

le catalyseur

Lettre d'information de l'UIC Île de France - N° 67 - octobre 2009



Ces derniers mois ont été marqués par une forte mobilisation de la branche portant notamment sur l'adoption le 23 juillet dernier de nouveaux dispositifs de financement de la formation professionnelle en complément de ceux contenus dans « le plan d'action chimie » du 8 avril 2009.

Cette mobilisation dédiée à l'accompagnement des entreprises exposées à la crise économique répond à un double objectif :

- préserver et consolider les compétences indispensables au développement de notre industrie,
- favoriser la mise en place d'outils de régulation permettant une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans un contexte incertain et en tout cas difficile, notre préoccupation ultime est de mettre à votre disposition les instruments les plus adaptés à votre situation pour vous permettre aussi de faire face aux enjeux qui vont dicter les mois et les années à venir : insertion des jeunes, emploi des seniors, connaissance et promotion de nos métiers... AFI 24, C2P, Le Village de la Chimie et bien évidemment les collaborateurs de l'UIC Ile de France restent particulièrement attentifs à défendre à vos côtés avec détermination et réactivité vos intérêts, tout comme l'Association Francilienne des Industries pour l'Etude et la Gestion de l'Environnement et de la Sécurité (AFINEGE) qui fête aujourd'hui ses 20 ans.

20 ans d'engagement avec et pour les industriels franciliens exposés aux aléas réglementaires et à l'inflation désordonnée des taxes ou redevances...

Bon anniversaire !

Gilles le Maire
Délégué Général

Crise économique et rémunération !

VWR International n'évoque peut-être pas immédiatement la chimie pour la plupart d'entre vous, et pourtant...

L'entreprise de distribution que je dirige, 500 collaborateurs pour environ 200 millions d'euros de chiffre d'affaires, est issue de la fusion de la Division Réactifs de l'allemand Merck avec la société ProLabo filiale de feu le groupe Rhône-Poulenc. Nous sommes les héritiers d'un long savoir-faire de production de réactifs, produits chimiques et solutions à façon pour le Laboratoire que nous perpétons sur notre site historique de Briare-le-Canal dans le Loiret. Repris par un fonds d'investissements privé américain à mon arrivée dans l'entreprise en 2004, le business model a été profondément remanié, passant d'une logique produits à une approche segments de clientèle. Il y a un an, avec l'arrivée de la crise financière puis économique qui s'en est suivie, la situation s'est encore tendue comme chez la plupart d'entre vous.

Maintenir la motivation

Les contraintes imposées par l'actionnaire pour stabiliser l'évolution des salaires m'ont conduit à chercher d'autres solutions pour maintenir la motivation et l'engagement des collaborateurs en cette période incertaine. Faire de la réussite sociale un engagement permanent et indissociable de notre croissance est une réelle volonté de l'entreprise. C'est pourquoi nous avons mis en place un Bilan Social Individualisé afin d'illustrer une politique de rémunération motivante, le développement de l'épargne salariale et une protection sociale de qualité ! De quoi s'agit-il exactement ? Plutôt que de laisser les collaborateurs se focaliser sur la seule variable de leur salaire mensuel, l'objectif était de mettre en évidence la globalité de leur rémunération.

Générer du positif et de la sérénité

Nous avons ainsi valorisé pour chaque collaborateur tous les avantages consentis par l'entreprise composés non seule-

ment d'éléments monétaires, mais également un certain nombre d'avantages et de garanties financés conjointement ou intégralement par l'entreprise. Un rappel sur la situation personnelle et professionnelle du collaborateur (ancienneté, fonction, coefficient de notre Convention Nationale), introduit la synthèse de répartition entre activité et jours de repos de l'année écoulée, son Compte Epargne-Temps, le DIF, le Comité d'Établissement, son salaire et primes, ses avantages sociaux au travers de la couverture prévoyance, santé ou retraite, la répartition des cotisations salariales et patronales... Autant d'informations pour une prise de conscience globale et objective ! L'accueil fut particulièrement bien ressenti avec plus de 92 % de satisfaction sur cette initiative. Comme quoi, même en période de crise, une information factuelle et bien choisie peut générer du positif et de la sérénité.

Daniel Weizmann

Président VWR International France
Membre du Bureau du Conseil
d'Administration de l'UIC Ile de France

De nouvelles opportunités

L'actualité de la formation professionnelle continue dans les Industries Chimiques est marquée par la mise en place de nouveaux dispositifs, venant renforcer et enrichir ceux déjà existants. Outre les désormais « classiques » Professionnalisation (période et contrat), DIF et Plan

de formation, les entreprises peuvent bénéficier de deux nouveaux accords récemment négociés au sein de la branche Chimie.

Le 23 juillet dernier, Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'emploi, a signé avec Bernard Chambon, Président de l'UIC, et Sévillane Lambret, Présidente de l'OPCA C2P, un accord national pour l'emploi et les compétences des salariés de la branche.

Cet accord a été validé pour la période 2009 – 2011. Il vient compléter le domaine d'intervention du plan d'action chimie, décidé par la Commission Paritaire pour l'Emploi (CPNE) des industries chimiques, initié en mai dernier et en vigueur jusqu'à la fin de cette année.

Quel but est poursuivi par ces dispositifs ? Il s'agit de mobiliser des moyens supplémentaires permettant aux entreprises confrontées à des mutations structurelles mais aussi à la crise économique mondiale de maintenir leur compétitivité et leurs salariés dans l'emploi ; le développement des compétences de ces derniers constituant, à coup sûr, un investissement déterminant pour l'avenir du secteur.

Contribution de l'Etat

L'accord cadre national favorise l'accès, en complément des moyens traditionnellement accordés à la formation, à des prestations d'appui conseil en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), d'élaboration de plan stratégique de développement, de renforcement de la fonction Ressources Humaines et de certification de compétences des salariés. La contribution de l'Etat, dans le cadre de cet accord, s'élève à 9 millions d'Euros sur 3 ans dont 7,2 millions d'Euros à destination des formations certifiantes et qualifiantes. Cet accord contribue au développement de l'alternance et de dispositifs tels que le bilan d'étape professionnel, le bilan de compétences ou la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Prise en charge majorée

Le plan d'action chimie, élaboré par la CPNE des industries chimiques, apporte des financements supplémentaires aux dispositifs DIF, période de professionnalisation et plan de formation. Il s'agit ici de mobiliser plus de moyens dans une conjoncture où certains salariés ont plus de temps disponible pour se former.

Ainsi, une majoration de 15 € par heure du montant de prise en charge de la période de professionnalisation est-elle possible, faisant passer le financement de 8 ou 15 € /heure à 23 ou 30 € /heure, selon la nature de l'action, tandis que dans le même temps son seuil d'accès est ramené à 35 heures (contre 70 heures habituellement). Pour le Plan de formation, l'intervention de C2P peut se traduire par une bonification

de 10% pour l'ensemble des actions éligibles. Avec l'aide du Fonds Unique de Péréquation (FUP), ce sont au total 8 millions d'Euros supplémentaires qui sont mis à la disposition en 2009 des entreprises dans le cadre du plan d'action chimie afin de renforcer le socle de compétences des salariés de la branche au travers d'actions de formation collectives organisées soit par les entreprises elles-mêmes, soit par C2P qui dispose en effet d'une offre d'actions collectives tant en Ile de France que sur l'ensemble du territoire national.

L'appui de C2P

L'équipe des conseillers formation C2P de l'Ile de France est chargée de présenter aux entreprises l'ensemble des moyens mobilisables, de les aider à mettre en place et assurer le suivi de leurs plans de formation. Ils les conseillent au mieux tant sur les champs techniques et pédagogiques que financiers. Alors, si ce type d'actions fait écho à vos préoccupations du moment, n'hésitez pas à les solliciter en prenant contact avec votre conseiller.

Vous pouvez également à tout moment consulter notre site Internet www.opcac2p.fr sur lequel vous pourrez retrouver toute information utile à propos de ces dispositifs. Nous vous invitons également à vous inscrire sur la liste de diffusion de notre newsletter. Ainsi pourrez-vous être tenus informés régulièrement de toute l'actualité de la formation continue et, notamment, de la mise en place au cours des prochains mois de la nouvelle réforme de la formation professionnelle continue.

Philippe Mégneaud
Délégué interrégional C2P
Ile de France & Grand Est
p.megneaud@opcac2p.asso.fr

VILLAGE DE LA CHIMIE : 12 ET 13 FÉVRIER 2010

« Tout au long de leur parcours et quelle que soit la filière de formation, les jeunes devraient être mis en capacité d'avoir une ouverture sur le monde professionnel, afin de développer leur curiosité, de lutter contre les préjugés, et l'autocensure à l'égard des filières et métiers d'excellence, et enfin d'éviter des orientations sans inspiration » Le Village de la Chimie répond parfaitement à cette proposition issue du Livre Vert de la commission de concertation sur la politique de la jeunesse « Reconnaître la Valeur de la Jeunesse ».

Le Village a pour objectif prioritaire d'éveiller ou de confirmer auprès des jeunes des vocations scientifiques et techniques en leur présentant la diversité des métiers et des formations dans le domaine de la Chimie. Il aide les jeunes dans la construction progressive de leur projet scolaire et professionnel en proposant une approche du monde professionnel par une découverte des métiers, de l'environnement économique et social et des modalités de formation.

Plus de 6500 jeunes viennent régulièrement au Village pour vous rencontrer sur vos stands entreprises et sur les pôles métiers. Ils viennent aussi rencontrer des enseignants et responsables d'établissements pour découvrir les filières de formation les plus adaptées pour accéder à vos métiers.

Le succès du 7^{ème} Village de la Chimie dépend de votre mobilisation. Nous vous invitons dès à présent à prendre contact avec nous pour organiser ensemble cette rencontre annuelle, temps fort des relations Ecole-Entreprise pour l'UIC Ile de France.

Contacts : Philippe Souweine
01 46 53 12 32
p.souweine@uic-idf.fr
Gilles Le Maire - 01 46 53 11 83
g.le.maire@uic-idf.fr

Effluents sous influence

Nombre d'entreprises, de part leur situation urbaine, utilisent le réseau d'assainissement collectif pour épurer leurs effluents. On les appelle les industriels raccordés.

Pour le traitement de leurs effluents, les industriels n'ont pas d'autre choix que d'utiliser le système collectif.

Tributaire du système collectif

Serait-il raisonnable que chaque industriel traite ses propres effluents alors que la mutualisation via un traitement collectif répond aux exigences environnementales ? Bien sûr, ces exigences évoluent, et la question du traitement des effluents doit en permanence se reposer. Mais tout ce qui peut être traité en système collectif doit continuer à l'être. Autre question à se poser : comment un industriel pourrait-il rejeter directement ses effluents dans le milieu naturel lorsqu'il est en zone urbaine dense ? Devant cette absence de choix, les industriels sont tributaires du système collectif sur lequel ils n'ont aucune prise, aucune influence. Les industriels sont-ils des otages ou « des vaches à lait » ?

En zone centrale, le SIAAP (Syndicat Interdépartemental d'Assainissement de l'Agglomération Parisienne) a décidé, début 2008, de modifier le mode de calcul de cette redevance, avec un semblant de concertation qui n'avait de concertation que le nom.

Le principe de modification adopté nous a alors paru aller dans le bon sens et effectivement se rapprocher plus du service rendu. La mise en équation de cette « mécanique » traduite en

Euros (multiplication de facteurs de pollution par des taux) a fait ressortir des choses très désagréables : l'augmentation de la redevance de 38 à 400 % d'une année sur l'autre. Après environ un an de non-écoute et de blocage, les industriels ont pu enfin se faire entendre et faire comprendre leurs problématiques, leurs contraintes.

Une double avancée

Les actions menées par AFINEGE ont permis de regrouper l'ensemble des industriels concernés. Elles ont obtenu une double avancée, non seulement de limiter les augmentations de la redevance à 20 % la première année, mais également que la redevance soit calculée sur la pollution confiée au système collectif l'année n et non plus n-2 comme précédemment sous réserve que les industriels déclarent leurs pollutions dans les délais impartis. Ce premier pas positif résulte d'un dialogue reconstruit entre le SIAAP et les industriels. Toutefois il n'a pas permis de remettre en cause les fondements mêmes des décisions prises en 2008. La création d'une commission à l'initiative du SIAAP, qui va se mettre au travail fin septembre 2009 pour suivre la mise en œuvre de cette redevance dans le nouveau contexte, témoigne de cette volonté d'ouverture mais ne résout pas le problème sur le fond. Deux plaintes ont été déposées par des industriels auprès du Tribunal Administratif de Paris pour attaquer les décisions prises par le SIAAP. Devront-elles aller jusqu'à leur terme ou l'ouverture du dialogue permettra-t-il de trouver une solution raisonnable rendant sans objet les actions judiciaires engagées ? La question reste posée.

Contact : c.lecussan@uic-idf.fr

Idées et bonnes pratiques

Chaque année, l'UIC Ile de France vous invite à la traditionnelle « journée sécurité », qui se veut comme toujours être une journée axée sur la santé et la sécurité des salariés.

Régulièrement organisées avec la participation active et appréciée de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France (CRAMIF), ces journées sécurité ont déjà réuni ces dernières années plus d'une centaine de participants.

Partager les expériences

De très nombreux thèmes ont été abordés :

- *thèmes d'actualités* tels que, en 2005, le maintien au travail des seniors, en 2006, le bien-être au travail qui regroupait aussi bien la prévention du stress au travail, la problématique croissante de l'ergonomie et la gestion du tabagisme sur le lieu de travail,

- *thèmes de fond* comme le rôle du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) en 2005, le document unique en 2006, les études sécurité en 2007 ou encore les accidents de déplacement en 2008.

Les journées sécurité permettent aux participants non seulement de s'informer mais également et surtout de partager leurs expériences et de bénéficier des idées et bonnes pratiques mises en place au sein d'autres établissements dans l'objectif de protéger la santé et d'améliorer les conditions de sécurité de leurs salariés.

Un thème s'impose : la pandémie grippale

Il n'est pas possible de lire un journal, d'écouter la radio ou de regarder la télévision sans que l'on ait une information sur la grippe A H1N1.

Comment ce risque est-il pris en compte dans nos entreprises ?

Suite aux nombreuses questions que cela a pu soulever ces derniers mois, nous allons essayer de vous informer et surtout de mutualiser les expériences et les actions mises en place sur ce thème de la pandémie grippale lors de la journée sécurité 2009 de l'UIC Ile de France.

Serons-nous en niveau 6 ? En période de pandémie, les activités industrielles seront-elles touchées ? Ou les mesures d'anticipation et de prévention seront-elles efficaces ?

Prévue le mercredi 21 octobre prochain, cette réunion d'information permettra de faire un point sur cette nouvelle problématique à laquelle nous devons aujourd'hui faire face : mesures de prévention, mise en place du plan de continuité d'activité, impacts financiers et humain, information et sensibilisation du personnel, rôle du personnel d'encadrement, etc

L'UIC Ile de France souhaite que cette journée sécurité réponde à toutes vos interrogations et vous permet d'échanger sur le sujet. Elle espère bien évidemment que la pandémie ne vienne pas perturber notre rendez-vous annuel !

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter le programme de cette journée sur le site www.uic-idf.fr

Rendez-vous le 21 octobre 2009 de 10 h à 16 h
Au Diamant A - 14 rue de la République - 92800 Puteaux
Contact : contact1@uic-idf.fr

Au cœur de la politique sociale

Suite à la conclusion le 8 avril dernier de l'accord Chimie « PEI-PERCOI », Christophe JUSTE, Responsable Epargne Salariale APRIONIS, a bien voulu répondre aux questions du Catalyseur.

Pouvez-vous présenter l'économie du dispositif ?

Le dispositif comprend 2 accords conclus d'une part par l'UIC et les Fédérations associées, et d'autre part par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC. Ils permettront aux salariés de la branche de se constituer volontairement une épargne à moyen et/ou long terme (5 ans pour le PEI, avec comme échéance la retraite pour le PERCOI).

Comment fonctionne le PEI ?

Le PEI (Plan d'Épargne Inter Entreprise) est un dispositif collectif d'Épargne Salariale qui fonctionne comme un Plan d'Épargne Entreprise (PEE). La particularité du PEI est qu'il concerne toute la branche et permet de faciliter l'accès et l'élargissement des dispositifs d'Épargne Salariale.

Suivant les accords en vigueur dans son entreprise, le salarié place sur le PEI, sa Participation, sa prime d'Intéressement ou tout simplement son épargne personnelle.

Les chefs d'entreprise et les mandataires sociaux d'entreprise de 1 à 250 salariés peuvent bénéficier également de ces dispositifs d'Épargne Collective.

En complément du PEI, le PERCOI des Industries Chimiques est-il une solution préconisée d'Épargne Retraite ?

Le PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif Inter Entreprise) a été conçu pour proposer une solution d'Épargne Retraite performante aux salariés de la branche :

- L'épargne du salarié est investie sur des Fonds dédiés à la

Retraite avec des frais très réduits comparés aux solutions individuelles,

- L'épargne du salarié peut bénéficier d'un abondement complémentaire de l'entreprise,
- L'épargne temps (CET) peut également être transférée sur le PERCOI,
- L'épargne constituée sur le PERCOI est disponible au moment du départ à la retraite au choix du salarié à la fois sous forme de capital et/ou de rente.

Quels sont les avantages des PEI et PERCOI pour les salariés ?

Ces 2 dispositifs offrent de larges possibilités de placements socialement responsables (monétaire, obligations et actions) ainsi que des conditions tarifaires mutualisées très avantageuses.

De plus, un ensemble d'outils d'informations et une souplesse d'utilisation sont mis à la disposition des salariés.

Quel est le principal intérêt de ces dispositifs pour les entreprises ?

Il s'agit d'outils au cœur de la politique sociale, permettant de motiver les salariés tout en répondant à des problématiques de fond, telle que la nécessité de se constituer un complément retraite.

Le cadre fiscal et social très attractif de ces dispositifs joue un rôle moteur (l'abondement est déductible du résultat imposable et non soumis à charges sociales, à l'exception de la CSG, CRDS et de la taxe de 2 %).

Quels sont vos atouts en tant que partenaires désignés ?

APRIONIS et sa société de gestion INTER EXPANSION sont l'un des principaux groupes de Protection Sociale en France.

INTER EXPANSION a développé de nombreux services à destination des entreprises et des salariés afin de faciliter la gestion de l'Épargne Salariale.

brèves

■ Appel à candidature : Tribunaux de Commerce

Si vous désirez devenir Juge au Tribunal de Commerce, déposez votre candidature auprès de Évelyne Rougeron qui en assurera le suivi.

Contact : 01 46 53 12 28
e.rougeron@uic-idf.fr

■ Abonnez-vous à la lettre d'information

« Le catalyseur »

Si vous souhaitez recevoir directement par mail les prochains numéros, abonnez-vous directement sur notre site : www.uic-idf.fr

■ Des emplois en alternance

Dans le contexte économique actuel, les formations scientifiques en alternance proposées par Afi24 demeurent une valeur sûre pour les entreprises en recherche de compétences en Chimie/Physique et Biotechnologie.

Avec plus de 500 Contrats en alternance signés à fin août 2009, c'est près d'une centaine d'offres encore disponibles sur tout le territoire national via la plateforme www.afi24.org

■ « Bilan-Carbone »

Dans le cadre de son appel d'offres national « Acquisition des bases de la Méthode Bilan-Carbone ® », ADEME a retenu EXM en collaboration avec AFPIC Formation pour réaliser l'accompagnement à la méthode par e-learning, son actualisation et la formation tutorale associée. La conception des modules démarrera fin 2009 pour un déploiement au premier trimestre 2010.

■ Conférences dans les Collèges et Lycées en Ile de France

Pour promouvoir la Chimie et toutes ses applications, présenter les Industries Chimiques, leurs métiers et leurs débouchés selon les différents niveaux d'études, des conférences dans les collèges et lycées franciliens sont organisées par l'UIC Ile de France.

Pour assurer ces conférences nous recherchons des professionnels, en activité ou non, qui ont la

passion de leur métier et qui sont persuadés que leur témoignage participera activement au devenir professionnel de ces jeunes. Ils ont un réel besoin d'échanger avec des hommes d'entreprise.

Contact : Philippe Souweine :
01 46 53 12 32

p.souweine@uic-idf.fr

■ CCNIC : Formation

AFPIC organise une formation sur les spécificités de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques le 23 octobre 2009.

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 : Sim Letard :

01 49 03 76 70, s.letard@afpic.com

■ Entretien professionnel et Passeport Formation

Le Guide « L'entretien professionnel » et « Le passeport formation » sont disponibles sur internet. Nous vous rappelons aussi que le répertoire des métiers et les outils associés permettant d'identifier des parcours professionnels et de positionner le salarié par rapport à son emploi, l'étude prospective et les statistiques sont également en ligne et à votre disposition pour téléchargement.

Consultez le site : www.observatoireindustrieschimiques.com

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

Directeur de la publication :
Gilles le Maire : 01 46 53 12 29
Rédacteur en chef :

Anne DELARGILLIERE :
01 46 53 11 80

Maquette et réalisation : VEGA