le département attire les investissements étrangers. C'est le cas en 2014 lorsque le groupe américain General Electric acquiert, avec l'accord de l'état français, la branche « Power and Grid » (Energie et réseaux) d'Alstom. Alors qu'employés et syndicats s'attendent à un rebond des activités, GE délocalise et supprime des emplois. Les deux syndicats, CFE-CGC et SUD, s'unissent pour préparer la sauvegarde du site et sauver des milliers d'emplois. Retour sur huit années de lutte.

2014-2019 : des débuts fragiles

En 2014 la branche Energie d'Alstom est rachetée par General Electric sur la base d'un projet de développement industriel dans la région. Le géant américain promettait la création de 1000 emplois nets sur trois ans et la localisation pour 10 ans en France de ses quartiers généraux et des équipes mondiales de direction dans les secteurs nucléaire, réseaux, digital, énergies renouvelables et turbines à gaz. Mais au fil des mois, aucun des engagements annoncés ne prend forme, employés et syndicats commencent à douter des motivations de GE. Devant l'inertie de l'entreprise et de l'état français, CFE-CGC et SUD s'attèlent à bâtir un projet industriel de diversification.

Au printemps 2019, l'entreprise prétexte un effondrement du marché des turbines à gaz pour engager un processus de suppressions de 792 emplois. L'intersyndicale entre en lutte et dénonce les arguments fallacieux du groupe américain. Elle dépose également une requête au tribunal administratif. Finalement à l'automne 2019, un accord est trouvé entre le gouvernement, l'intersyndicale et GE. Il stipule que l'entreprise maintiendra une taille minimum de 1 275 salariés, le quartier général de la technologie 50 Hz pour les turbines restera localisé à Belfort, un projet de gestion de l'emploi et des compétences sera mis en place, et 200 emplois seront créés. En contrepartie les syndicats abandonnaient leur requête au tribunal.

2020-2021 : les promesses volent en éclat

Dès le printemps 2020, alors que la pandémie frappe de plein fouet l'économie et la société française, General Electric laisse entendre que ses activités pourraient être délocalisées en Arabie Saoudite et aux Etats-Unis. A cela s'ajoute un nouveau PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) où 238 emplois de la branche nucléaire sont menacés. Près de 300 salariés manifestent avec le soutien de l'intersyndicale. Après négociations, seulement 144 emplois pourraient être supprimés.

Les mois passent, l'intersyndicale (CFE-CGC Métallurgie Franche-Comté et SUD Industries Franche Comté) met en demeure General Electric de respecter les accords de 2014 et 2019. Réponse du PDG de GE Gas Power, Scott Strazik: l'entreprise respecte les accords autant que la situation économique le permet. Heurtée mais pas abattue, l'intersyndicale poursuit alors la procédure judiciaire au regard du non-respect des engagements et surtout de l'absence de perspectives concrètes pour le site de Belfort.

Les syndicats CFE-CGC et SUD décident de passer à l'étape supérieure et mettent en demeure l'état français de faire appliquer les accords de 2014. En mai 2021, leur détermination leur donnera raison et l'état reconnaît officiellement que le groupe américain ne respecte pas ses engagements pris lors du rachat.

Les syndicats mettent une nouvelle fois en cause l'état à l'été 2021. Cette fois-ci ils demandent que soit reconnue la responsabilité de l'état dans ce qu'ils appellent "la mort d'un territoire industriel stratégique pour la France."

Novembre 2021, le directeur général de General Electric Larry Culp annonce la fin de GE et sa séparation en trois entreprises indépendantes : santé, aviation et énergie. La scission s'accompagnera de restructurations et d'un recentrage du groupe aux Etats-Unis. GE devrait quitter définitivement la France en 2024, Philippe Petitcolin, délégué syndical CFE-CGC, explique : « Le risque de nouvelles suppressions d'emplois pour les entités françaises est donc très important, tant dans les compétences administratives (paie, RH, informatique...) que dans celles indispensables pour répondre au défi climatique dans le nucléaire, les réseaux électriques, les énergies renouvelables. »

11 000 salariés en CDI du site de Belfort perdront leurs emplois si rien n'est fait.

2022 : l'Hydrogène à la rescousse de Belfort ?

Le groupe industriel McPhy, fabricant d'équipements de production et distribution d'hydrogène décarboné, a choisi Belfort pour y installer son usine. La construction devrait s'achever au premier semestre 2024 et compterait près de 400 employés.

Un projet de grande envergure qui représente une trentaine de millions d'euros d'investissements. Cela pourrait bien soulager une partie des salariés de GE mais aussi les habitants de Belfort comme l'observe Christophe Grudler, député européen membre de la Commission de l'industrie, de la recherche et de l'énergie (ITRE) et ancien conseiller départemental du Territoire de Belfort :

« Belfort a été de toutes les révolutions industrielles et ses filières se sont toujours reposées sur l'énergie, les chaudières et les locomotives. La filière énergie recense près de 1 000 entreprises. Elle représente 4 milliards d'euros de chiffre d'affaires et 7 700 emplois. »

Il poursuit « À Belfort, nous sommes des Global Players, c'est-à-dire que nous jouons dans la cour des grands. Le plan de licenciement de General Electric dans son activité turbine est ridicule. Il touche à la matière grise, avant de toucher à la production. Les ingénieurs qui font de l'intégration dans les centrales électriques savent aussi bien faire du charbon que du nucléaire ou de l'hydrogène. Il va y avoir un foisonnement d'initiatives dans l'hydrogène dans le nord de la Franche-Comté. C'est l'Eldorado de demain ! »



Panorama: Belfort

Se battre pour l'industrie

McPhy recevra le soutien financier de plusieurs fonds notamment celui du fond Maugis (à hauteur de 10 millions d'euros). Ce fond de restructuration est alimenté par la pénalité de 50 millions d'euros que General Electric a versée pour n'avoir pas tenu la promesse de créer 1 000 emplois lors du rachat de la branche énergie d'Alstom. L'industriel attend aussi une participation européenne au titre du programme PIIEC (Projets Importants d'Intérêt Commun Européen). Ce dispositif de financement favorise les alliances compétitives dans l'hydrogène notamment. Le PIIEC est financé par le plan de relance européen.

Soutenu par la CFE-CGC, l'association Apsiis (Association de Préfiguration de Sociétés d'Intégration et Ingénierie Systèmes) veut assurer le bon fonctionnement de ce projet mais aussi encourager la création d'entreprises dans le département. Philippe Petitcolin, aussi à l'origine d'Apsiis, explique:

« Nous avons monté cette association pour conserver des compétences de conception et d'intégration dans le nord Franche-Comté. L'idée est de mettre en commun des ingénieurs experts et des investisseurs pour créer des emplois. Nous allons identifier les briques technologiques pour lesquelles des compétences existent en Franche-Comté. »

L'association engagera une campagne de lobbying dans le nucléaire afin d'assurer la promotion des petits réacteurs modulaires : les SMR (Small Modular Reactors). « La France a dix ans de retard sur la Russie et les États-Unis. Nos outils sont utilisables dans les SMR. Si notre pays veut se positionner sur cette technologie, le seul endroit possible, c'est Belfort», promet Philippe Petitcolin.



Philippe Petitcolin, CFE-CGC





Perspectives:

Vers un secteur maritime plus résilient

Zoom sur le secteur maritime. Crise économique, guerre en Ukraine: le secteur maritime est en transition. Entretien avec Pierre Maupoint de Vandeuil, Président de la CFE-CGC Maritime.

Quels sont les défis socio-économiques que rencontre le secteur maritime depuis le début de la pandémie ?

Près de 90% de ce que nous consommons en Europe a fait l'objet d'un passage maritime dans sa chaîne de conception ou d'approvisionnement. La pandémie a totalement perturbé la gigantesque logistique maritime dès sa première apparition en Chine en 2019.

Des centaines de milliers de marins ont été pris au piège, coincés dans des bateaux bloqués dans les ports du monde entier à cause de la pandémie. États, armateurs et syndicats ont eu à gérer des sujets inédits comme l'organisation des quarantaines, les dépassements de temps d'embarquement, l'épuisement à bord, et la mise en place de protocoles sanitaires spécifiques et très lourds. La crise a bien évidemment été plus facile à gérer dans les pays où existe du dialogue social et la capacité à trouver rapidement des adaptations maritimes aux mesures sanitaires que prenaient les états.

À l'été 2020, la crise a évolué avec l'apparition de clusters importants, suite aux déconfinements, et à la fatigue des personnels contraints aux gestes barrière 24h/24 sans pouvoir rentrer chez eux. La faible reprise des liaisons internationales, comme le déphasage des États subissant tour à tour des pics épidémiques, ont fait perdurer ce déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle des marins jusqu'à fin 2021.

La question de l'accès rapide et privilégié aux vaccins a aussi été très complexe à gérer.

« Un des premiers enjeux aujourd'hui est de faire face à une pénurie de marins sans précédent et qui aboutit d'ores et déjà à des blocages de navires faute de personnels disponibles. »

Cette période a malheureusement contribué à une forte détérioration des conditions de travail. Certaines organisations dégradées du travail persistent sans réelle raison, comme par exemple les temps d'embarquement rallongés. Il y a en conséquence au niveau mondial, et de manière très marquée en Europe, une perte d'attrait sans précédent des métiers embarqués et particulièrement pour les officiers que nous représentons. Un des premiers enjeux aujourd'hui est de faire face à une pénurie de marins qui aboutit d'ores et déjà à des blocages de navires faute de personnels disponibles. Cette situation perturbe aussi les plannings de ceux qui restent, contribuant là encore à les démotiver...

La crise n'a fait qu'accroître une situation déjà difficile auparavant compte tenu de la très forte mondialisation de ce secteur. Les effets du dumping social ont en effet déjà contribué à précariser les métiers embarqués. Pour bien comprendre, le recours à des pavillons de complaisance pour des navires qui desservent l'Europe, cela reviendrait à voir s'installer une usine chinoise avec son coût de fonctionnement local, à quelques mètres d'une usine européenne !

Heureusement face à cette mondialisation débridée, le dialogue social international a pu fixer des garde-fous. Le secteur maritime a en effet ses propres conventions internationales à l'OIT, une pour les marins à la pêche et l'autre pour les marins au commerce. Cela permet, quand les pays contrôlent correctement ces normes, le respect d'un socle social international souvent supérieur à celui de nombreux pays d'origine des marins.

Cette pandémie a aussi mis en évidence la forte dépendance au maritime et l'importance de préserver puis développer les compétences et les emplois. Ce constat nous sert donc pour convaincre les gouvernements du rôle clef de leurs marins. En Europe, le constat est clair : trop de navires stratégiques comme les gaziers, pétroliers, ou encore et surtout les câbliers pour l'indépendance numérique, voient leurs capacités d'exploitation conditionnées à des ressources humaines extracommunautaires. Nous plaçons pour la reconnaissance d'activités maritimes stratégiques pour lesquelles des aides à la formation puis à l'emploi doivent être mises en place.

Quels sont les enjeux et opportunités au niveau environnemental ?

Le défi majeur de notre secteur reste la transition écologique des navires pour réduire leurs émissions atmosphériques et leurs impacts sur la biodiversité marine. Malheureusement, la dynamique européenne sur cette question s'est ralentie depuis la pandémie.

Elle nécessite en effet une forte anticipation, des moyens de recherche et développement, puis des financements lourds pour lancer les projets de nouveaux navires ou d'adaptation de la flotte existante. Les priorités des compagnies maritimes depuis deux ans étaient clairement concentrées sur l'organisation de la poursuite d'activité et de nombreux projets ont été mis en stand-by.

« Le défi majeur de notre secteur reste la transition écologique des navires pour réduire leurs émissions atmosphériques et leurs impacts sur la biodiversité marine. Malheureusement, la dynamique européenne sur cette question s'est ralentie par la pandémie. »

Cet enjeu ne doit pas être mis de côté et doit devenir un des leviers des plans de relance européens pour le maritime afin de maintenir et accélérer cette transition. Dans nos diverses contributions, nous demandons sur ce point de prioriser les financements de projets associant aussi une politique ambitieuse en termes d'emplois maritimes. Nous pensons en effet que toutes les aides à la relance doivent être conditionnées par des contreparties sociales et environnementales fortes. Ainsi par exemple en France, nous pourrions imaginer que les prêts garantis par l'État faits en urgence pour assurer de la trésorerie aux entreprises puissent se transformer en prêts environnementaux pour les entreprises qui maintiennent la mise en œuvre de projets de transition énergétique souvent amorcés avant la crise.



Quels sont les actions de votre fédération pour soutenir le secteur et ses cadres dans ce contexte?

Une très grande partie des navigants européens sont officiers et donc entrent pleinement dans notre champ d'actions. L'encadrement des navigants n'est pas épargné par les conséquences de la crise et du dumping social. Au-delà de ce que nous faisons au niveau national pour les officiers français qui ont majoritairement fait confiance à la CFE-CGC ces dernières années, nos actions au niveau européen se portent principalement sur le besoin d'une plus forte régulation sociale et fiscale des activités régulières intra-communautaires, avec aussi les dessertes internationales de passagers entre l'Union européenne et l'Angleterre, ou vers les pays du Maghreb. L'activité des ferries représente en effet un important bassin d'emplois de marins en Europe qu'il faut impérativement préserver de la concurrence internationale.

Dans le cadre de la Présidence française de l'UE 2022, la CFE-CGC avec la participation de la CEC a pu porter 12 propositions d'amélioration avec principalement l'idée d'imposer le droit social le plus favorable des pays desservis et une véritable politique dissuasive en matière de contrôles des normes.

Comment la guerre en Ukraine a-t-elle impacté le secteur ?

L'Ukraine fait partie des pays ayant le plus de marins au monde. Ils sont très nombreux à naviguer sur les navires européens. Du jour au lendemain, ils se sont retrouvés pris au piège de ce conflit. Certains embarqués avaient l'inquiétude de savoir leurs proches en danger, avec le dilemme de rester à bord pour garder leurs emplois ou de rentrer chez eux auprès de leurs familles mais avec le risque de ne pas pouvoir rembarquer. Concernant les marins russes, il y a des difficultés aussi puisque les sanctions contre leur pays les ont impactés par exemple pour recevoir sans difficulté leurs salaires.

Plus généralement, cette crise, pour le maritime, produit le même effet que la crise COVID à savoir une prise de conscience de la fragilité d'un modèle économique totalement mondialisé qui n'a pas intégré le retour de la guerre en Europe et les tensions entre grandes puissances. L'indépendance maritime des pays européens apparaît là encore comme un enjeu essentiel et passe, au niveau social, par une politique plus ambitieuse pour la formation des marins puis la protection de leurs emplois.

« L'Ukraine fait partie des pays ayant le plus de marins dans le monde. Ils sont très nombreux à naviguer sur les navires européens. Du jour au lendemain, ils se sont retrouvés pris au piège de ce conflit. »

Quelles voies de développements voyez-vous pour construire un secteur maritime qui répond aux défis de l'avenir ?

Nous attendons désormais une vision plus stratégique dans ce monde fragilisé par la crise sanitaire, la guerre, et le réchauffement climatique qui entraînent de grands bouleversements, dont une recomposition des flux de marchandises. Une nouvelle forme de cabotage maritime intra-communautaire, plus vert et plus social, doit pouvoir émerger pour accompagner la volonté unanime des États membres d'une Europe plus productive et, comme indiqué précédemment, moins dépendante des autres grandes puissances.





La voix des cadres européens
- depuis 1951.

www.cec-managers.org

CEC

EUROPEAN MANAGERS