

Le Catalyseur

Lettre d'information de l'UIC Île-de-France

N° 100 - Janvier 2018



Cette année aura été marquée par l'arrivée d'une nouvelle gouvernance politique à la tête du pays suscitant espoir et énergie renouvelée. Profitant du retour de la confiance et d'une conjoncture porteuse, les premiers chiffres 2017 publiés pour notre filière traduisent cette dynamique positive.

Les deux années qui s'ouvrent devant nous comporteront des échéances qui vont placer notre Industrie sous les projecteurs.

La mise en œuvre d'une nouvelle phase de REACH fin mai 2018 va mettre en lumière notre engagement et tous les efforts que vous réalisez au quotidien au service de la protection de la santé et de l'environnement. Car c'est la Chimie, qui apporte aujourd'hui des solutions innovantes pour ces objectifs sociétaux majeurs.

À cheval sur 2018 et 2019 s'ouvrira « Une année française de la Chimie, de l'école à l'université », avec début juillet 2019 à Paris, le Congrès mondial de l'Union Internationale de Chimie Pure et Appliquée (IUPAC). Le point d'orgue de cette initiative sera l'organisation des Olympiades Internationales de la Chimie. Une occasion unique de renforcer les liens École-Entreprise, à l'instar de notre Village de la Chimie, et aussi de communiquer autrement autour de nos activités.

Vos représentants sont là pour aider à la réflexion sur le virage numérique, pour demander aux Ministères de tutelle des mesures pour renforcer la compétitivité du secteur, pour une chimie plus forte dans un nouvel élan.

Je vous adresse mes plus chaleureux vœux pour cette année 2018. Qu'elle nous offre de découvrir de nouveaux horizons, de répondre à de nouveaux défis et de nourrir de nouveaux espoirs.

Daniel Weizmann
Président
UIC Ile-de-France

LES SERVICES DE L'ETAT AU SERVICE DES ENTREPRISES

Pierre Soubelet, Préfet des Hauts-de-Seine

Acteur majeur de la chimie, l'UIC Ile-de-France se fait forte d'accompagner ses adhérents et de les mobiliser autour des grands enjeux d'avenir de la filière.

L'industrie chimique francilienne représente un quart de l'industrie chimique française, avec plus de 50 000 emplois.

La filière est largement représentée dans le département des Hauts-de-Seine, qui compte des entreprises d'excellence (TPE/PME et grands groupes historiques), sources d'emplois et d'innovation pour le territoire.

Au regard de ces enjeux, l'UIC Ile-de-France est pour l'Etat un partenaire privilégié.

Ce partenariat fructueux s'est concrétisé en 2017 dans le cadre notamment de la conférence « Les services de l'Etat au service des entreprises », autour de la thématique des biens à double usage.

Cette conférence a réuni plus d'une centaine d'entreprises

à la préfecture des Hauts-de-Seine le 30 mars dernier.

L'UIC Ile-de-France a également organisé le 16 novembre 2017 un forum sur le thème « REACH 2018 : Sécurisez vos marchés ».

Cette nouvelle réglementation, dont la 3^{ème} et dernière échéance est fixée au 31 mai 2018 vise à mieux suivre et ainsi sécuriser la circulation des substances chimiques.

L'objectif final est de mettre à disposition de la filière un outil efficace pour qu'elle poursuive ses efforts de protection de la santé et de l'environnement.

L'enjeu est primordial pour les entreprises, qui doivent prendre les devants en protégeant leur potentiel de développement.

L'Agence européenne des produits chimiques (ECHA) met ainsi à la disposition des chefs d'entreprises un guide pour

répondre à leurs besoins d'information et l'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS) offre une assistance téléphonique ou par voie électronique sur les aspects réglementaires.

**REACH,
dernière ligne
droite !**

Tous les services de l'Etat restent mobilisés aux côtés de l'UIC Ile-de-France pour atteindre cet objectif commun d'une industrie chimique responsable et attentive aux enjeux sociétaux que sont la santé et l'environnement.

Je vous présente tous mes vœux de réussite en cette nouvelle année.

FAIRE CONVERGER PERFORMANCE SOCIALE ET DYNAMIQUE ECONOMIQUE

La Direction Générale du Travail

“ Si le droit du travail cherche à consacrer tout ce qui est socialement souhaitable, il ne peut réaliser que ce qui est économiquement possible ”

Gérard Lyon-Caen, 1975, Précis Dalloz Droit du travail.

Dans un monde en profondes mutations, les entreprises doivent s'adapter en permanence. Mondialisation, transformation numérique, révolutions technologiques bouleversent les schémas traditionnels qui ne permettent plus de répondre aux grands enjeux économiques et sociétaux de notre temps. Face à un droit du travail considéré parfois comme trop rigide voire source d'insécurité juridique, il fallait rénover.

VERS PLUS DE LIBERTÉ ET D'ÉGALITÉ

C'est l'objectif de ces ordonnances : donner plus de liberté, d'égalité mais aussi de sécurité aux salariés comme aux employeurs, en développant notamment le dialogue social au cœur des entreprises. L'enjeu, par et pour le dialogue social, est donc d'accroître l'économiquement possible et, par suite, le socialement souhaitable.

**Plus de marge à
la négociation
pour répondre
aux besoins.**

Comment ? D'abord en laissant toute sa place à la négociation collective via notamment la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche. Cette réforme répond aux besoins des entreprises et des salariés en donnant plus de marge de

manœuvre à la négociation pour répondre au plus près de leurs besoins. La négociation sera rendue plus accessible aux petites et moyennes entreprises, en élargissant les possibilités de négocier en l'absence de délégué syndical, voire d'élus du personnel. Par ailleurs la légitimité des accords d'entreprise se verra renforcée par l'entrée en vigueur de l'accord majoritaire au 1er mai 2018 et non plus au 1er septembre 2019 (l'accord signé devra l'être par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles contre 30% auparavant).

Ensuite, en simplifiant le dialogue économique et social à travers une transformation du paysage des institutions représentatives du personnel à la hauteur des transformations en cours en matière de travail et des relations de travail. Grâce à la création d'une instance unique, le Comité Social et Economique (CSE), ce sont des instances moins nombreuses mais encore plus efficaces ! L'enjeu de cette nouvelle organisation est d'avoir une vision globale et systémique de l'entreprise. Une fois encore, les négociateurs sont à la manœuvre pour définir les contours et les modalités de fonctionnement du CSE car une règle est toujours plus efficace si elle est fixée et partagée par les parties concernées.

Enfin, pour les salariés, de nouvelles protections et de nouveaux droits ont été inscrits : un droit au télétravail (l'employeur doit maintenant justifier son refus), l'augmentation des indemnités légales de licenciement de 25%, et une plus grande équité grâce au barème prud'homal des dommages et intérêts en cas de licenciement abusif. Au-delà de ces mesures, le renforcement du dialogue social ouvre le champ de la négociation pour mieux répondre aux aspirations des salariés.

UN DROIT DU TRAVAIL DÉCENTRALISÉ VERS L'ENTREPRISE

La Ministre du Travail l'a ainsi résumé, lors de l'examen du projet de loi de ratification des ordonnances à l'Assemblée nationale, le 21 novembre dernier : « la loi est et demeurera le cadre dans lequel la négociation de branche et d'entreprise se déploiera. Mais c'est désormais la négociation qui déterminera les règles de fonctionnement dans l'entreprise ».

Ces ordonnances et leurs textes d'application (plus d'une centaine de mesures réglementaires auront été élaborées) sont le fruit d'une concertation avec les partenaires sociaux (plus de trois cents heures) et dans des délais très courts, afin de permettre aux entreprises dès le 1er janvier de mettre en place ces nouveaux outils et dispositifs.

Trois autres réformes d'envergure viendront compléter celle-ci, celle de la formation professionnelle, celle de l'apprentissage et celle sur l'assurance-chômage.

Il revient dès maintenant aux entreprises, à tous les acteurs qui agissent en leur sein et à votre secteur industriel, de s'emparer du premier volet de ces réformes qui visent à faire converger performance sociale et dynamique économique en rénovant le modèle social français.

REPÈRE

ABONNEZ-VOUS ...

À « La Compilation Sociale des Industries Chimiques » édition 2018

Elle consolide sur un support unique et interactif, les publications mensuelles élaborées et mises jour par son Département Social et Relations Humaines à l'intention de ses adhérents depuis 1993 : les Fiches Techniques de Droit Social (100 FT), les Brèves Jurisprudentielles (37 BJ), les Arrêts Majeurs (Chimie et de l'année écoulée) et les Chiffres Utiles (15 rubriques).

Enrichie au cours de l'année des publications réalisées chaque mois, cet outil répond à trois objectifs :

- Assurer une meilleure lisibilité de nos dispositions conventionnelles ;
- Proposer un outil opérationnel et convivial ;
- Mettre en synergie l'ensemble des travaux conçus par le Département Social.

Sont également, accessibles 14 simulateurs de calcul des indemnités de rupture du contrat de travail en application de la CCNIC.

Enfin, cette édition comporte trois nouveautés exclusives :

- Des simulateurs de calcul des indemnités de licenciement pour inaptitude professionnelle ou non ;
- Une nouvelle rubrique : Arrêts Majeurs restituant les principes fondamentaux dégagés par les Cours et Tribunaux sur l'application de la CCNIC ainsi que l'ensemble des arrêts incontournables de l'année écoulée ;
- Chaque abonné recevra tous les mois, à compter de janvier 2018, une alerte par e-mail l'informant des documents mis à jour ou créés.

Dès à présent complétez le bon de commande en ligne sur notre site Internet (www.uic-idf.fr) et retournez-le à Sylvie Yafi (s.yafi@uic-idf.fr).

À LA VEILLE DE LA PROCHAINE RÉFORME !

Les entreprises de la chimie en IDF ont su parfaitement s'adapter aux évolutions des dispositifs de formation et leurs financements résultant de l'importante réforme de 2014.

Ainsi, on peut noter le dynamisme du CPF (Compte Personnel Formation) dans la branche. En 2016, 1 140 salariés ont mobilisé leur CPF. En 2017 nous constatons plus de 1 700 bénéficiaires.

S'il est vrai que ce dispositif bénéficie pour plus de 2/3 aux ingénieurs et cadres, et que 80% des actions visent une certification en langues, cela témoigne cependant de la réussite du dialogue employeur/ salarié dans la construction du plan de formation et dans l'individualisation des dispositifs de formation.

ALTERNANCE : UN OUTIL FORT DE RECRUTEMENT

Les entreprises de la branche ont également largement eu recours

à l'alternance. Ainsi, le contrat de professionnalisation, notamment, demeure un outil fort de recrutement. Il est en croissance continue : 800 contrats en 2015, 1021 en 2016 et déjà 850 contrats enregistrés fin octobre 2017. Ce dispositif est utilisé en IDF principalement au bénéfice des fonctions supports et en particulier le marketing et les ventes. Ce dispositif bénéficie beaucoup plus largement à un public féminin puisque plus de 3/4 des bénéficiaires sont des femmes. Ces chiffres sont à rapprocher des statistiques de l'apprentissage, l'autre mode de recrutement en alternance pour les entreprises et dont l'effectif contribue également à l'atteinte des 5% de l'obligation légale.

PÉRIODE PRO : PRIORITÉ AUX FORMATIONS QUALIFIANTES

Pour la période de professionnalisation, après 18 mois de construction et d'élargissement de l'inventaire des certifications (www.inventaire.cncp.gouv.fr ou www.opcadeni.fr) durant lesquels nous avons connu une croissance très importante de demandes de financement, les partenaires sociaux de la branche chimie ont décidé, en juillet 2016, de réviser les modalités de prise en charge des actions de professionnalisation et de préserver ainsi le financement global du dispositif en donnant la priorité aux formations les plus qualifiantes. Depuis, seules les formations d'au moins 70h sur 12 mois calendaires peuvent faire l'objet d'un financement en période de pro-

fessionnalisation, hors VAE et abondement du CPF.

En matière d'actions organisées dans le cadre du plan de formation des salariés, l'hygiène, la sécurité, et l'environnement restent majoritaires, représentant environ 30% des actions financées par l'OPCA. Un des enjeux récurrents des politiques de formation professionnelle, et qui restera prioritaire dans le contexte de réforme à venir, concerne la mise en place de projets de formation et la sécurisation des parcours dans les entreprises de moins de 50 salariés. En 2018, un plan d'actions ciblées comprenant notamment le développement de notre offre de formations personnalisées, « *Sélection DEFi formations* », nous permettra d'élargir le nombre d'entreprises bénéficiaires.

Jean-Louis Delajot
Directeur Général
OPCA DEFI

SÉCURITÉ

BIEN PENSER SA CELLULE DE CRISE

Le Code de l'environnement impose aux industriels de construire un plan d'urgence (POI, plan de défense incendie). Mais ce peut être aussi une démarche volontaire pour l'exploitant qui souhaite mettre en avant ses bonnes pratiques dans une perspective RSE par exemple.

L'enjeu est de disposer d'un outil opérationnel d'aide à la décision en cas d'accident technologique.

LES PLANS D'URGENCE EN INDUSTRIE

Depuis l'abrogation de l'instruction interminist. Orsecrisques technologiques du 12/07/1985 qui définissait une structure, le CNPP par son expérience de tiers expert, accompagne les entreprises pour mettre en place leur plan d'urgence de son élaboration jusqu'à la formation des équipes.

C'est ainsi qu'il a mis au point un guide, « *les plans d'urgence en industrie* », véritable définition du schéma d'alerte, de la connaissance de son environnement, de la mise

au point d'une organisation humaine et matérielle.



Le schéma d'alerte formalise les étapes de l'organisation depuis la survenue d'un incident (appel interne, détection) jusqu'à « l'armement » de la cellule de crise. Sa définition claire, adaptée et connue permet de prendre la mesure de l'évènement. Les fonctions habilitées à décider de l'activation de la cellule doivent y être identifiées. Le doute, l'issue incertaine de la situation, sont les critères de

son déclenchement. Lorsqu'on est certain d'en avoir besoin, il est souvent trop tard.

Connaître son environnement est également essentiel pour définir les effets d'accidents vers ses voisins (entreprises, habitants, voies de circulation) et identifier les accès possibles du site pour les secours extérieurs.

L'ORGANISATION HUMAINE ET MATÉRIELLE

L'organisation humaine doit, enfin, être correctement dimensionnée. Le minimum est de quatre personnes, sept permettant de traiter correctement une situation. Au-delà, cela dépendra de la taille et de la maturité de l'organisation. Les clés pour un bon fonctionnement sont : des fiches réflexes par fonction lues et comprises en moins d'une minute, une fonction en charge d'animer la cellule et de relancer les actions pour que le décideur conserve le recul sur l'évènement.

Le plan d'urgence prend souvent la forme d'un classeur. Le but de l'organisation matérielle est sa dématérialisation pour le rendre opérationnel. D'abord, il faut rendre accessible par fonction les documents clés (fiches réflexes, procédures, etc.). Ensuite, l'objectif est l'efficacité pour partager et traiter l'information via des outils pré-formatés : plan site et tableaux A0 (chronologie, sinistre, bilan humain et environnemental, procédés). De plus, l'espace de travail doit être réparti, une salle pour la gestion terrain avec moyens de communications dédiés (radio, téléphones), une seconde salle proche ou à défaut le bureau d'un collaborateur pour que la fonction communication puisse s'isoler.

La réglementation impose un exercice POI tous les 3 ans, CNPP conseille un exercice par an et par membre pour l'apprentissage et le maintien des acquis.

Guillaume Savornin
Directeur Général
CNPP
www.cnpp.com

Pour répondre aux attentes des entreprises, le Village de la Chimie organise depuis l'an dernier avec des professionnels confirmés, des ateliers spécifiques pour accompagner les jeunes dans leur parcours de recrutement.

Deux d'entre eux ont bien voulu réserver au Catalyseur leurs préconisations.

« MATCHING AFFINITAIRE »

Christian Thioudellet : Co-fondateur de Monkey-Tie

« En 2018, chacun doit devenir l'architecte de sa vie professionnelle. Chacun doit acquérir son autonomie, pour trouver l'emploi qui lui convient, mais aussi celui de demain.

Pour maîtriser son évolution professionnelle, il est nécessaire, aujourd'hui, de réseauter, de se connaître, d'identifier ses propres valeurs et ses traits de personnalité.

Le « *matching affinitaire* » est un outil idéal pour cela. Entre affinitaire et prédictif, il y a un

fossé de valeurs important ; dans le premier cas (affinitaire), le logiciel suggère des métiers qui peuvent correspondre aux personnes. La personne décide. Dans le second cas (prédictif) le logiciel à l'appui de statistiques, prédit ce que la personne doit faire. Plus de liberté, le logiciel décide !

La méthode Monkey-Tie donne les moyens de mieux se connaître par deux questionnaires : « *le big5* » pour avoir un rendu de sa personnalité (5 traits essentiels) et « *le culture fit* », pour connaître l'ordre de prépondérance de ses motivations. En deux fois 10 minutes, la personne se connaît mieux. Elle est capable de répondre aux questions lors des entretiens d'embauche, (qualités, défauts) et peut accéder au job qui lui convient, celui qui est en adéquation par rapport à ses compétences. »

« RESTER SOI-MÊME »

Marc Creach : Directeur Général de Chemical talents

« Se démarquer sur le marché de l'emploi n'a jamais été facile. L'originalité d'un CV doit être compatible avec le secteur et les fonctions recherchées. Il doit être le reflet d'une personnalité, ne pas être court, trop compliqué et original dans sa conception et sa structure. Il faut donc passer les principaux messages le plus compréhensible possible correspondant aux objectifs voulus pour un bref temps de lecture, faire ressortir les compétences marquantes en fonction des missions de la fonction postulée.

Il faut aussi préparer son entretien. Si on est face à un recruteur c'est que le CV a attiré l'attention et qu'il veut en savoir davantage sur la personnalité et le comportement général du recruté.

Un recrutement se décide sur les savoir-faire mais également et surtout sur les savoir-être. C'est un processus complexe et une intégration toujours un risque pour les deux parties. Le recruteur n'a que le temps d'un entretien pour prendre une décision. Le choix est basé sur des aspects subjectifs qui veulent répondre à deux questions : qu'apportera ce candidat à l'entreprise ? S'intégrera-t-il dans notre culture ?

Venez nombreux au Village de la Chimie le 9 et 10 février 2018

Lors d'un deuxième entretien, les mêmes règles sont applicables. L'employeur cherchera plutôt à creuser les points d'attention soulevés mais il ne faut pas se laisser déstabiliser et surtout rester soi-même ! »

Contact : p.souweine@uic-idf.fr

BREVES

TROPHEE CHIMIE RESPONSABLE



Les UIC Ile-de-France et Centre Val-de-Loire organiseront en 2018 la 5^{ème} édition des « Trophées Chimie Responsable », pour honorer les entreprises de la Chimie des deux régions les plus innovantes pour la protection de la Santé, la Sécurité, l'Environnement et pour leur engagement dans la RSE. Nous invitons les entreprises engagées dans cette démarche de progrès à déposer, sans dé-

lai, un ou plusieurs dossiers et au plus tard jusqu'au 27 avril.

La remise des « Trophées Chimie Responsable » aura lieu le Mardi 13 novembre 2018.

Réservez d'ores et déjà cette date dans vos agendas !

Contact : m.timsit@uic-idf.fr

SUR LA TOILE !

Suivez en temps réel toute l'actualité de l'UIC IdF sur les réseaux sociaux Twitter et LinkedIn **in** « UIC Ile-de-France ».

Contact : t.lecoeur@uic-idf.fr

SSE : 2 DATES MAJEURES

Le Département SSE de l'UIC IdF organise le 6 février 2018 une rencontre avec la DRIEE IdF afin que les industriels puissent échanger avec elle sur les priorités 2018.

Par ailleurs à l'occasion de « la semaine de l'industrie », le département SSE de l'UIC IdF vous donne rendez-vous, le 29 mars 2018, pour un large débat sur le thème « Santé et Sécurité au travail : l'industrie s'engage ! ».

Cette rencontre sera présidée par Isabelle Herrero, sous-préfète des Hauts-de-Seine.

Contact : m.timsit@uic-idf.fr

CCNIC & DUREE DU TRAVAIL

Le Département Social et Relations Humaines de l'UIC IdF animera à l'intention des entreprises de la Profession son séminaire consacrée à « la Durée et l'Aménagement du temps de travail dans les industries chimiques ».

• le 16 janvier à Puteaux (Ile-de-France) ;

Il animera également son traditionnel séminaire « la CCNIC : ses spécificités » :

• le 20 mars à Puteaux (Ile-de-France).

• le 5 avril à Orléans (Centre Val-de-Loire)

Les présents stages intègrent les dispositions des ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017 !

Informations et inscription : inscription@afic.org