

European Managers' Review

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

dans cette édition

Maria José Fraile Monte

Lutter contre le plafond de verre

SNQTB, syndicat et fournisseur de services

Présentations par le Président Paulo Marcos

Cadres hospitaliers pendant la pandémie

Comment ils ont servi leur communauté

Défis du secteur de la chimie

« Nous avons besoin de gaz » dit Anna Nilsson

CEC

EUROPEAN MANAGERS

contenu

Editorial

1. Face à face: Maria Jose Fraile Monte
2. Portrait: SNQTB avec Paulo Marcos
3. Panorama: cadres hospitaliers pendant la pandémie
4. Perspectives: défis du secteur de la chimie

European Managers' Review

La deuxième édition de la European Managers' Review a été publiée par la CEC European Managers en février 2023.

Nous remercions le SNQTB (Portugal), la CIDA (Italie), la CCP (Espagne) et la FECCIA (secteur de la chimie) pour leurs contributions à cette édition.

CEC European Managers - la voix des cadres européens depuis 1951.

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 deuxième numéro de notre revue dédiée aux cadres européens et aux organisations qui les représentent en Europe. Peut-être plus que jamais nous prenons conscience de l'impact des décisions prises, du poids des responsabilités et du fait que diriger n'est pas chose aisée.

Nous payons aujourd'hui pleinement le choix des décisions prises il y a des décennies, que ce soit en matière énergétique, ou en matière d'indépendance stratégique. Certains pensaient probablement que c'était la meilleure décision à prendre.

Peut-être que parmi ces dirigeants d'aucuns ont privilégié des stratégies électorales, d'autres auront été convaincus par des lobbyistes puissants, quelques-uns auront été attirés par l'argent rapide, à l'image du scandale de corruption « Qatargate ».

Il ne s'agit pas ici de critiquer à l'aune de notre savoir actuel. Ce serait trop facile et que peu constructif, mais il s'agit plus de mettre en perspective combien il n'est pas facile de diriger et de prendre des décisions, puis d'assumer leurs effets. Pourtant vous cadres, managers, ingénieurs, experts et professionnels européens, vous prenez des millions de décisions tous les jours, que ce soit en matière stratégique, financière, de ressources humaines, ou d'exemplarité personnelle. Et c'est comme cela que le monde dans lequel nous vivons se façonne. Vous, cadres européens, pouvez informer, éclairer, challenger les prises de décisions.

Ayons conscience de ce pouvoir. Agissons pour nous, tout en pensant à la vue d'ensemble. Encourageons nos dirigeants Européens à rester ambitieux et unis devant l'adversité et à imaginer un futur où l'Europe, les pays qui la composent, ses salariés, ses cadres et ses citoyens resteront libres de décider de leur avenir.

D'abord, ce numéro nous mène en Espagne, avec Maria Jose Fraile qui nous raconte ici ses engagements pour un monde plus équitable entre les genres et plus uni, via l'action syndicale. Nous irons ensuite au Portugal, pour vous présenter ce qui fait la force du premier syndicat du secteur bancaire. Etant donné que les cadres sont autant de citoyens acteurs de la société, nous regarderons comment ils ont fait face à la pandémie en Italie. Enfin nous parlerons du secteur de la chimie et illustrerons les défis d'approvisionnement actuels de ce secteur.

Je vous souhaite une bonne lecture.



Maxime Legrand
Président



La alternativa necesaria

XII Congreso Confederal

Presentación del nuevo equipo

Face à face: Maria Jose Fraile Monte



Voulez-vous bien nous parler de votre parcours professionnel ? Quel est-il ?

J'ai toujours voulu être avocate. Mes parents m'ont appris l'importance de la solidarité et de l'aide à ceux qui en ont le plus besoin, alors j'ai choisi d'étudier le droit comme un moyen de connaître mes droits et de pouvoir défendre les autres contre l'injustice. Le livre « Roots », d'Alex Haley, a eu un tel impact sur moi que j'ai commencé à collaborer avec différentes ONG, enseignant aux immigrants la Constitution espagnole.

À l'âge de 22 ans, j'ai commencé à travailler pour la compagnie d'électricité IBERDROLA, en tant que stagiaire, alors que j'étudiais pour un doctorat à l'université. Depuis lors, mon travail consiste à aider mes collègues ingénieurs à prendre les meilleures décisions juridiques et à minimiser les risques, d'abord en tant que conseiller juridique et maintenant en tant que gestionnaire d'une équipe d'avocats.

La formation a joué un rôle important dans ma carrière professionnelle. J'ai suivi plusieurs cours de troisième cycle dans différentes matières, et je crois fermement que si les connaissances augmentent, les opportunités apparaissent. C'est pourquoi il est si important d'être ouvert et de ne jamais cesser d'apprendre, car cela contribue non seulement au développement personnel mais génère également des avantages collectifs, améliorant l'environnement de travail et faisant prospérer l'entreprise.

Mais certainement, s'il y a une chose pour laquelle je me sens chanceuse, c'est d'avoir pu équilibrer la vie de famille avec le travail. La législation nationale et la politique d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de mon entreprise ont facilité les choses, mais sans l'engagement de mon partenaire, la coresponsabilité n'aurait pas été possible.

Cependant, atteindre cet équilibre a parfois un coût. Beaucoup de femmes ont surmonté des obstacles et brisé des plafonds de verre grâce à d'innombrables sacrifices, d'énormes efforts et beaucoup d'organisation. Et d'autres femmes n'y arrivent même pas.

Les pressions, les préjugés inconscients, les préjugés persistants sont toujours présents dans le monde du travail, et il y a beaucoup de cadres qui remettent en question la capacité des femmes en matière de leadership et leur capacité à s'engager, surtout quand on a des enfants.

La présence des femmes est de 18,8% dans les postes de direction en Espagne, mais dans les postes d'encadrement intermédiaire, elle reste stagnante à 8,8%. Sur les 18,8 % de femmes cadres, les petites entreprises représentent plus de 60 % des femmes cadres.

On sait que le talent n'a pas de genre, mais les femmes sont toujours tenues de le démontrer.

Face to face: Maria Jose Fraile Monte

Qu'est-ce qui vous a motivé à vous engager dans des activités syndicales ? Quel a été l'impact de cette décision sur votre vie professionnelle et personnelle ?

Mon esprit syndicaliste vient de mon grand-père et de mon père. C'est dans mon ADN. J'ai grandi avec le message que personne mieux que nous ne peut défendre nos propres intérêts, et tous deux m'ont inculqué que le seul moyen légitime d'obtenir un bon emploi, un salaire équitable et des conditions décentes était par le biais d'un syndicat.

Mon grand-père était fermier, et il travaillait de l'aube au crépuscule dans des conditions épouvantables. Mon père a été puni pendant des années parce qu'il appartenait à un syndicat. Et j'ai été victime d'intimidation par l'un de mes premiers patrons simplement parce que j'étais une femme.

Ainsi, dès que j'ai pu, j'ai adhéré au syndicat qui me représentait le mieux pour être plus protégée et faire ma part pour améliorer mes propres conditions de travail et celles de mes collègues. J'ai été l'une des premières avocates de l'entreprise à être élue représentante syndicale. Aujourd'hui, il y a beaucoup de collègues qui ont fait le même pas, conscients qu'ainsi nous sommes unis.

Après plusieurs années de cours spécialisés dans les questions de discrimination fondée sur le genre, j'ai senti qu'il était temps d'aller plus loin au niveau national. Cela s'est produit juste au moment où mon organisation, la CCP (Confédération des Cadres et Professionnels) cherchait à incorporer un nouveau Secrétaire confédéral, pour porter le sujet de l'égalité femmes-hommes. C'est ainsi que j'ai découvert, depuis mon poste actuel de secrétaire à l'égalité et de vice-présidente de la CCP, la manière de penser les droits des femmes d'un point de vue stratégique.

En ce sens, la CCP a encouragé l'inclusion - dans les plans d'égalité et les conventions collectives - de mesures et de ressources spécialement destinées aux employés femmes victimes de violence générale, telles qu'un soutien psychologique 24 heures sur 24, des conseils juridiques, une journée de travail flexible et d'autres outils.

Ma participation au nom de la CCP, au groupe de travail sur l'égalité des genres et la diversité mis en place par les cadres européens de la CEC a également été extrêmement enrichissante. Les discussions qui ont eu lieu sur les compétences des femmes occupant des postes de direction, nous ont permis de définir des objectifs et des éléments déterminants pour faire progresser l'égalité des sexes dans le leadership au niveau de l'UE et des États membres et de contribuer à définir l'approche européenne du leadership et de la gestion inclusive.

Depuis votre poste de responsable du genre et de la diversité au sein de la CCP, comment évaluez-vous les arguments en faveur de l'égalité des sexes dans votre pays ? Quelles solutions politiques s'avèrent efficaces ?

L'Espagne est l'un des pays où la législation en matière d'égalité, d'inclusion et de diversité est la plus avancée.

En termes de parité des sexes, le congé de paternité et de maternité (maintenant appelé congé de naissance) a été égalisé à 4 mois. Le droit des travailleurs de demander une réorganisation de la journée de travail et même de travailler à distance, pour des raisons de conciliation, a également été reconnu.

En ce qui concerne l'égalité dans les entreprises, un règlement a également été approuvé qui impose des plans d'égalité aux entreprises de plus de 50 travailleurs et il est obligatoire d'inclure des mesures dans le recrutement, la formation, la promotion et la rémunération pour éliminer la discrimination fondée sur le sexe.

Face to face: Maria Jose Fraile Monte

En ce qui concerne l'égalité salariale, la nouvelle législation fixe de nouveaux objectifs et obligations pour les entreprises en termes de transparence et d'équité salariale.

Les données de diverses enquêtes et études montrent que l'Espagne se dirige vers une plus grande égalité entre les femmes et les hommes, mais il reste encore un long chemin à parcourir.

L'Espagne progresse en ce qui concerne le leadership féminin dans le monde politique, surtout si l'on considère la moyenne des femmes occupant des sièges parlementaires (25,2%) et des postes ministériels (21,2%). Cependant, la part des femmes dans les conseils d'administration des entreprises est toujours de 22%.

A la CCP, nous croyons que toutes les mesures de discrimination positive (telles que les quotas) sont un accélérateur d'égalité réelle. Cela a été démontré par le quota électoral obligatoire. Nous devons maintenant faire le pas vers un quota obligatoire en entreprise pour les moyennes et grandes entreprises.

Pour parvenir à l'égalité des sexes et à la justice sociale, le leadership et la prise de décision des femmes doivent être présents dans tous les domaines de l'économie, de la culture ou de la politique. Le changement culturel est également essentiel pour combler les écarts entre les sexes sur le lieu de travail en Espagne.

Certaines études ont montré que les employées femmes, ont 30% moins de chances d'être convoquées à un entretien d'embauche. Et si elles sont mères, le pourcentage passe à 35,9%.

Vous avez mentionné tout à l'heure votre participation au groupe de travail de la CEC sur l'égalité des sexes. Selon vous, quelle importance la coopération et l'échange de bonnes pratiques peuvent-ils avoir pour une organisation syndicale? Quelle est pour vous la valeur ajoutée de la construction européenne?

On dit que la connaissance est la seule chose qui plus elle grandit, plus elle est partagée. La formulation de bonnes pratiques dans le cadre de l'Union européenne permet d'établir des comparaisons entre les bonnes actions mises en œuvre dans différents pays à différents niveaux et d'en tirer des leçons pour contribuer à accélérer le processus d'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans la réalité.



Donc, de mon point de vue, l'intégration d'une culture de partage des connaissances est obligatoire pour que les organisations réussissent, car cela évite de répéter les mêmes erreurs et mène à la façon la plus efficace de résoudre un problème.

En fait, le partage des meilleures pratiques au sein du groupe de travail m'a permis de connaître et de comprendre les initiatives réussies lancées par d'autres organisations et d'en apprendre davantage sur d'autres dispositions juridiques adoptées au niveau national. Le groupe de travail sert également à échanger des informations sur nos réalités nationales respectives et à identifier de nouveaux domaines d'action et des outils d'amélioration pour faire respecter l'égalité sur le marché.

De nombreux observateurs soulignent un manque croissant d'intérêt des jeunes à assumer des responsabilités managériales. D'après votre expérience, que pourrait-on faire pour accroître l'attrait d'une carrière managériale auprès des jeunes professionnels ?

Si nous y réfléchissons, monter dans la pyramide organisationnelle ne paie pas. Plus d'heures, plus de pression, plus de tâches et au final moins de temps libre et moins de liberté au bureau. Et cela ne conduit pas toujours à une juste récompense financière.

Les jeunes ne croient plus à l'équation « longues heures de travail + sacrifice personnel = promotion hiérarchique et économique ». Ils sont conscients de la précarité des salaires, même pour les cadres, et c'est pourquoi ils donnent plus de valeur au salaire émotionnel ; ils veulent travailler là où ils peuvent se développer et ils aspirent à un emploi plus proche de leurs passions et qui leur permet aussi de profiter de leur temps libre.


En ce sens, les possibilités d'organiser son travail de façon flexible ou encore des opportunités pour se former à différents domaines de l'entreprise attirent les jeunes talents. Si vous ajoutez à cela un emploi orienté résultats plutôt que sur le temps passé, et la possibilité de travailler sur des projets spéciaux et stimulants quel que soit votre niveau hiérarchique, alors une carrière de cadres devient beaucoup plus attrayante pour les jeunes.

À cet égard, pourriez-vous partager quelques conseils avec de jeunes managers ?

Le premier conseil que je donnerais aux cadres d'aujourd'hui est que si nous voulons que les jeunes assument des postes à responsabilité, nous ne pouvons pas exiger d'eux le même genre de démonstrations d'efforts que les générations précédentes. Travailler de longues heures au bureau ou des tâches non orientées résultat, cela peut entraîner des conflits et, pire encore, une fuite des talents et des futurs leaders.

Comprendre la diversité générationnelle et diriger avec un style inclusif qui tire parti de cette nouvelle culture du travail est crucial pour tirer le meilleur parti des jeunes générations et les motiver vers une carrière de cadres.

Je rappelle aux jeunes managers qu'ils jouent un rôle essentiel dans la société moderne. Ils contribuent grandement au progrès social et à la justice. Et cette conscience sociale sera plus grande s'ils adhèrent à un syndicat, parce que, comme le disait Ésope dans sa Fable « bundle of sticks » :

Individuellement, vous pouvez facilement être vaincu, mais ensemble, vous êtes invincibles. L'union fait la force. 

Portrait: SNQTB Portugal

Un syndicat, mais aussi un prestataire

Avec ses 21 000 affiliés dans le secteur bancaire portugais, le SNQTB adopte une nouvelle approche du syndicalisme, en associant à la protection traditionnelle des employés une large gamme de services sur mesure aux affiliés individuels et à leurs proches.

En tant que cadre supérieur d'une banque portugaise, Paulo Gonçalves Marcos a longtemps suivi le travail des syndicats du secteur bancaire au Portugal, avec un intérêt particulier pour le SNQTB, qui s'est démarquée des autres par ses caractéristiques. En 2015, avec quelques collègues, il a pensé qu'il pourrait amener l'organisation dans un nouveau cycle de gouvernance. Élu plus tard cette année-là, il était pleinement conscient des défis auxquels il était alors confronté : « Notre syndicat traversait une phase difficile, et je ne pouvais pas ignorer l'ampleur du défi. Je pensais avoir les compétences en gestion et la bonne équipe pour surmonter tous ces défis financiers et organisationnels. Heureusement, j'avais vu juste. »

Le SNQTB était sur le point d'entrer dans un nouveau cycle. Sous la devise « New Path » (Nouveau chemin), le plus grand syndicat du Portugal, représentant plus de vingt et un mille employés de banque, a fait des réformes douloureuses et nécessaires pour rester fidèle à sa philosophie. « Nous suivons une pratique syndicale strictement non partisane et indépendante. Aussi, nos comptes doivent toujours être équilibrés, en toutes circonstances, pour préserver notre autonomie et notre indépendance.

Ce n'était pas le cas à l'époque. Sept ans plus tard, ces difficultés sont surmontées, heureusement, et le SNQTB est prêt pour la prochaine décennie ».

Plus qu'un syndicat classique

Le champ d'intervention du SNQTB va au-delà de ce qu'on attend habituellement d'un syndicat. Outre l'importance de ses interventions syndicales, elle gère également le système de santé de ses membres et de leurs familles. « Parallèlement au système national de santé portugais, nous gérons un sous-système qui le complète. Ce service est très apprécié par nos membres. Plus qu'une assurance, notre sous-système de santé fonctionne comme une mutualité », explique M. Marcos.

Le service d'assistance médicale et sociale du syndicat (SAMS Quadros) vise à protéger et à assister ses bénéficiaires en cas de maladie, de maternité et d'autres situations sociales connexes, et c'est une question très pertinente lorsqu'un travailleur décide de choisir un syndicat. SAMS Quadros est, de loin, le meilleur sous-système de soins de santé du secteur bancaire au Portugal et, par conséquent, un facteur pertinent pour attirer de nouveaux membres pour le syndicat.

Avec son siège à Lisbonne, la SNQTB compte treize succursales à travers le pays, y compris aux Açores et à Madère.



Paulo Marcos

Par ailleurs, il dispose également de plusieurs équipes syndicales par banque, maintenant ainsi une politique de proximité étroite avec leurs adhérents.

« Cela me rend fier de pouvoir dire que je connais personnellement des milliers de membres de notre syndicat, et parfois aussi leurs familles. Nous sommes, au fond, une grande famille ».

Cette approche est considérée comme essentielle pour réagir rapidement lorsque des problèmes surviennent concernant nos membres syndicaux et, par conséquent, pour recevoir les informations et les réactions dans les plus brefs délais.

Par ailleurs, parallèlement à l'activité développée dans les domaines de la protection syndicale et des questions de santé, le SNQTB effectue également un travail de fond pour la culture, le sport, la récréation et les loisirs. « Chaque année, nous louons des appartements à des prix spéciaux pour les vacances d'été de nos membres. De plus, tout au long de l'année, nous organisons des activités sportives (golf, padel, football en salle, entre autres), ainsi que des visites de musées, de sites historiques, ou des balades dans la nature » souligne M. Marcos.

En tant qu'acteur pertinent de la société portugaise, le syndicat dispose également d'une fondation, à travers laquelle il soutient les membres dans le besoin, ainsi que les ONG ayant besoin d'une intervention sociale.

Et parce que nous ne sommes pas indifférents à ce qui se passe autour de nous, cette année notre fondation s'est mobilisée pour soutenir le peuple ukrainien, en envoyant des médicaments et des fournitures médicales.

Le syndicalisme, plus que jamais d'actualité

Comme partout en Europe, les banques portugaises changent. Tous les problèmes ressentis au Portugal ont été évoqués dans une récente déclaration commune de la Fédération Européenne des Cadres de banques et des Etablissements de Crédit (FECEC), à laquelle est affiliée la SNQTB : forte pression pour réduire les effectifs des banquiers, absence ou augmentations salariales très insuffisantes pour 2022, et une pression croissante pour que les travailleurs retournent au bureau.

Au cours des dernières années, le SNQTB a ressenti le besoin de prendre régulièrement position publiquement pour éviter les infractions à la législation du travail, de négocier avec les banques les conditions de réduction du nombre de travailleurs et même de déclarer une grève l'an dernier, un fait inhabituel dans le secteur bancaire portugais. « Nos membres savent qu'ils peuvent compter sur nous et sur notre soutien, à la fois pour clarifier les doutes juridiques et sociaux, ainsi que pour leur fournir une assistance juridique dans les situations de litige avec les banques. » En ce qui concerne les litiges juridiques, un fonds syndical a été créé pour soutenir les travailleurs en cas de besoin financier, leur permettant de résister aux pressions pour parvenir à un accord avec la banque. Les travailleurs, en cas de licenciement illégal, doivent pouvoir résister.

De plus, chaque année, le SNQTB négocie des augmentations de salaire, malgré la forte résistance des banques à les augmenter. Cette année, par exemple, malgré une inflation élevée, il n'a pas encore été possible de parvenir à un accord.





Panorama: les cadres hospitaliers italiens au service de la collectivité pendant la pandémie

Le rôle du secteur des soins de santé a été central dans la lutte contre le COVID. Pour raconter les difficultés que les médecins-cadres ont rencontrées dans le contexte de la pandémie, la fédération italienne CIMO-Fesmed, affiliée à la CIDA, a publié un livre qui retrace leurs parcours face à l'urgence. Ce livre au récit intense et basé sur des faits réels, a gagné un prestigieux prix journalistique.

Parmi les dix Fédérations membres de CIDA -la confédération italienne du personnel de l'encadrement membre fondateur de la CEC - la Fédération CIMO-Fesmed représente plus de 14 000 médecins et chefs de services hospitaliers des secteurs publique et privés. Au cours des deux dernières années, la Fédération a dû faire face à tous les problèmes liés à la propagation de la pandémie de COVID, qui a entraîné des millions de contagions dans un contexte général où nul n'était préparé à s'exposer à un risque aussi élevé.

L'esprit résilient des médecins a permis de combler les carences humaines, économiques, structurelles et organisationnelles du système de santé italien qui reste l'un des plus enviés au monde, malgré le pillage constant auquel il est soumis, au point de le rendre insoutenable et certainement inéquitable.

Leurs émotions, leurs réflexions, leur solitude mais aussi leur force et leur esprit de sacrifice hors du commun, bien au-delà de l'engagement professionnel, méritaient d'être racontés. Ainsi est né l'ouvrage « Je promets de ne pas oublier, histoires de médecins au temps du Covid », qui a recueilli les témoignages de ceux qui se sont battus dès le premier jour et continuent de se battre, pour que chaque histoire personnelle puisse avoir une fin heureuse.

Les 28 histoires de ce récit se divisent en deux parties : « Nous ne sommes pas des héros » et « Aimer son travail ». Fruits de l'écriture des médecins (chirurgiens, anesthésistes, gériatres, urgentistes, pneumologues, etc.) qui se sont retrouvés et rencontrés du jour au lendemain sur la ligne du front contre la pandémie. Leurs récits témoignent tous de l'impact de la pandémie, de la désorientation, de la fatigue, des peurs, de la douleur, de leur engagement et de leur détermination professionnelle.

Ces histoires témoignent aussi de leur grande humanité face aux situations bouleversantes vécues au quotidien, pour tenter de sauver la vie de leurs patients, pour leur dire au revoir une dernière fois, pour essayer de consoler les membres de leurs familles, amis, collègues. Ce sont des récits pleins d'émotions et de réflexions d'individus faisant preuve d'un grand professionnalisme. Ce sont des histoires de courage et d'engagement quotidiens face à une tragédie commune. Ce sont des histoires sans filtre littéraire, sans aucune prétention d'originalité.

« Si vous vous retrouvez face au Covid, à la fois en tant que médecin et en tant que patient, vous êtes mis à l'épreuve, à bien des égards. Il faut rapidement réorganiser ses engagements, son travail, ses habitudes, il faut trouver des solutions imprévisibles et inattendues, il faut chercher de nouvelles voies, il faut se débrouiller tout seul, bref... il faut trouver un plan B ».

Gloria, 36 ans, médecine d'urgence

Panorama: les cadres hospitaliers pendant la pandémie

Parmi les différentes contributions à cet ouvrage, nous retrouvons celle de Laura qui nous avoue : « nous ne sommes pas des créatures indestructibles, nous traversons des moments de fatigue physique et psychologique, mais à la fin nous sommes toujours là pour travailler ». Ou encore, le récit de Stefania qui nous dit : « J'ai appris malgré moi à être aussi une bonne menteuse », ou de Maurizio qui nous confie : « C'est déstabilisant, car en premier lieu nous réglons nos comptes d'abord avec notre peur, avec nos fragilités, avec nos doutes ». Enfin, Giuseppe avoue qu'« en tant que médecin, il est difficile d'accepter le fait que nous ne pouvons pas donner de réponses et ne sommes pas en mesure de maîtriser les événements ».

Ce recueil d'histoires simples et pleines d'authenticité fait ressortir de manière claire et spontanée le sens de ce « respect » qui existe entre médecin et patient, qui n'a jamais vraiment disparu, même s'il s'était quelque peu affaibli avant la pandémie. Il représente en même temps un avertissement aux décideurs politiques, pour que le mot « prévention » ne fasse pas seulement partie intégrante du bagage culturel d'un médecin mais aussi de toute la classe politique qui doit être en mesure de protéger la collectivité qu'elle représente. Les médecins qui ont écrit leurs histoires ont promis de ne jamais oublier. Ils se sont fait une promesse forte, positive, telle que le serment d'Hippocrate, auquel ils ont prêté serment au début de leur carrière.

Ce récit peut aider les classes dirigeantes porter un regard attentif sur les générations futures et à renforcer la cohésion sociale en tant que patrimoine politique commun. L'opportunité de parler d'eux-mêmes, sans aucune ambition, a permis à ces médecins de laisser une trace, un témoignage de leur expérience au profit des générations futures et de ceux qui voudront entreprendre le métier de médecin. Il s'agit aussi d'un témoignage pour les citoyens qui ont recours au Service National de Santé et qui en ont parfois une vision déformée, souvent véhiculée par

« Nous n'avons qu'un masque chirurgical que nous essayons de réutiliser, une barrière entre nous et le monde. J'espère en trouver un nouveau ce matin ».

Gabriella, 38 ans de médecine d'urgence

des médias qui préfèrent les gros titres plutôt que de mettre en exergue l'engagement et le courage au quotidien.

Le livre a été présenté en novembre 2021 dans la magnifique salle du Vestibule Supérieur du Palais Royal de Caserte en présence de Lisa Clark, représentante pour l'Italie de l'association ICAN, Prix Nobel de la Paix 2017. A cette occasion, Lisa Clark, qui avait proposé le service de santé italien au prix Nobel de la paix, a décerné à Guido Quici, Président de la Fédération, le prix international « European Award Investigative and Judicial Journalism Evolution 2021 » pour la section « Engagement social contre le Covid 19 ».

« Je suis vraiment honoré », a déclaré le Président Quici « qu'un prix d'un si haut prestige et d'une telle valeur sociale soit décerné à CIMO. C'est une reconnaissance à l'égard de tous les médecins et professionnels de la santé qui, qui durant ces derniers mois de Covid, n'ont jamais cessé d'aider les Italiens en faisant preuve d'un très grand professionnalisme et d'un grand sens des responsabilités ».

Les revenus de la vente du livre ont été reversés à la Fondation Onaosi, et serviront à financer des initiatives d'assistance aux orphelins des médecins décédés du Covid.



Guido Quici
Président Federazione CIMO-FESMED



Perspectives:

Défis du secteur de la chimie

Anna Nilsson est la présidente et dirigeante nouvellement élue de la FECCIA* et, sous le titre « Fighting for Industries », la CEC lui a demandé ce qu'elle considérait comme l'une des principales préoccupations de l'industrie chimique européenne à l'heure actuelle. Elle ne sourit pas, puis répond avec uniquement trois mots - Manque de gaz !

Anna Nilsson explique que cela l'attriste, de voir comment la discussion autour du gaz a été introduite et continue d'être abordée, autour du fait de savoir si ce manque va faire que nous aurons, un hiver européen où nous risquons d'avoir un peu froid. Certes bien sûr si tel était le cas il s'agirait d'une situation inconfortable et d'une perspective des plus indésirables. Mais une industrie chimique avec peu ou pas de gaz aurait surtout un effet considérable pour nous tous, un effet qui durera beaucoup plus longtemps que même le plus froid de tous les hivers.

L'industrie chimique dépend d'un approvisionnement régulier et important en gaz qui est utilisé soit pour produire de l'énergie, soit comme matière première pour fabriquer d'autres produits chimiques. Si dans le premier cas, il est possible, au moins techniquement parlant, de remplacer cette source d'énergie par une autre, le faire rapidement c'est extrêmement complexe. Quant à sa deuxième utilisation, lorsque le gaz est utilisé comme matière première, il semble presque impossible de trouver des substituts. Sans l'approvisionnement normal en gaz, nous aurons moins d'ammoniac et sans ammoniac, les agriculteurs auront moins d'engrais à répandre au printemps. Cela entraînera une récolte plus faible plus tard et des prix plus élevés.



Anna Nilsson
Présidente FECCIA

Les fournitures médicales, la production alimentaire, les additifs diesel et la fabrication d'aluminium sont d'autres exemples d'industries où le manque de gaz dans l'industrie chimique aura un effet considérable.

Cette situation pourrait bien conduire les grands acteurs mondiaux de la chimie, du moins pour ceux qui le peuvent, à délocaliser leur production hors d'Europe, où les différences de prix d'accès à l'énergie sont les plus importantes. Force est de constater que cette crise énergétique a créé une situation particulièrement défavorable pour la chimie européenne. Nous constatons que cela conduit déjà certains sites de production au chômage partiel, et d'autres trop énergivores, à l'arrêt de la production.

L'objectif est qu'un secteur puisse fonctionner en boucle autonome dans chacune de ces zones géographiques, à savoir les États-Unis, l'Europe et l'Asie. Il s'agit d'une nouvelle prise de conscience, similaire à ce qui se passe dans l'industrie des batteries, où les décideurs politiques réalisent que ce cycle de production et cet écosystème doivent commencer par la production de lithium. Si vous ne voulez pas que toute une chaîne s'arrête à cause de la fermeture d'une usine sur un autre continent, vous devez avoir tous les composants, usines et savoir-faire dont vous avez besoin dans cette zone géographique.

Espérons que cette crise énergétique, qui touche principalement et de manière disproportionnée l'Europe, n'entraînera pas une perte de capacité de production. Car si tel devait être le cas, cela pourrait bien conduire à des licenciements regrettables. L'industrie chimique s'appuie sur une main-d'œuvre qualifiée et des gestionnaires compétents. Pour certains, cela signifiera du chômage, tandis que d'autres passeront à d'autres emplois. Dans l'ensemble, il sera difficile de revenir à la normale, même après la fin de la crise.

Ce n'est pas encore le cas, puisque la plupart de nos grands groupes européens semblent annoncer de très bons résultats pour 2022 en ayant pu répercuter l'augmentation des coûts de l'énergie mais aussi les volumes produits.

En y réfléchissant, Anna Nilsson souligne que, dans ce contexte, elle est particulièrement fière du travail accompli par la FECCIA. Au cours des dernières années, la FECCIA a planifié, participé et pris en charge la mise en œuvre de projets financés par l'UE, en particulier sur l'impact de l'évolution démographique sur l'emploi, sur le vieillissement actif et l'apprentissage tout au long de la vie, et sur la participation égale des femmes dans l'industrie chimique européenne. Cela a amené des idées, des expériences et des connaissances sur lesquelles s'appuyer dans la situation actuelle de crise.

Grâce à la FECCIA et à l'affiliation de la FECCIA à la CEC, les cadres européens de la Chimie se réunissent avec la possibilité de trouver des solutions, de soulever des préoccupations pertinentes et de participer au dialogue social européen. Anna Nilsson souligne qu'il est plus que jamais nécessaire de poursuivre le travail qui nous aidera à faire face aux défis actuels et futurs. Et à titre d'exemple, elle attire l'attention sur l'agenda des compétences et de la numérisation.

La transformation numérique est l'un des principaux moteurs de changement dans tous les secteurs de l'Union européenne et du monde. L'industrie chimique, pharmaceutique, du caoutchouc et des plastiques ne fait pas exception. Bien au contraire, les processus de production et les innovations dans le secteur évoluent à un rythme effréné et, sur les chemins de la crise actuelle qui nous poussent vers de nouvelles solutions, cette vitesse s'accélérera encore davantage.

Parallèlement à la transformation numérique, la main-d'œuvre de l'industrie chimique, pharmaceutique, du caoutchouc et des plastiques a besoin de développer et d'être mieux formée aux compétences numériques et sociales. Il est donc important que les entreprises, les travailleurs, les cadres, les établissements de formation professionnelle et les universités soient préparés, communiquent et enseignent les compétences numériques spécifiques qui sont nécessaires.

Cela nous amène à la question de l'innovation, qui a été à la base de la création des grands groupes chimiques internationaux. Pendant longtemps, l'industrie chimique a basé sa croissance sur des découvertes, de nouvelles molécules, puis de nouveaux procédés, de nouveaux matériaux, avant peut-être de consacrer plus d'énergie à la financiarisation de ce secteur d'activité, à la consolidation du marché (également par des fusions et acquisitions) et à la réduction des coûts.

L'innovation, les inventions et la recherche existent, mais ont peut-être été reléguées au second plan. C'est peut-être face à l'adversité que ce secteur tirera une fois de plus sa croissance et son avenir dans «l'innovation». D'une certaine manière, on peut reprendre l'exemple de l'ARN messager découvert en 1961 et pour lequel il a fallu une situation de crise aussi exceptionnelle que celle du Covid pour que nous osions enfin profiter de cette découverte. C'est peut-être cette crise énergétique, mais aussi les défis de la transition climatique, qui façonneront et développeront l'industrie chimique mondiale. Quoi qu'il en soit il y a de quoi espérer avoir une industrie chimique européenne à la hauteur des défis à venir, capable de tenir les objectifs d'indépendance stratégique européenne et suivre la voie vers des objectifs à plus long terme tels que l'échéance de 2050 pour une Europe championne du monde de l'économie zéro carbone et un modèle d'économie durable.

J'ai confiance en notre capacité à surmonter les obstacles que nous rencontrons. J'espère que nous trouverons les meilleurs moyens de les contourner tout en étant capables de nous préparer à ceux à venir, déclare Anna Nilsson.



Réalisé avec le soutien de Franck Bouquerel, CFE-CGC Solvay, Délégué Général du Syndicat Régional CFE-CGC Chimie Lyon



La voix des cadres européens
- depuis 1951.

www.cec-managers.org

CEC

EUROPEAN MANAGERS