

le catalyseur

Lettre d'information de l'UIC Ile de France - N° 61 - avril 2008



Le Village de la Chimie est en effet une immense réussite !

C'est la démonstration d'une relation sans équivalent de l'Ecole et de l'Entreprise au service de l'Orientation, de la Professionnalisation et de l'Insertion dans l'Emploi des jeunes.

C'est la visibilité et la belle image de la Chimie que donnent, par leurs témoignages, les professionnels exerçant les métiers les plus variés, de l'innovation au développement durable, des rêves aux préoccupations sociétales les plus concrètes, tout cela dans les activités économiques les plus diverses.

C'est en toute visibilité l'image de leur unité et de leur complémentarité que donnent tous ensemble par leur présence et leur engagement concret, tous les représentants du monde de l'Entreprise, ceux de l'Interprofessionnel et ceux des Branches, ceux en charge de l'élaboration des politiques nationales et ceux en charge des actions de mobilisation de terrain : MEDEF national, MEDEF Ile-de-France, UIC nationale, UIC Ile-de-France, AFI 24 et Village de la Chimie, et tout cela, à un moment où c'est plus que jamais indispensable.

Gérald LEHMANN
Délégué Général

6 800 visiteurs !

Le 5^{ème} Village de la Chimie s'est tenu les 15 et 16 Février 2008 au Parc Floral de Paris, avec comme objectif de permettre à des collégiens, lycéens et étudiants de mieux connaître la chimie et la biologie, leurs métiers, et leurs entreprises, ainsi que les filières de formation conduisant à ces métiers.

Une mobilisation renforcée...

Par rapport à l'édition 2007, nous avons enregistré une progression de 15 % du nombre d'entreprises. Elles sont issues de la chimie, ou d'autres secteurs d'activités qui emploient des chimistes. Elles ont animé leurs stands ainsi que les quatre pôles métiers (recherche et développement, production, vente et qualité, environnement).

A leurs côtés, 32 établissements d'enseignement étaient mobilisés sur l'espace filières

de formation pour développer les parcours de formations nécessaires pour accéder aux métiers présentés par les professionnels.

Soit plus de 360 professionnels et enseignants répondant aux attentes des jeunes étudiants et de leurs accompagnateurs.

Ces visiteurs ont pu trouver des conseils dans la recherche d'emploi et s'informer sur les modalités de l'apprentissage, de la professionnalisation et de la formation continue en tête à tête auprès de nos experts ou par l'intermédiaire du site internet de la branche (www.lesmetiersdelachimie.com).

Ils ont pu, en outre, assister à des démonstrations et des expériences réalisées par des chimistes.

Cinq conférences ont été animées pendant ces deux journées par des responsables d'entreprises, qui ont exposé

leurs métiers et leurs attentes. Elles ont attiré plus de 2 000 auditeurs.

... pour parrainer les lauréats

Le Village de la Chimie a été inauguré par Francis Da Costa, représentant Laurence Parisot, Présidente du MEDEF et par Gérald Lehmann, Président du Village de la Chimie en présence d'Alain Devic, Président de l'Union des industries Chimiques et de Marie-Christine Oghly, Présidente du MEDEF Ile de France.

Francis Da Costa a remis, au cours de cette inauguration, le XI^{ème} Lavoisier de l'Apprentissage, récompensant le meilleur couple "Maître d'apprentissage - Tuteur pédagogique" de la profession en Ile de France. Cette année a été récompensée l'entreprise SÉDERMA avec François Vissac pour maître d'apprentissage et l'ETSL avec Sylvie Noël pour tuteur pédagogique.

La cérémonie des XXIV^{èmes} Olympiades de la Chimie en Ile de France a été présidée par Guy de Gaulmyn, Président de l'Union des industries Chimiques d'Ile de France.

Les quinze premiers lauréats, soit cinq par académie, ont été parrainés par des entreprises mobilisées à la réussite du Village de la chimie.

La prochaine édition du Village de la Chimie aura lieu les 13 et 14 Mars 2009, toujours au Parc Floral.



De gauche à droite : Alain Devic, Président de l'Union des industries Chimiques / Gérald Lehmann, Président du Village de la Chimie / Marie-Christine Oghly, Présidente du MEDEF Ile de France / Francis Da Costa, représentant Laurence Parisot, Présidente du MEDEF / Christian TESSIER, Président de l'AFI24 / Guy de Gaulmyn, Président de l'Union des industries Chimiques d'Ile de France.

Professionalisation et compétences

La professionnalisation des cursus universitaires s'est longtemps cantonnée à des diplômes ou filières spécialisés, IUT, IUP, Ecoles d'ingénieurs universitaires, DESS, qui ont souvent adopté des politiques de recrutement et des dispositifs pédagogiques spécifiques au sein de leur université.

Aujourd'hui, les Ecoles et les filières sélectives universitaires ne répondent plus à l'ensemble des besoins de renouvellement des salariés, ni aux attentes de nombreux étudiants qui souhaitent s'insérer durablement en entreprise après l'obtention de leur diplôme universitaire.

Mobiliser les savoirs

Tout diplômé de master de l'Université Pierre et Marie Curie doit être en mesure de se diriger vers les carrières de la recherche ou de l'entreprise dans son secteur de spécialisation. Pour cela, il doit acquérir, durant son cursus, des connaissances et des compétences qu'il pourra réinvestir efficacement dans son futur métier.

Cette démarche exige une évolution culturelle dans le milieu universitaire qui nécessite de passer d'une logique d'enseignement centrée sur la transmission de savoirs disciplinaires à une logique d'apprentissage centrée sur l'étudiant. Cette évolution doit passer par la mobilisation des savoirs théoriques dans l'action.

Apprendre à mobiliser les savoirs et les savoir-faire et même les savoirs être ou le comportement est,

aujourd'hui, un enjeu de la formation universitaire. Il faut qu'une partie significative du temps y soit consacrée. On peut distinguer deux phases dans la construction des compétences à l'université :

- l'acquisition de ressources cognitives et le repérage des savoirs être : savoirs, capacités, attitudes, valeurs ;
- l'apprentissage de leur mobilisation et de leur mise en pratique au moment opportun par une mise en œuvre du savoir théorique dans l'action.

Les compétences s'acquièrent en s'exerçant face à des situations complexes ; il est donc nécessaire que l'étudiant soit régulièrement en situation de se les construire au cours de son cursus.

Cet apprentissage peut se faire de différentes manières :

- stages, projets, études de cas réels, études par simulation...
- formation en alternance et en apprentissage,
- enseignement par résolution de problèmes impliquant des professionnels, ce que les anglo-saxons nomment : "Problem Based Learning" (PBL).

Dialogue nécessaire entre universitaires et professionnels

Ceci implique une modification radicale de la pédagogie et un dialogue confiant entre professionnels et universitaires pour construire des programmes bien adaptés à l'insertion des futurs diplômés de l'université.

Le dialogue, au sein de conseils de perfectionnement associant enseignants-

chercheurs, professionnels, étudiants et diplômés, doit conduire à l'élaboration des référentiels de compétences et préciser les méthodes et ressources affectées à l'acquisition de chacune de ces compétences. Il doit aboutir à une conception des contenus du programme de la formation alliant respect des objectifs académiques et professionnalisation des cursus.

- La compétence ne peut se développer qu'en situation de travail,
- La compétence est une combinaison de savoirs,
- La compétence ne s'observe que dans l'action,
- La compétence ne peut s'évaluer que dans sa mise en œuvre.

Quelques observations complémentaires

Si cette réflexion ne concerne que les masters il y a nécessité de ne pas occulter les licences (surtout en L3) qui sont aussi concernées car la professionnalisation peut être un élément d'insertion dans la vie active ou un moyen de les diriger vers des licences professionnelles par exemple. Il faudrait donc traiter la problématique dès la première année.

En ce qui concerne, entres autres, les masters recherche il ne s'agit pas non plus de considérer qu'ils ont, de facto, un fond de professionnalisation.

Il faut, aussi à mon sens donner les moyens d'une réelle professionnalisation et d'une acquisition de compétence conforme à la vision d'Entreprise.

Pr. Patrick Porcheron
Directeur des Formations
UPMC - Paris 6

Accidents du travail Maladies professionnelles :

Pour l'ensemble du CTN E (chimie, caoutchouc, plâtrerie) le taux de fréquence des accidents avec arrêts (TF) est de 20,48 en diminution de près de 5 % sur un an. Pour la région Ile de France qui représente 1 124 établissements, le TF se situe à 14,3 en baisse de près de 10 %

Le taux de gravité reste constant aussi bien au niveau national que régional.

Pour les grandes branches de la chimie, le meilleur score revient en IDF à la chimie organique de synthèse qui affiche pour 2006 un TF de 0, alors que le secteur de la production de produits de base pour la pharma est à 4,43 et que la production de spécialité pharmaceutique est à 14,3. A noter que tous ces secteurs sont en amélioration constante.

Pour les maladies professionnelles, elles ne cessent d'augmenter avec 4 669 cas en IDF en 2006 (+ 2,3% par rapport à 2005). Ce sont toujours les Troubles Musculo-Squelettiques qui sont les plus nombreux.

Le détail de tous ces résultats est disponible sur le site de la CRAMIF (www.cramif.fr).

Installations classées :

En 2007 les services Installations Classées de la région IDF (DRIRE et STIIC) ont eu à gérer 4 345 établissements soumis à autorisation dont 33 "SEVESO seuil haut", 56 "SEVESO seuil bas" et 247 sites soumis à la directive IPPC. 1 952 inspections ont été réalisées et 355 contrôles inopinés des rejets dans l'eau et dans l'air. Ceci s'est traduit par 337 mises en demeure, 146 procès verbaux et 43 sanctions administratives.

Le Grenelle, une bonne idée

Le Grenelle de l'environnement, une bonne idée, une implication de tous, un dialogue ouvert.

Une fois l'idée de cette œuvre lancée et le titre trouvé : "Le Grenelle de l'environnement", titre chargé de symbole, reste à écrire la partition et le livret. C'est vrai que le réchauffement climatique existe, et même s'il a déjà existé il n'était pas dû à l'activité humaine.

C'est vrai que nous sommes dans un système fini ou comme le disait Lavoisier "rien ne se crée, rien ne se perd tout se transforme" et se transforme actuellement en déchets. C'est vrai que nous consommons les réserves naturelles, à une vitesse telle que l'on va vers un épuisement. C'est vrai que la croissance de la population nous oblige à réfléchir sur les conditions de vie et notre futur sur notre petite île céleste qui s'appelle TERRE..

Une bonne idée, oui. Mais comment la mettre en musique ?

Une démarche et des acteurs optimum ?

Le Grenelle, une démarche politique et parfois philosophique, qui nécessite des réponses techniques. Si les politiques ont du mal à faire de la philosophie, les techniciens aussi, sauf bien sûr les meilleurs.

Le Grenelle qui fait suite à un constat factuel, s'est-il d'abord préoccupé de l'évolution de notre société ? C'est là que les philosophes et éventuellement les politiques auraient pu apporter non pas des solutions mais des éléments de réflexions.

Pour ce Grenelle ce sont les techniciens qui doivent apporter des réponses et sans prendre le temps ou le recul nécessaire parce qu'il faut

avancer trop vite. Où sont le temps et les neurones nécessaires à l'émergence de solutions qui permettront le changement nécessaire pour qu'un développement durable soit un développement qui réponde aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs, comme l'exprimait si bien Mme Gro Harlem Brundtland ?

Une démarche Nationale dans un contexte Européen

Les politiques et les décisions en matière d'environnement ne se font pas uniquement à Paris mais à Bruxelles, alors, comment faire pour que les suites du Grenelle n'impactent pas de façon cumulative la compétitivité de nos entreprises ? Nous ne sommes plus seuls mais 27 et la concurrence est rude. Les facteurs environnementaux pèsent de plus en plus sur la rentabilité de nos secteurs économiques.

Le Grenelle aura à répondre aux questions suivantes, comment progresser alors que l'on sort de 10 ans de négociations de la loi sur l'eau et que la directive cadre nous fixe des objectifs jusqu'en 2027, que le règlement REACH est entré en application depuis moins d'un an en fixant des objectifs jusqu'en 2018, que la directive cadre déchets est en cours d'adoption suite à 6 ans de négociations, que les textes sur les émissions atmosphériques sont aussi en cours, que les OGM sont utilisés dans le monde entier depuis des décennies, etc... ?

Le Grenelle se trouve confronté aux choix entre la générosité et la volonté de progrès, voire de pionnier qui nous anime au plan hexagonal, et la réalité de tous les pays de la communauté.

Le risque est de vouloir laver plus blanc que blanc, alors que nos amis Européens n'auraient besoin que de laver blanc.

Gouvernance et Gestion Responsable

Ludovic Devoldère, Directeur Général de l'AFi24, explique pourquoi le label "G2R" obtenu le 10 Janvier 2008 est aujourd'hui un élément décisif capable de faire la différence auprès des donateurs

Pourquoi avez-vous choisi de

vous engager dans une démarche de labellisation ?

Nous évoluons dans le secteur de l'apprentissage. Comme d'autres, ce domaine est de plus en plus soumis à la concurrence, notamment sur le plan du financement, spécialement pour le recueil de la taxe d'apprentissage, indispensable à la pérennisation de notre action.

Nous sommes déjà mis en concurrence avec d'autres organismes associatifs ou pas et nous nous attendons à voir arriver d'autres structures équivalentes à la nôtre. Nous devons donc tout faire pour que nos partenaires continuent à nous faire confiance.

Ce label est pour nous un élément différenciant sus-



ceptible de convaincre nos partenaires actuels de nous maintenir leur confiance et d'en persuader d'autres de nous rejoindre.

Qu'attendez-vous de ce label ?

Il nous permettra de montrer à nos financeurs que l'argent qu'ils nous confient va là où il doit aller. Il donnera une lisibilité quant à l'utilisation des fonds que nous gérons. Il sera par ailleurs, un signe de transparence sur les organes de gestion et de direction de notre structure.

Avec ce label, nos partenaires sauront que les bonnes personnes sont au bon endroit, qu'ils ont une véritable légitimité pour diriger et gérer. Nous pensons qu'en affichant clairement l'utilisation des fonds et l'organisation mise en place pour concourir à la logique de gestion que nous nous sommes fixée, la confiance de nos partenaires sera renforcée.

Cette logique de qualité et de transparence est aujourd'hui une absolue nécessité. C'est pour cela que nous sommes déjà certifiés ISO 9001 version 2000. Le label Gouvernance et Gestion Responsable des Associations et des Fondations viendra, selon nous, renforcer cet ancrage qualité.



GPEC : une réflexion stratégique

Suez et les organisations syndicales représentatives de l'Instance Européenne de Dialogue (IED) ont signé en juillet 2007 trois accords de Groupe

- Motivation financière supplémentaire sur 3 ans liée aux performances du Groupe

(mondial)

- Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (européen)
- Engagement pour la promotion de l'égalité et de la diversité (mondial)

Préparer l'avenir

Ces accords s'inscrivent dans la continuité de la dynamique sociale en place depuis la création du Groupe avec les représentants du personnel. C'est la première fois que des accords de ce type sont signés en Europe. Pour préparer l'avenir, Suez développe la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) au sein de ses sociétés européennes. Cette réflexion stratégique s'inscrit dans le développement de l'entreprise et comporte une double dimension :

- sur le plan collectif, il s'agit d'intégrer les ressources humaines comme une variable stratégique à part entière et de maîtriser les évolutions de l'emploi à moyen terme d'un point de vue quantitatif et qualitatif.
- sur le plan individuel, il s'agit de permettre à chaque salarié d'élaborer et de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnel.

Adéquation des besoins et des ressources

Dans ce cadre, Suez et ses partenaires sociaux entendent :

- développer une politique active de l'emploi s'appuyant sur les évolutions des activités du Groupe,

- anticiper les grandes tendances qui structurent l'évolution des besoins des filiales,
- définir les moyens permettant de satisfaire en permanence l'adéquation des besoins aux ressources,
- gérer de façon préventive les évolutions de la pyramide des âges,
- veiller au maintien de l'employabilité des salariés.

Une analyse de l'anticipation de l'évolution des métiers suivants est prévue : métiers à évolution quantitative significative, métiers stratégiques, métiers en tension, métiers à évolution significative de compétences, métiers fragilisés du fait des évolutions structurelles, conjoncturelles ou technologiques.

Des instances de concertation et d'information (Comités GPEC) sont mises en place au niveau européen, national et régional. Elles se réunissent deux fois par an.

Des négociations sont possibles au niveau de chaque société pour compléter l'accord européen ; l'accord est toutefois d'application directe dans toutes les sociétés du Groupe en Europe.

Une formation des acteurs est prévue ainsi qu'un état des lieux par pays et par entreprise.

L'accord comprend aussi des dispositions sur la mobilité, le développement des salariés de plus de 45 ans et les travaux pénibles.

L'accord GPEC traduit la confiance dans un avenir où le Groupe va embaucher, investir et partager. La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences est une priorité pour Suez afin de garantir un haut niveau de service à ses clients et une carrière harmonieuse pour ses salariés.

Bernard PARMANTIER
Directeur Projet
Dynamique Sociale
Groupe Suez

■ Formation : CCNIC

L'AFPIC Formation organise, le 27 mai 2008, une formation sur les spécificités de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques

Programme :

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

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

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 au 01 49 03 76 71

j.coulon@afpic.com

■ CD ROM 2008

Les Fiches Techniques de Droit Social de l'industrie chimique et l'Abrégé de Jurisprudence sociale des entreprises de la chimie publiés sur CD ROM interactif sont disponibles. Le CD ROM des fiches techniques compte à présent 86 fiches dont les 19 fiches réalisées ou mises à jour en 2007 portant plus spécialement sur la loi TEPA, le régime social et fiscal des indemnités de rupture, la réduction générale de cotisations sociales patronales "Fillon".

Le CD ROM de Jurisprudence compile les grands principes issus de plus de 1 000 arrêts rendus par nos Cours et Tribunaux depuis 1993.

Pour toute commande, contacter : Michèle Gary : 01 46 53 11 85 m.gary@uic-idf.fr - <http://www.uic-idf.fr/social/publications.html>

■ 50 métiers qui recrutent

Le Parisien a publié le Jeudi 27 Mars 2008 un cahier spécial sur les 50 métiers qui recrutent en alternance en Ile de France.

Deux fiches intéressent la chimie : opérateur (trice) de fabrication et le technicien(ne) chimiste.

Deux jeunes salariés de Chemetall et Cognis témoignent de leur parcours de formation en alternance à l'AFI 24, et de leur intégration dans l'entreprise.

"La formation en alternance, c'est

dans la grande majorité des cas la garantie de l'emploi" explique Marie-Christine Oghly, Présidente du MEDEF Ile-de-France.

Des exemplaires sont à votre disposition à l'UIC IDF.

Contact : p.souweine@uic-idf.fr

■ Les Prud'hommes

Le Département Social de l'UIC Ile de France organise le lundi 19 mai 2008 à 10 h à la Fédération Parisienne du Bâtiment, 10, rue du Débarcadère PARIS 17^{ème} (métro Porte Maillot), une réunion d'information sociale exceptionnelle animée par Jean-Claude Bonnefoi, Yannick Ravillon et François Castel. Ils aborderont successivement : "la gestion du dossier prud'homal", "les discriminations", "la prise d'acte et la résolution judiciaire du contrat de travail".

Inscriptions : Michèle Gary

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

■ L'agenda du Département SSE

10 avril 2008 (10 h-13 h) : Groupe Eau sur les dernières évolutions réglementaires et le Schéma Directeur d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SDAGE) : Richard Dartout, Directeur de Communication de l'Agence de l'Eau Seine-Normandie expliquera cette démarche et répondra aux questions des participants.

23 avril 2008 (10h-12h) : la Commission Technique d'Echanges portera sur le règlement REACH et sa mise en place.

14 mai 2008 (17h) : "17-19 Environnement", la Direction Régionale du Travail présentera son bilan sécurité 2007 et son programme 2008.

Contact : a.tatrung@uic-idf.fr

Programme 2008 : <http://www.uic-idf.fr/technique/reunions.php>

"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