

le catalyseur

Lettre d'information de l'UIC Ile de France - N° 62 - juillet 2008



Nous savons tous que la chimie c'est l'industrie des autres industries tant le rôle qu'elle joue dans l'innovation est vital pour tous les autres secteurs.

Nous pouvons être fiers du poids que représente notre secteur industriel dans l'économie de notre pays.

Pour autant de grands défis attendent notre industrie : nous adhérons au projet Européen de s'affirmer comme le leader mondial du développement durable, mais il ne peut y avoir de développement durable sans la chimie et cette ambition européenne ne pourra donc se concrétiser sans son concours.

Il est donc vital que l'Europe fasse des choix réalistes aboutissant à une approche permettant une transition économiquement efficace vers l'objectif « low carbon ».

Ma feuille de route sera le plan de progrès que le Conseil d'administration de l'UIC a approuvé en avril dernier.



De droite à gauche : Bernard Chambon, Gérald Lehmann et Jocelyn Moncomble, lauréat des XXIII^{ème} Olympiades de la Chimie en IdF – Académie de Paris, prix remis au 4^{ème} Village de la Chimie en 2007.

Du souhait à la réalité

4 axes de progrès

- *Accroître la visibilité de l'organisation professionnelle de la Chimie* en renforçant la gestion de nos compétences sur notre cœur de métier notamment à travers le regroupement de moyens et de compétences que permettent les plateformes inter-régionales, nous pourrions offrir à nos adhérents la garantie d'un service de qualité sur l'ensemble du territoire.

Notre réseau régional est une particularité dont il faut tirer profit, chaque UIC régionale, grâce au service de proximité qu'elle offre et son intégration dans le tissu local peut constituer une « vitrine » de notre organisation.

- *Faire évoluer la gouvernance*, en clair mettre l'entreprise au centre de notre organisation. *Tout ce qui y est entrepris doit être mesuré à l'aune de la valeur ajoutée et du service rendu à nos adhérents petits et grands.*

Ce qui veut dire avoir des méthodes de prises de décision et de travail plus participatives et fonctionnant plus sur le mode « projet ».

Pour importante qu'elle soit, l'organisation n'est pas une fin en soi et tout ne se résout pas par l'institution. Beaucoup de difficultés se transcendent dès l'instant où, à travers un projet mobilisateur, tourné vers l'externe et s'appuyant sur une forte « animation interne » et des comportements

adaptés, on redonnera du « sens » à la structure.

- *Développer des actions en faveur des PME* car 90 % de nos entreprises adhérentes sont des TPE ou des PME, il est donc essentiel que nous lancions une vraie réflexion pour une meilleure intégration des PME leur permettant de jouer un rôle accru au sein des instances de décision de l'OPC.

- *Elaborer de façon concertée les orientations stratégiques de l'UIC et définir les nouveaux équilibres budgétaires de l'organisation* car il est indispensable d'actualiser collectivement notre Plan d'action stratégique à 3 ans afin qu'il puisse être suivi, dans le respect du principe de subsidiarité, d'un Plan d'action annuel déclinable en actions opérationnelles par toutes les composantes de l'organisation et à partir duquel il faudra avoir le courage de définir les nouveaux équilibres budgétaires de l'Organisation en faisant les arbitrages nécessaires.

Renforcer la dynamique

Au-delà de ces quatre axes de progrès, il faudra aussi renforcer la dynamique en matière :

- *d'innovation*
Les efforts et les investissements en R&D sont une réponse essentielle pour résister aux nouveaux pays concurrents et, à plus long terme, assurer la pérennité de la branche en France.

- *de dialogue social*
Nous savons ce que nous vou-

lons et ce que nous ne voulons pas. Capitalisant sur la réalité du dialogue social dans notre Branche et du grand nombre d'accords innovants qui ont été signés dans nos entreprises, je souhaiterais que l'on passe à la vitesse supérieure sans hésiter à montrer la voie ou défricher des terrains nouveaux en matière de politique contractuelle.

- *de communication*

Les produits chimiques ne sont plus seulement l'affaire de l'industrie chimique et de ses clients, mais aussi celle des politiques, des scientifiques, des ONG, des consommateurs, en résumé de la société dans son ensemble.

Vous savez qu'il nous faut améliorer l'image de la chimie au sein du public en montrant que l'industrie chimique peut apporter des solutions à plusieurs difficultés auxquelles la société est confrontée, c'est tout le sens de notre slogan « L'avenir comme exigence ».



Chacun à notre niveau, chacun avec ses compétences, nous aiderons les Entreprises de la Chimie à réussir à faire du Développement Durable non plus un souhait mais une réalité.

Bernard CHAMBON
Président de l'Union des Industries Chimiques

Une offre de formation en adéquation avec les besoins des entreprises

94 % d'insertion professionnelle post-diplôme, tel est le résultat mesuré aujourd'hui, 6 mois après la sortie des promotions 2006 de l'AFi24.

Outre une tension du marché de l'emploi perceptible à travers de cette valeur, seule une parfaite adéquation de l'offre de formation proposée au regard du besoin en connaissances/compétences des entreprises peut expliquer cette performance.

Quatre valeurs au service d'un engagement

Précurseur de l'apprentissage dans les métiers de la Chimie & de la Biologie, l'AFi24, depuis sa création en 1995, accompagne les entreprises dans leur développement.

Mais le monde du travail évolue : les besoins en compétences se font de plus en plus précis, alors que le décalage entre la formation initiale et les besoins du marché s'aggrave.

C'est pourquoi l'AFi24 évolue également et se donne pour ambition l'excellence dans



l'élaboration, la mise en place et le suivi, au niveau national, de solutions de professionnalisation des jeunes pour aider les entreprises de la Chimie à atteindre leurs objectifs.

Acteur privé et spécialiste de la formation initiale, l'AFi24 entend participer au développement de l'insertion professionnelle dans la Chimie en collaboration avec les services publics.

Notre savoir-faire en termes d'analyses des besoins de nos clients, de conception pédagogique et de mise à disposition de nos solutions de professionnalisation associés à une connaissance intime des entreprises de toutes tailles et à un réseau de structures pédagogiques de renom, font de l'AFi24 un partenaire reconnu du monde de l'insertion professionnelle dans ce secteur.

Notre activité s'articule autour de quatre valeurs clés reconnues de nos entreprises clientes :

- ORIENTATION CLIENTS :

tenir nos engagements et rechercher la satisfaction maximale.

- TRAVAIL EN EQUIPE :

encourager ce travail pour assurer une adéquation optimale entre le besoin exprimé et l'offre de services mise en place.

- PERFORMANCE :

dans tous les domaines qui caractérisent notre relation avec les entreprises (pédagogiques, administratives et financières).

- FLEXIBILITE :

pour anticiper et s'adapter rapidement aux changements dans l'environnement du marché de l'AFi24.

Témoignages

« L'AFi24 met à disposition de GENETHON, comme de GenoSafe (spin-off de GENETHON), des offres de formations en alternance en bonne adéquation avec nos besoins et nous propose généralement de bons candidats qui, pour la plupart, ont été insérés durablement dans nos structures après leur période d'apprentissage. Très à l'écoute de nos besoins, l'AFi24 non seulement fait évoluer, dans la mesure du possible, le contenu des formations qu'elle propose, mais crée également de nouvelles formations. Notre partenariat avec l'AFi24 est ainsi très fructueux, et ce grâce au professionnalisme, au savoir-faire et à la réactivité de son équipe. »

Bertrand BASUYAUX
Adjoint au DRH GENETHON

« Chemetall accueille des apprentis de l'AFi24 depuis sa création. L'enjeu de cette collaboration est double : faire connaître nos métiers en transmettant nos compétences aux jeunes et détecter les potentiels pour les intégrer durablement dans nos équipes. Le CFA AFi24 nous offre un service personnalisé, adapté à nos besoins et attentif à nos demandes, également en termes de nouvelles compétences. Cette collaboration, qui s'enrichit chaque année de nouveaux outils (plateforme interactive de recrutement en ligne, YPAREO), nous permet de mieux cibler nos recrutements, de découvrir les formations adaptées à nos métiers, d'entretenir des relations privilégiées avec les écoles et les universités et d'assurer un tutorat de qualité. »

Lucie MARTIN
Responsable Emploi Formation - CHEMETALL S.A.S.

UN OUTIL AU SERVICE DE LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE

Une part importante de la taxe d'apprentissage collectée auprès des entreprises est reversée au Trésor Public. En sa qualité de collecteur de taxe d'apprentissage, l'UIC en reverse pour le compte des entreprises, 44 % au Trésor Public. Tout en respectant la réglementation des affectations de la taxe d'apprentissage les entreprises gardent la maîtrise des 56 % restants.

Pour l'UIC ces 56% représentent 20 millions €. Sur ce montant, 7,3 millions € ont été affectés au financement des Centres de Formation d'Apprentis tel que l'AFi24 et 10 millions €

aux établissements d'enseignement. En ce qui concerne les fonds libres, ceux-ci ont été affectés aux établissements désignés par les UIC Régionales, dont ceux de l'UIC IDF, selon les priorités définies par le Conseil d'administration de l'UIC. Néanmoins il est essentiel que chaque entreprise mène une réflexion, au niveau de sa Direction, sur l'utilisation de la taxe d'apprentissage dans le cadre des affectations aux établissements d'enseignement. Les affectations de taxe d'apprentissage doivent être considérées comme un investissement pour les besoins en compétences de demain.

Il s'agit, par exemple, de privilégier les CFA qui pratiquent un apprentissage de qualité tel que l'AFi24, CFA de la Branche, ou de mettre en place des collaborations avec des établissements ayant de bons laboratoires de recherche...

En tout état de cause, faire en sorte que ce que vous versez aux établissements apporte réellement un plus au bénéfice de la formation de nos jeunes en vue d'une compétence attendue par l'entreprise. La taxe d'apprentissage doit devenir, si ce n'est pas déjà le cas, un outil au service de votre stratégie.

L'effort de reclassement

En cas de licenciement individuel ou collectif pour motif économique, l'employeur est assujéti à une obligation de reclassement en faveur du salarié en application de l'article L.1233-4 du nouveau Code du travail.

4 principes essentiels

- l'obligation de reclassement mise à la charge de l'employeur est une obligation de moyens et non une obligation de résultat,

- à défaut de possibilité de reclassement dans des emplois de même catégorie que celui occupé par le salarié, l'employeur doit étudier l'éventualité d'un reclassement dans des emplois de catégorie inférieure, fût-ce par modification du contrat de travail,

- l'effort de reclassement s'apprécie en fonction de la taille de l'entreprise et par rapport aux possibilités réelles et concrètes de l'entreprise,

- les possibilités de reclassement d'un salarié doivent être recherchées à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné.

Mise en œuvre pratique

- c'est par référence aux principes ci-dessus énoncés que les conseillers prud'hommes (en particulier employeurs) apprécient l'effort de reclassement de l'entreprise.

- cette obligation est contraignante pour l'employeur.

- c'est souvent le point délicat et le point-clé du dossier en cas de contentieux prud'homal.

- les conseillers prud'hommes sont plus exigeants pour les

entreprises importantes que pour les petites et moyennes entreprises.

- sur le plan pratique, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il s'est efforcé de faciliter le reclassement du salarié soit en interne, soit dans le groupe dont relève l'entreprise, soit en externe.

- les conseillers prud'hommes ne se contentent pas de simples affirmations type « on a cherché, mais on n'a pas trouvé » ou « l'entreprise n'avait aucune possibilité ».

- les démarches engagées par l'employeur sont examinées avec beaucoup d'attention par les conseillers prud'hommes (employeurs et salariés), car, pour ces derniers, c'est l'aspect le plus concret du dossier.

- l'envoi de lettres-circulaires standard aux différentes filiales du groupe n'est pas considéré comme suffisant.

- un effort de l'employeur adapté à la situation personnelle du salarié est apprécié favorablement par les conseillers, même si cet effort ne se concrétise pas par un nouvel emploi.

- l'offre de reclassement doit être formulée par écrit et préciser les conditions du reclassement proposé.

- il est recommandé en outre, de mettre en valeur les mesures proposées dans le cadre des antennes-emploi (internes ou externes), et le suivi personnalisé assuré dans le cadre de ces antennes par les consultants internes ou externes.

- dans l'esprit des conseillers, le fait que l'offre éventuelle de reclassement doit en principe être présentée avant la notification du licenciement ne présente pas un caractère impératif ; l'essentiel est qu'une offre soit présentée au salarié (y compris en cours de préavis).

Jean-Claude BONNEFOI
Conseiller Prud'homme

L'eau : une gestion de salon ou une gestion de terrain ?

Même si la question se pose parfois, nous avons résolument opté pour la seconde solution.

Élément essentiel au développement économique, de Neanderthal à nos jours, l'eau n'est jamais très loin de l'activité humaine. S'il est évident que le développement urbain est lié à l'eau, le développement industriel et économique l'est aussi. 20 % de la population nationale réside dans notre bassin Seine Normandie et près de 30 % de l'activité économique française y est concentrée.

Ce développement extraordinaire a été possible parce que la Seine et ses affluents étaient capables de nous fournir l'eau en abondance pour satisfaire à tous nos besoins. On est bien obligé aujourd'hui de se rendre compte que cette ressource naturelle que l'on croyait inépuisable, utilisable sans fin et à toutes fins, mérite toute notre attention pour que notre développement soit durable.

Une gestion collective

Nous avons été les premiers en Europe à prendre conscience de cette nécessité de gérer l'eau de façon collective. En 1992 la loi a demandé la mise en place de Schémas Directeurs d'Aménagement et de Gestion de l'Eau, les SDAGE. La communauté Européenne a imposé la réalisation de tels schémas à l'ensemble des Etats membres via la directive sur l'eau de 2000.

Les SDAGE en 1996 ont été établis par de nombreux acteurs de l'eau élus, industriels, consommateurs, Etat, associations. Tous n'étaient que représentants des usagers

directs de l'eau mais c'était une première étape vers une gestion de terrain.

Après avoir, en 2004, demandé l'avis de tous sur les grands problèmes, un nouveau projet de SDAGE a été établi. Il s'agit maintenant de consulter tous les habitants du bassin sur ce projet. Cette consultation se déroule du 15 avril au 15 octobre 2008. Pour donner votre avis vous pouvez répondre à un questionnaire que vous trouverez dans votre boîte aux lettres, ou sur le site de l'agence de l'eau : www.consultation-eau-seine-normandie.fr

La consultation du public, une occasion rêvée

Cette consultation qui est relayée par les medias est aujourd'hui l'occasion pour débattre du sujet de l'eau au sein de nos entreprises. Tous nos collaborateurs, chez eux mais aussi dans nos installations, nos centres de recherches, nos bureaux ont un impact sur la ressource aquatique. De la vanne restée ouverte, au renversement d'un fût de solvant en passant par la mise à l'égout du fond d'un pot de peinture, ce sont des actions quotidiennes qui dégradent la ressource et ont un impact financier sur nos activités.

Nous vous engageons donc à profiter de ce moment fort de la consultation du public pour informer et sensibiliser l'ensemble de vos collaborateurs sur votre démarche de gestion et de préservation de la ressource en eau.

Pour démarrer vos actions par une explication sur les SDAGE et la consultation, l'UIC Ile-de-France et l'Agence de l'eau mettent à votre disposition un diaporama, sur simple demande à contact1@uic-idf.fr.

C'est le moment de passer totalement de la gestion de salon à la gestion de terrain que nous défendons.

Disponibilité et réactivité

Dans une période marquée par l'accélération nécessaire des réformes, la priorité pour notre profession reste : disponibilité et réactivité.

Dans cette perspective, l'Assemblée Générale du 28 mai dernier de l'UIC Ile de France appelée à fixer ses objectifs 2008/2009 a souligné avec force les conditions pour optimiser les performances de notre organisation professionnelle tant au niveau régional qu'au niveau de l'ensemble de l'Organisation Professionnelle de la Chimie (OPC). La préoccupation ultime étant de répondre aux attentes et aux besoins de proximité des adhérents dans le cadre de l'ancrage régional.

Performances des UIC Régionales

Pour développer le niveau de performances des UIC Régionales dans les trois grands domaines de compétences souhaités par les entreprises (relations sociales et ressources humaines, formation tout au long de la vie, développement durable : santé, sécurité, environnement), quatre exigences soutiennent notre démarche :

- L'engagement au niveau des instances de coordination régionales tant des présidents que des délégués généraux visant à assurer une proximité et l'autonomie juridique nécessaires.
- La participation forte de la chimie aux actions inter-régions visant au-delà des huit plateformes existantes à

aider les régions les moins dotées en expertise à respecter les actions définies « dans le socle minimum » à l'intention de toutes les entreprises quelle que soit leur taille ou leur localisation.

- La contribution à une mise en commun des meilleures pratiques régionales.
- La réalisation d'une cartographie opérationnelle des compétences de l'OPC.

Performances de l'ensemble de l'Orga- nisation Professionnelle de la Chimie

Pour renforcer également les performances de l'ensemble de l'OPC, deux préalables sont nécessaires :

- La participation active à l'élaboration partagée des orientations stratégiques de l'UIC à l'usage de tous les adhérents et à la déclinaison des objectifs communs qui en découlent (séminaire des présidents des UIC régionales)
- La mise en place d'aides concrètes à l'animateur de réseau dans ses fonctions d'interface entre les fonctions opérationnelles de l'UIC et les compétences disponibles au sein des UIC régionales dans leurs trois grands domaines de compétence

Ainsi les compétences et la proximité géographique renforcées garantiront un meilleur fonctionnement de l'ensemble de l'OPC dans le cadre d'une coordination acceptée.

Gilles le MAIRE
Délégué général adjoint
de l'UIC Ile-de-France

■ Tribunaux de Commerce : élections 2008

Si vous désirez devenir Juge au Tribunal de Commerce vous pouvez encore déposer votre candidature auprès de Michèle GARY - m.gary@uic-idf.fr
01 46 53 11 85 qui en assurera le suivi.

■ CCNIC

L'AFPIC Formation organise une formation sur les spécificités de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques le 23 septembre 2008.

Programme :

Formation du contrat : embauchage, engagement, garantie à l'embauche, période d'essai.

Exécution du contrat : ancienneté, durée du travail, salaires.

Suspension du contrat : congés, maladie, accident, maternité.

Rupture du contrat : préavis, indemnités de licenciement, départ et mise à la retraite.

Animation : Le département social de l'UIC Ile de France

Lieu : Paris La Défense, à l'UIC Ile de France - *Coût :* 400 € H.T.

Contact : Jennifer COULON :

01 49 03 76 71

j.coulon@afpic.com

■ RIS : formation tout au long de la vie

Catherine BEUDON, Responsable Social, Emploi, Formation de l'UIC, et Jean-Pierre DELFINO, Directeur des Opérations de C2P ACTION interviendront respectivement sur l'accord chimie du 21 février 2008, sur les travaux de l'observatoire prospectif des industries chimiques et sur les modalités de financement des actions de formation par C2P ACTION. Par ailleurs, Alain DRUELLES, chef du service formation professionnelle continue au MEDEF, fera le point sur les réformes en cours.

Lundi 29 Septembre à 14 h 30 au 14, rue de la République à Puteaux.

Contact : m.gary@uic-idf.fr
01 46 53 11 85

■ REACH

L'ECHA (Agence Européenne des produits Chimiques), fait un point sur les premiers dossiers de pré-enregistrement transmis. Au 13/06/08, l'ECHA dénombrait 1427 entreprises identifiées via REACH-IT et 7 360 dossiers de pré-enregistrement soumis. Pour 2 % de ces dossiers, les données fournies ont été jugées insatisfaisantes.

Dans les dossiers soumis via les procédures temporaires de soumission (notification PPOD, enregistrement, requête...), beaucoup ont été considérés comme non recevables ou inexploitable du fait de données inadéquates ou incomplètes.

L'ECHA demande donc plus de rigueur aux entreprises dans la soumission des dossiers. L'Agence mettra prochainement à jour ses procédures pour aider les entreprises dans leurs soumissions de dossiers.

http://echa.europa.eu/doc/press/PR_08_14_Quality_of_Data_0080618.pdf

■ 6^{ème} Village de la Chimie : les 13 et 14 mars 2009

Au Parc Floral de Paris

N'oubliez pas cette date, des stands sont à votre disposition ! Deux jours pour partager votre passion et votre expertise avec les jeunes qui viennent à la découverte des métiers, des emplois et des formations de la chimie.

Contact : Philippe SOUWEINE

p.souweine@uic-idf.fr

au 01 46 53 12 32

www.villagedelachimie.org

"Le catalyseur", lettre d'information.
de l'UIC Ile de France, Le Diamant A
92909 Paris la Défense Cedex.

Directeur de la publication :

Gérald LEHMANN : 01 46 53 12 29

Rédacteur en chef :

Gilles le MAIRE : 01 46 53 11 83

Secrétaire de rédaction :

Anne DELARGILLIERE : 01 46 53 11 80

Maquette et réalisation : VEGA