

# le catalyseur

Lettre d'information de l'UIC Ile de France - N° 50 - juillet 2005



## Émergence de LENICA

15 février 2005 - 2 juin 2005

### Nous partageons l'analyse sur les dysfonctionnements des structures de l'UIC qui ont contribué à la création de LENICA :

- Eclatement, trop grand nombre de syndicats sectoriels et d'UIC régionales, manque de moyens criants de certains.
- UIC nationale ne parvenant pas à assurer la coordination de l'ensemble de l'organisation et la cohérence nécessaire.
- Problème de gouvernance et manque de crédibilité de l'ensemble.

Il convient d'ajouter une grande difficulté de l'organisation à s'auto réformer.

### Par contre, de notre point de vue, trois autres dimensions n'ont pas été prises en considération :

- Le fait que les entreprises fondatrices de LENICA ont toujours été très largement majoritaires au Conseil d'administration de l'UIC, en ont toujours assuré la Présidence et que toujours soutenues par toute l'organisation en assemblée générale, cela n'a pas été

suffisant pour atteindre l'efficacité recherchée.

- Le fait qu'il nous faut un ensemble Hommes-Organisation efficace.
- Le fait que la grande diversité des métiers et produits de la chimie ne rend pas toujours facile la définition et la poursuite d'objectifs communs et que tout au long de son histoire, l'UIC s'est trouvée confrontée à la création de très nombreux syndicats associés, expression d'une prise en compte insuffisante des spécificités de certains.

### La demande d'adhésion de LENICA à l'UIC nous expose par ailleurs à d'autres dangers :

- Mettre l'accent sur les différences entre les entreprises représente un risque pour l'Unité de l'organisation Chimie.
- Utiliser une représentation syndicale différenciée pour favoriser l'expression et l'écoute de certains ne constitue pas le meilleur gage de prise en compte de la diversité des intérêts et préoccupations de tous.

- Minimiser les préoccupations des entreprises de terrain, mais aussi leur importance et leurs contributions dans la recherche de solutions aux problèmes actuels, privent l'organisation « du bon sens à côté de chez soi » et l'exposent aux risques des fonctionnements pyramidaux.

- Utiliser un flux financier compliqué n'est pas un gage de confiance sereine et ne contribue pas à la meilleure mobilisation de tous au moment où cette dernière est si nécessaire.

*Tel était le sens de notre article dans « le Catalyseur » N° 49 d'avril 2005 : « Réformer partout. Rassembler toujours »*

Néanmoins nous avons abordé l'émergence de LENICA avec sérénité et nous y avons fait face dans un esprit constructif. Au cours des mois d'avril et mai nous avons largement contribué à mobiliser toute l'organisation à la recherche de solutions de compromis avec LENICA et l'UIC nationale afin de tendre vers les objectifs recherchés d'efficacité et de cohérence, tout en atténuant l'effet des dangers potentiels.

Après 2 mois de travaux et de négociations, persuadés qu'il est nécessaire de se doter d'une Organisation plus cohérente et efficace pour mieux promouvoir l'image de la chimie et de ses entreprises, désireux de faire progresser l'idée de réforme de l'organisation, soucieux d'éviter une potentielle division, nous souscrivons à un compromis raisonnable qui intègre pour partie nos points de vue de terrain et permet de répondre à la demande d'adhésion de LENICA à l'UIC.

Par contre, l'arbre des causes sur les dysfonctionnements de l'UIC, qui n'appréhende pas toutes les dimensions devant être réformées, nous oblige à l'avenir à nous montrer vigilants quant au bon fonctionnement de l'organisation et, comme à l'habitude, pro-actifs dans nos contributions. Nous vous en rendrons naturellement compte.

S'il s'avérait que les améliorations n'étaient pas au rendez-vous, que cette réforme, à l'usage, génère plus de difficultés qu'elle n'en résolve, nous saurions le rappeler en Assemblée générale de l'UIC, après la période d'adaptation nécessaire.

Pierre-Henri MAGUET  
Président



**Avec une volonté clairement affichée de satisfaire au mieux les besoins des entreprises de la Chimie, L'AFPIC Formation présente le dernier né**

**de ses produits : Sesam, un outil multi-média pour un accueil des entreprises extérieures réglementaire et personnalisé.**

### Un kit pédagogique complet

Sesam est attractif et facile d'utilisation, il a pour vocation de guider les animateurs sécurité dans leur présentation.

Dès sa version de base, le kit pédagogique complet Sesam aborde l'ensemble des chapitres nécessaires à un accueil sécurité professionnel : géographie du site d'accueil, règles de circulation, équipements de protection, gestion des déchets, plan de prévention et autorisations de travail, conduite à tenir en cas d'alerte, d'accidents, d'incident, d'incendie...

Pour guider l'animateur, un commentaire audio est associé à chaque écran pour en donner les informations générales fondamentales et un manuel de l'animateur complète l'information en donnant toutes les indications pédagogiques utiles.

La traçabilité des acquis est assurée par un questionnaire complété par les stagiaires au fil de l'information garantissant que celle-ci a bien été reçue.

### Un kit personnalisé

La personnalisation de Sesam est simple et réalisée directement par l'utilisateur. Elle intègre l'identité visuelle du site d'accueil (logo), des photographies du site, les sons des différentes sirènes d'alerte.

Sesam s'inscrit parfaitement dans l'offre de solutions professionnalisantes proposées par l'AFPIC Formation à ses clients :

- **Assistance à Maîtrise d'ouvrage** dans le cadre de l'amélioration des performances et de la Maîtrise du Risque Chimique.
- **Consulting**
  - évaluation des risques
  - audit de sécurité.
- **Formation professionnelle dans les domaines :**
  - des métiers de la Chimie, Biologie et Biochimie,
  - du Droit Social appliqué à la chimie (Convention Collective Nationale des Industries Chimiques),
  - de la santé sécurité environnement : Habilitations aux risques chimiques, sensibilisations aux risques biologiques, CHSCT, ADR, SST.



Disponible au prix de 490 € H.T, le kit Sesam comprend :

- le Cdrom,
- le questionnaire stagiaire à dupliquer,
- le manuel pédagogique de l'animateur.

Pour toute information et commande s'adresser à AFPIC Formation 01 56 34 22 60 - <http://www.afpic.com>.

# brèves

## ■ Convention de Reclassement Personnalisé et Congés de Reclassement

Jean René CULLIER de LABADIE, Délégué aux mutations économiques du Groupe ST GOBAIN et Jacques VICTOR, Adjoint de Direction et Correspondant auprès du Médiateur de la République à l'UNEDIC animeront la prochaine Réunion d'Information Sociale le lundi 19 septembre à 14 H 30 en nos locaux : 14, rue de la République à Puteaux sur le thème « Convention de Reclassement Personnalisé et Congés de Reclassement ».

Inscription : [m.gary@uic-idf.fr](mailto:m.gary@uic-idf.fr) ou e-inscription sur le site [www.uic-idf.fr](http://www.uic-idf.fr)

## ■ Formation : C.C.N.I.C.

L'afpic Formation organise le 13 Octobre 2005 à l'attention des DRH, et leurs collaborateurs une journée de 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.  
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 :** 350 € HT

Contact : Leatitia MENESES au 01 56 34 22 60  
[l.meneses@afpic.com](mailto:l.meneses@afpic.com)

## ■ AIPSSIE : des prestations de service social adaptées

L'Association Inter Professionnelle de Service Social Inter Entreprise (Aipssie), assure auprès de ses 50 adhérents et de leurs 38 000 salariés, des prestations de Service Social adaptées à la complexité et à la diversité des problèmes par un accompagnement individuel et la prévention des risques sociaux.

Elle contribue à la politique de développement pérenne, par une réflexion de type benchmarking, une veille sociale multidimensionnelle et la mise en commun d'expériences diversifiées. Elle s'engage, par un contrat personnalisé et une démarche qualité, à évaluer l'efficacité et l'utilité du service rendu.

Contact : [digeon@club-internet.fr](mailto:digeon@club-internet.fr)

## ■ Comité de Bassin Seine Normandie

MM Michelier (TOTAL Petrochemical) et Lécussan (UIC Ile de France) ont été proposés comme titulaires et MM Pigeaud (AFINEGE) et Steiner (Entreprise STEINER) comme suppléants pour représenter la chimie au sein de ce Comité.

Contact : [c.lecussan@uic-idf.fr](mailto:c.lecussan@uic-idf.fr)

## ■ AFI 24 : Des nouvelles sections à la rentrée 2005

- Transformation du THTSS Microbiologie Industrielle en Licence Professionnelle (LP) option « Microbiologie industrielle et Biotechnologies » à l'Université Paris 7.

- Transformation des THTSS TC & SAV en LP option « Instrumentations et réactifs de laboratoire » à l'Université de Chateaufort Malabry.

- Transformation du DESS « Chimie des Matériaux » en Master Pro « Chimie des Matériaux » à l'Université d'Evry.

- Ouverture d'une 4<sup>e</sup> option « Polymères » de la LP Industries Chimiques et Pharmaceutiques, Mention Métiers de La Chimie et de la Biotechnologie à l'Université Paris 6.

- Ouverture de la LP Industries Chimiques et Pharmaceutiques « Gestion de données de Pharmacovigilance » au CNAM et à l'ENCPB.

Pour répondre à vos politiques de recrutement d'apprentis, Contact : [info@afi24.org](mailto:info@afi24.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

## Gestion des déchets, ça devrait bouger !



**La gestion des déchets est une préoccupation ancienne puisque les Etrusques à Rome avaient mis en place des solutions pour y faire face.**

Tout au long de l'histoire les déchets ont constitué un problème qui a grandi avec l'urbanisation. Le développement de l'aire industrielle au XIX<sup>ème</sup> siècle et surtout les découvertes de Pasteur ont motivé la mise en place de règlements et de pratiques pour apporter des solutions permettant de gérer les déchets dans les meilleures conditions possibles.

La technique mais aussi la réglementation ont progressé pour aboutir il y a 30 ans à une directive Européenne et à une loi Française qui ont toutes deux été publiées le 15 juillet 1975.

### Une évolution lente mais convergente

Ces textes fondateurs ont été enrichis par des directives filles, des règlements, des décrets et des arrêtés. Tous ces textes vont vers une meilleure maîtrise et un meilleur contrôle de l'élimination et prônent une réduction des quantités de déchets à éliminer. Les deux textes de base ont subi des modifications majeures en 1991 pour la directive et en 1992 pour la loi.

La modification de la loi introduisait notamment un objectif pour les 10 ans à venir :

**« A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002, les installations d'élimination des déchets par stockage ne seront autorisées à accueillir que des déchets ultimes »**

Dans les années 90 on a assisté à la mise en place des plans de gestion des déchets et notamment en Île de France, en 1996 à la mise en place du PREDIS\* qui a fixé un certain nombre de règles et d'objectifs pour la gestion des déchets.

La date de 2002 fixée par la loi de 1992 est derrière nous et l'objectif n'est toujours pas atteint. Le PREDIS doit être révisé tous les 10 ans et la directive Européenne n'a pas été revue significativement depuis 1991.

Pendant ces trente dernières années les acteurs économiques n'ont cessé de progresser pour réduire les quantités de déchets produites et améliorer leur gestion. La chimie a très largement apporté sa contribution à cette évolution.

### Et maintenant...

Les pratiques doivent encore s'améliorer et les textes vont bouger, il va y avoir des évolutions aux niveaux communautaire, français et régional soit par modification des textes de base, soit par décrets ou arrêtés. Il est important que nous soyons vigilants sur l'harmonisation des évolutions et il est aussi essentiel de contribuer à ce que les niveaux réglementaires progressent ensemble pour améliorer la maîtrise de l'impact des déchets sur notre environnement.

Au plan européen, les discussions et les propositions sont faites via nos organisations professionnelles. Au plan national, le MEDD, après la mise en place du CND\*\* en 2001, a décidé de lancer une

vaste consultation via Internet, (disponible sur son site <http://www.ecologie.gouv.fr>) sur la nouvelle politique déchets à mettre en œuvre pour la décennie à venir.

### Vers une économie des matières

Nous demandons à ce que les réglementations soient homogènes au sein de la communauté et que, ce que nous mettons derrière les mots, ait le même sens partout. Par exemple le DIS\*\*\* est une particularité française qui cible l'industrie alors que des déchets « Spéciaux » sont produits en dehors de l'industrie. La définition du déchet est-elle la même aujourd'hui que ce qu'elle était en 1975 ? Nous pensons que non et nous souhaitons qu'elle soit précisée. Nous devons aller vers une économie des matières pour être en accord avec nos principes de développement durable mais ceci implique que nous redéfinissions ce qu'est une opération de revalorisation ou de recyclage. Nous sommes aussi convaincus que nous ne pourrions pas faire l'économie d'un débat sur la fiscalité en matière de déchet, surtout si on veut lui donner un sens écologique.

Enfin au plan régional, nous défendons l'idée, évidente en Île de France, que les limites administratives n'ont pas de sens et que les stratégies de gestion des déchets doivent s'élaborer sur un bassin de vie en tenant compte des qualités techniques des installations de traitements.

Vous souhaitez nous faire part de votre avis sur ce sujet : [c.lecussan@uic-idf.fr](mailto:c.lecussan@uic-idf.fr).

\*PREDIS : Plan Régional d'Élimination des Déchets Industriel Spéciaux

\*\* CND : Conseil National des Déchets

\*\*\*DIS : Déchets Industriels Spéciaux

### L'apprentissage, une opportunité pour l'entreprise

Dans le cadre du « plan de cohésion sociale » le gouvernement met en avant l'apprentissage comme moyen d'insertion des jeunes. Toute proportion gardée, nous sommes à même dans notre secteur d'activité de confirmer la pertinence de cette action. En effet selon les enquêtes que nous menons avec notre CFA AFI 24 sur la situation des anciens apprentis, ces derniers 6 mois, à l'issue de leur sortie de formation, sont dans une proportion de 75 % insérés dans la vie professionnelle, à un an ce taux s'élève à 90 %. Dans le climat morose de la conjoncture et des difficultés qui en résultent pour l'emploi ces chiffres parlent d'eux-mêmes. A noter que la meilleure insertion se situe au niveau des bacs et des bacs+3. Non seulement ces derniers atteignent à 6 mois un taux d'insertion de 80 % mais, de plus, les postes qui leur sont confiés sont à 94 % en adéquation avec leurs études et plus particulièrement dans les fonctions de recherche et développement.

S'il n'y a pas de doute concernant l'intérêt pour les jeunes de suivre cette voie, il n'y en a pas non plus du côté des entreprises. Les mêmes enquêtes nous apprennent que 50 % des apprentis trouvent leur première embauche dans leur entreprise d'accueil. Pour l'entreprise, en dehors de sa fonction formatrice, son intérêt bien compris n'est-il pas de confier des missions à des apprentis en vue de les recruter ?

Le mode d'acquisition des compétences allie ainsi la satisfaction des jeunes et celle des entreprises. Que demander de plus ?

## 15 ans d'indicateurs sociaux

**Nous disposons, à l'UIC Ile de France d'une source exceptionnelle de données chiffrées sur les paramètres sociaux des activités des adhérents de notre région.**

En effet chaque année, depuis maintenant 15 ans, nous exploitons statistiquement les bilans sociaux des établissements. Les évolutions constatées sur les principaux indicateurs sociaux sont riches d'enseignement.

Elles font apparaître au grand jour à la fois la persistance de tendances lourdes et des fluctuations fortement liées à la conjoncture.

### Augmentation des qualifications

Contrairement aux idées reçues, notre industrie est moins défavorisée que d'autres. Si, depuis 15 ans, nos effectifs ont décliné de 2,5 % par an, cette baisse reste inférieure à l'évolution constatée dans les autres secteurs industriels.

Nous pouvons relever par ailleurs un accroissement des niveaux de qualifications depuis 15 ans : la catégorie « Ingénieurs et Cadres » représentait 30 % des salariés en Ile de France, aujourd'hui on en compte 43 %. Une féminisation se fait jour, 35 % en 2005 contre 18 % dans les années 1990.

Toutefois une évolution inverse apparaît pour la catégorie « Ouvriers et Employés » qui passe de 32 % de l'ensemble des effectifs chimie à 16 % avec un taux de féminisation décroissant de 39 % à 22 %.

Dans la même période, la pyramide des âges subit une importante déformation. Elle se traduit par une augmenta-

tion de l'âge moyen de 41 à 44 ans et ceci sous l'effet de deux facteurs :

- Une augmentation sensible de l'âge au moment de la première embauche liée à l'allongement de la durée des études et à la hausse du niveau des qualifications : les moins de 25 ans qui représentaient 6 % de l'ensemble des effectifs comptent aujourd'hui 2,5 %

- Les plus de 55 ans recrutés au temps des « trente glorieuses » représentent 14 % contre 9,5 % en 1995.

### De l'avenir pour les jeunes

Si ce vieillissement de la population constitue plutôt un frein à l'innovation, il est aussi un gage d'avenir pour les jeunes actuellement en formation.

Ceci apparaît très nettement dans les chiffres de recrutement qui, malgré la conjoncture médiocre des cinq dernières années, atteint 4 à 6 % des effectifs. Cette tendance devrait se confirmer dans les cinq années à venir.

Des bilans sociaux, on peut aussi retenir deux enseignements significatifs : l'absentéisme, l'emploi des handicapés.

L'absentéisme, qui s'est longtemps limité à un taux stable de 3 à 3,5 %, remonte, depuis 3 ans, vers 4 %.

Quant à la proportion de personnes handicapées dans les effectifs, on est avec 3 % bien loin du taux légal et on s'en éloigne chaque année un peu plus.

Les bilans sociaux de nos entreprises constituent une précieuse source d'informations pour l'histoire sociale de notre activité en région. Ils montrent à quel point chaque région est spécifique, ce qui justifie pleinement, s'il en était besoin, la nécessité pour notre organisation professionnelle d'un échelon régional fort.

## Derrière le harcèlement moral...

**La réunion d'information sociale du 4 avril, avec la participation des Conseillers Prud'hommes, a été l'occasion de faire le point sur le harcèlement moral qui peut être invoqué par un salarié.**

Trois ans après sa définition par la loi : « agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte » aux droits et à la dignité du salarié, « d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. » (L.122-49). La définition est assez opérationnelle : une action répétitive ayant des effets graves sur une personne ciblée, résultant d'un problème d'organisation et/ou d'un individu pervers.

### Limiter les abus

Malgré la rigueur de la définition, la facilité avec laquelle elle est invoquée pour justifier la demande de dommages et intérêts à l'occasion de la rupture du contrat de travail, a amené le législateur à rétablir la charge de la preuve qui pèse normalement sur le demandeur, alors que dans un premier temps il revenait à l'entreprise de prouver le non harcèlement. Cela a limité les abus.

Cependant un décalage subsiste entre la réalité et le sentiment de harcèlement moral : selon diverses enquêtes, environ une personne sur trois aurait été victime de harcèlement, dans des organisations de toute taille, tant dans le secteur privé que dans le public. On pense aussi au succès étonnant de certains ouvrages sur le harcèlement et vendus à 550 000 exemplaires. Les observateurs suggèrent deux explica-

tions, d'une part l'individualisation des relations de travail limiterait l'efficacité des revendications individuelles et inciterait à les exprimer sous forme de demandes de réparation ce qui suppose d'endosser le rôle de victime, ce qui est plus facile à l'heure où l'on règle ses comptes. D'autre part, le caractère moins sécurisant face à la prise de responsabilité du lien de subordination qui s'exprime surtout dans la pression en vue d'atteindre des objectifs ambitieux. On le savait, toute pression n'est pas du harcèlement, et on confond souvent harcèlement et stress au travail, concept plus familier, désignant cette réponse à une agression extérieure qui peut apparaître comme une stimulation positive ou négative lorsqu'il y a disproportion ressentie.

### Responsabilité du management

L'idée est réapparue avec les 35 heures, des objectifs inchangés devant être atteints en moins de temps. Pourtant comme l'affirmait F. Daniellou professeur d'ergonomie à Bordeaux, lors de l'enquête 2004 de la revue Enjeux-les Echos, un salarié ne va pas forcément plus mal parce qu'il travaille plus, la question est plutôt de savoir de quelle autonomie il dispose.

On retrouve donc cette dimension du management qui est de faire de la prévention comme en matière d'hygiène et sécurité, en surveillant les indicateurs des relations de travail, en maintenant une liaison étroite avec le médecin du travail et le CHSCT, en s'assurant que les entretiens d'activité annuels incluent bien la discussion des moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs.