

le catalyseur

Lettre d'information de l'UIC Île de France - N° 64 - janvier 2009



N'est-il pas présomptueux, alors que l'avenir immédiat semble incertain, de vous adresser mes vœux les meilleurs pour cette nouvelle année ? Non, car il y a tant d'opportunités à saisir pour faire de l'année 2009 celle de la transformation, du renouveau et du développement de nos entreprises ! Le développement durable, formidable opportunité pour proposer à nos clients des produits novateurs qui permettront d'offrir aux hommes et femmes de notre temps l'avenir qu'ils attendent pour eux et pour les générations futures. Les pôles de compétitivité, la plateforme SUSCHEM sont à notre disposition pour nous aider à mettre au point ces produits, et nous rappeler que l'innovation est la raison d'être de la science appliquée en général, de la chimie en particulier. La formation de ceux qui travaillent, aujourd'hui ou demain, dans nos entreprises, composante indispensable de leur réussite, et que nous portons au plus haut niveau d'exigence et d'efficacité avec AFI 24. La compétence et l'enthousiasme de nos salariés, dont beaucoup viendront témoigner auprès des plus jeunes lors du Village de la Chimie les 13 et 14 mars prochain. Enthousiasme, compétence, disponibilité : pendant 13 ans Gérald Lehmann en a témoigné sans compter sa peine, et qu'il en soit ici, en notre nom à tous, chaleureusement remercié. À vous tous, qui avez et continuez à œuvrer pour le développement de nos entreprises de la chimie en Île de France, j'adresse mes vœux les plus sincères de bonne et heureuse année.

Guy de GAULMYN
Président

L'arbre qui cache la forêt

La crise financière de la mi-septembre a totalement éclipsé la mise en place de REACH et l'annonce d'une nouvelle phase de concentrations dans l'industrie chimique.

REACH - mais aussi la raréfaction des matières premières d'origine fossile - obligeront les industriels à revoir leurs formulations.

Les reprises possibles de sociétés emblématiques comme Rohm & Haas et Ciba, démontrent que les « spécialités chimiques » de celles-ci n'étaient pas perçues comme telles dans les formulations de leurs clients.

Avec REACH, les défaillances probables annoncées d'entreprises bien établies, interpellent toute l'industrie chimique, les PME en particulier.

Les deux événements ont un point commun : ils appellent les entreprises chimiques à substituer résolument une offre de services, reconnus comme tels, à la conventionnelle vente de « substances chimiques ». Il ne suffit pas de fabriquer et de mélanger des produits chimiques. Il faut comprendre exactement leur rôle ou leur fonctionnalité. Pourquoi ? Comment ? L'industrie chimique ne répondra pas seule à ces questions. Elle devra se souvenir que « la chimie » repose sur trois piliers : des chercheurs pour accroître les connaissances, des industriels pour valoriser celles-ci, et des enseignants

pour former les chimistes. En France, par dogmatisme ou confort intellectuel, les trois communautés ont vécu trop longtemps en cercle fermé. À présent, des ponts se construisent, tant au niveau national qu'europpéen.

• Pour rassurer les chercheurs « purs », la recherche fondamentale est à présent clairement reconnue. Ses guichets s'intitulent ANR* en France, ERC** à la Commission Européenne... Pour donner davantage de lisibilité à la recherche universitaire française et concentrer ses moyens, des Campus d'Excellence Universitaires ont été sélectionnés. Pour attirer davantage les jeunes vers la recherche, le statut des doctorants et des post-doc sera valorisé.

• Parallèlement, pour obliger la recherche publique à s'intéresser davantage à des problèmes concrets, de nombreuses initiatives ont été proposées depuis quelques années – A.I.I.***, Pôles de compétitivité en France, Plate-formes Technologiques et Projets Collaboratifs du 7^{ème} PCRD**** à Bruxelles... Un statut de chercheur-consultant sera proposé également pour rapprocher aussi recherches académiques et appliquées.

• À côté des initiatives connues pour intéresser les jeunes aux opportunités de l'industrie (Olympiades de la Chimie, Villa-

ge de la Chimie ...), les licences professionnelles associent depuis 2002 des industriels à leur formation pour leur apporter un éclairage pratique et génèrent de nouveaux fonctionnements au niveau des masters.

Toutes ces initiatives prennent-elles suffisamment en compte les PME, l'essentiel du tissu industriel ? Une récente évaluation signale leur intégration insuffisante dans les pôles de compétitivité français.

Elles sont plus frileuses que leurs concurrents européens pour participer aux « Capacity Programmes » du 7^{ème} PCRD. Ceux-ci leur donnent pourtant accès, sans frais, aux meilleurs laboratoires et partenaires européens, gage d'ouverture. Sauront-elles identifier et travailler efficacement avec le « bon » chercheur-consultant et en tirer profit, à titre d'exemple ?

Ces questions ouvrent clairement un champ d'action privilégié pour l'UIC, tant au niveau national que régional.

Il ne faudrait pas que REACH cache les arbres de la forêt.

Gilbert SCHORSCH
Conseiller Recherche-Innovation

*ANR : Agence Nationale de la Recherche

**ERC : European Research Council
***A.I.I. : Agence pour l'Innovation Industrielle

****PCRD : Programme Coopératif de Recherche et Développement

Développement Durable : une réalité de terrain

La DRIRE Île de France a réalisé une approche par études sectorielles du dispositif action collective et des plans filières. L'objectif de ces études sectorielles est la mise en œuvre de plans d'accompagnement pour les PME par filière suivant un programme concerté et porté par l'ensemble des acteurs de la branche.

La réunion que nous avons eue avec la DRIRE le 21 juillet 2008 a fait ressortir que les propositions d'actions collectives issues de l'analyse du secteur de la chimie peuvent concerner des PME-PMI de toutes activités. Il apparaît donc souhaitable de mutualiser les efforts et les moyens pour qu'un maximum d'entreprises puisse bénéficier de l'expérience de chacun.

Une démarche en 4 axes

Les propositions d'actions qui touchent les domaines de la sécurité, de l'environnement, et de la gestion du personnel, trouvent tout à fait leur place dans une démarche développement durable.

Par ailleurs, il convient de rappeler les engagements pris par la branche professionnelle de l'industrie chimique dans le cadre du Grenelle de l'environnement :

- Faire certifier les sites selon un référentiel environnemental approuvé.
- Établir des bilans carbone ou énergétique sur les sites.
- Développer la communication autour des sites industriels.
- Accroître l'utilisation de matières renouvelables comme matières premières.

On constate que ces 4 axes s'inscrivent totalement dans une démarche « Développement Durable ».

Les groupes et entreprises de taille importante se sont dotés de moyens internes leur permettant d'anticiper les évolutions réglementaires et de générer des avantages concurrentiels. La situation est beaucoup plus nuancée et difficile pour les PME-PMI qui, le plus souvent, n'ont pas la taille critique requise pour une affectation permanente de moyens à la mise en œuvre de cette démarche Développement Durable

Il est donc important que l'UIC Île de France réponde positivement aux attentes de la DRIRE en mettant en place une action collective qui vise à mettre l'accent sur le développement durable en permettant aux PME-PMI de :

- Continuer à fournir de nouveaux produits toujours plus performants.
- Contribuer à la croissance économique et à l'emploi.
- Préserver l'environnement et la santé.
- Anticiper les changements en développant les recherches adaptées.

Une action collective en projet

Les entreprises ont déjà des démarches de management qui incluent certains des principes du Développement Durable mais elles ne sont pas toutes au même niveau de maturité. Il s'agit donc de proposer une action permettant aux entreprises de compléter leurs démarches, dans les meilleures conditions possibles.

4 objectifs

- Permettre aux entreprises de concrétiser la démarche Développement Durable en les accompagnant de manière opérationnelle dans sa mise en œuvre, notamment par

le biais de la réalisation d'un point zéro et la définition du plan d'actions.

- Sensibiliser les entreprises concernées par les évolutions réglementaires en se préparant à intégrer celles à venir (lois « Grenelle », les différents plans régionaux en cours de rédaction ou déjà adoptés : protection de l'atmosphère, élimination des déchets, SDAGE, santé au travail, santé environnement...) pour qu'elles puissent mesurer les enjeux et évaluer l'impact sur leurs activités. Il s'agit de les encourager à anticiper et à positiver l'application de ces textes.

- Inciter les entreprises à partager leurs expériences et capitaliser leurs compétences.

- Soutenir les entreprises dans la gestion de leur activité à moyen-long terme, notamment en étudiant les opportunités présentées par la mise en place de stratégie « Développement Durable ».

Une conception à la carte

Il s'agit de déterminer les possibilités d'amélioration et de proposer une aide.

C'est pourquoi nous comptons après un diagnostic global initial, proposer aux entreprises de choisir les thèmes sur lesquels elles veulent ou doivent s'investir.

En fonction des choix des entreprises, nous engagerons une démarche en trois étapes, (diagnostic, formation, accompagnement), sur des modules qui regrouperont au moins 10 entreprises.

Cette démarche, si elle aboutit, permettra de répondre à plusieurs objectifs et notamment d'accompagner nos entreprises de la chimie pour satisfaire aux engagements pris par l'UIC dans le cadre du « Grenelle », transformer le Développement Durable de concept en réalité de terrain.

DÉCHETS : LE CADEAU DU PÈRE NOËL !

Le Grenelle de l'environnement a abordé tous les sujets et après un premier projet de loi voté à la chambre des députés en octobre, la seconde loi Grenelle devrait voir le jour au cours du premier semestre 2009. La « troisième loi Grenelle » plus connue sous le terme de loi de finances traduit en termes réglementaires les mesures fiscales liées au « Grenelle ».

Dans ce projet de loi : l'article 9 intitulé « Aménagement de la taxe générale sur les activités polluantes (TGAP) » modifie les articles 266 sexies et suivants du code des douanes.

La TGAP évolue : L'aménagement en question est surtout une augmentation du coût pour nos entreprises de cette taxe. Il consiste en :

- la mise en place d'une TGAP sur les déchets ménagers et assimilés (déchets des ménages + déchets banals des entreprises) incinérés.
- la fixation des taux et l'augmentation programmée jusqu'en 2015.

L'impact :

Pour le stockage en installation non autorisée, cette taxe passerait à 50 €/T (+25%) en 2009 et arriverait à 70€/T en 2015. En installation autorisée et certifiée ISO 14001, le taux serait de 12 €/T en 2009 (+ 44%) pour arriver à 40€/T en 2015. En absence de certification, la TGAP passerait à 20€/T en 2009 (+102%) pour arriver à 40€/T en 2015.

Pour la nouvelle taxe sur les déchets banals incinérés, les taux sont fonction de la certification environnementale et de la performance énergétique de l'installation. Son montant serait de 2.5 à 5 €/T avec le doublement de ces taux à l'horizon 2011.

Compétence et performance : la Fondation Condorcet

Les mutations profondes du contexte mondial posent aux acteurs économiques de nouveaux défis. Confrontées à des impératifs accrus d'efficacité et de réactivité, les entreprises sont contraintes de revoir leurs modes d'organisation du travail et de favoriser la mobilisation des compétences individuelles et collectives

de leur personnel au service de leur projet stratégique.

Dans ce contexte, les salariés ont la responsabilité du développement de leurs compétences afin de conserver leur potentiel d'employabilité et de faire fructifier des qualifications de plus en plus élevées.

Enjeux et défis

Pour les entreprises

Il est désormais acquis que la concurrence entre les entreprises du secteur concurrentiel, quelle que soit leur activité, se joue au niveau européen voire mondial. Pour y avoir leur place, les entreprises devront s'imposer une recherche constante de productivité et d'efficacité afin d'assurer leur pérennité et leur développement. Il faut s'appuyer sur de nouveaux modes de gestion fondés sur le développement et la mobilisation des compétences individuelles et collectives. Il s'agit ainsi de passer d'une gestion « des compétences » à une gestion « par les compétences ».

Pour les salariés

La gestion par les compétences ouvre la perspective d'une convergence entre, d'une part l'aspiration des salariés à une meilleure prise en compte des performances liées à leurs compétences et d'autre part la recherche continue par les entreprises des organisations

les mieux adaptées à un environnement marqué par l'incertitude et la concurrence.

Pour la société française

La caractéristique du système de formation initial français et des mentalités est la place prédominante du diplôme. Tout se passe comme si c'était la seule clé d'une reconnaissance sociale et professionnelle réussie.

Ce système de reconnaissance de la qualification initiale par le diplôme a été transposé dans les entreprises et il inspire tout le dispositif de gestion des carrières du personnel qui reconnaît la qualification et non le savoir-faire et la performance.

Il est important que l'entreprise montre que des parcours d'évolution et de promotion sont également possibles sans le préalable du diplôme.

Chacun dans son domaine sera acteur de la mise en œuvre et de l'évolution.

Objectifs et organisation

Le besoin s'est fait jour de créer une enceinte indépendante où les différents acteurs concernés par la mise en œuvre de la démarche compétence pourraient se rencontrer régulièrement pour échanger, travailler, mener ensemble une réflexion et des projets communs.

Être ce lieu de partage, de recherche mais aussi d'impulsion et d'action associant des partenaires de tous horizons, tel est le rôle que se propose de jouer la Fondation Condorcet actuellement en cours de création.

Sa vocation sera d'offrir un lieu de convergence possible des réflexions et des projets entre des responsables venant d'horizons très divers au sein du monde socio-économique. Sa valeur ajoutée sera de dépasser les échanges ponctuels

noués au fil des rencontres et colloques pour proposer à ces acteurs de mener ensemble des travaux et coopérations structurés, à vocation opérationnelle.

Dans ce cadre, une attention toute particulière sera portée aux deux points suivants :

Le développement des compétences professionnelles de chaque salarié doit devenir un élément majeur de la stratégie des chefs d'entreprise, comme facteur clef de la performance.

Aucun dispositif ne pourra suppléer la responsabilité de chaque personne dans la gestion de son propre capital compétence, gage de sa liberté et de son employabilité.

Pour ce faire, la Fondation favorisera au plan national et international :

- Des innovations et études débouchant sur des enseignements et faisant l'objet de communications auprès des chefs d'entreprises, des salariés, et de leurs représentants.
- Une prise de conscience de ces enjeux par le monde politique et managérial.
- La transmission de ces enseignements auprès des écoles de management.

Ce projet, qui a pris la forme d'une fondation universitaire avec Paris Dauphine, a déjà rencontré le soutien de plusieurs grands entrepreneurs et personnalités du monde socio-économique. Ce cercle doit encore être élargi pour donner à la Fondation les assises correspondant à son objet et son ambition.

Pour atteindre ses objectifs, la Fondation devra se développer sur deux axes :

Un axe territorial destiné à susciter, accompagner des innovations d'entreprise. Une dizaine de cellules régionales seront créées.

Un axe national destiné à analyser, diffuser les informations transmises du terrain, à associer les organisations en charge de l'évolution de la formation, de l'organisation du travail, des modes de management...

Pour ce faire, la Fondation mettra en place 6 comités nationaux :

Comité stratégique, comité scientifique, comité du dialogue social, comité sur l'évolution de l'école, la formation des futurs managers, comité de l'action territoriale, comité des cabinets partenaires.

Négociation formation

Les négociations formation que les partenaires sociaux viennent d'engager, devraient aboutir à la prise en compte officielle d'un « droit garantie à la Formation tout au long de la vie professionnelle » quel que soit le statut du salarié (en activité ou en rupture d'activité).

La « Gestion par les Compétences » va donc trouver, dans ce nouveau contexte, une légitimité pleine et entière d'autant que la situation économique actuelle va contraindre l'Entreprise à aborder différemment la gestion du personnel et ce, en termes de compétences à faire émerger ou à développer.

La Fondation Condorcet qui sera un lieu d'échanges et de pratiques pourra répondre à ces nouveaux besoins et attentes des responsables d'entreprises qu'elle souhaite nombreux au sein des comités prévus. Nous lançons donc un appel aux volontaires.

Contacts :

UIC Île de France : Philippe Souweine Tél : 01 46 53 12 32
p.souweine@uic-idf.fr
Fondation Condorcet :
Alain Dumont
Tél : 06 89 95 45 06.

Garantir l'insertion pérenne des jeunes

Précurseur de l'alternance dans les métiers scientifiques depuis 1995, l'AFi24 a pour mission la mise en œuvre de solutions de formation, du niveau Bac au niveau Master Pro/Ingénieur, permettant l'insertion

pérenne des jeunes dans les entreprises employant des chimistes et des biologistes.

L'AFi24 est coordonnateur de projets, la formation proprement dite étant réalisée « hors murs » par différentes structures pédagogiques régionales (lycées, IUT, Universités, ...) Son rôle consiste, en accord avec les PRDF* régionaux, à proposer et mettre en œuvre une offre de formation professionnalisante en parfaite adéquation avec les besoins en compétences de ses entreprises clientes (94 % d'insertion professionnelle à 6 mois pour les sortants 2007).

Poursuivre les implantations régionales

Afin de maintenir sa compétitivité au sein d'une économie du savoir en pleine mondialisation, notre pays doit investir dans des systèmes d'innovation au niveau national et régional.

C'est pourquoi l'AFi24, forte de son expérience et de ses réalisations en régions Ile de France et Centre, accorde une importance considérable à l'accomplissement des objectifs de développement au plan national, favorisant les atouts et situations uniques de chaque région. Dans ce contexte, l'AFi24 se doit de poursuivre ses implantations régionales là où elle sait garantir une abso-

lue maîtrise des flux et une insertion pérenne des jeunes pour les emplois visés.

L'AFi24 a amorcé fin 2008 une campagne de sensibilisation sur ce thème auprès des acteurs représentatifs des instances nationales et locales, en initiant des études de potentialité sur différents bassins d'emplois en région afin de confirmer ou pas la pertinence d'y développer des formations scientifiques en alternance.

Satisfaire les besoins en recrutement

Les données « entreprises » utilisées pour mener à bien ces travaux sont fournies, entre autres, au travers des informations disponibles sur le site gouvernemental relatif aux pôles de compétitivité ainsi que par « l'enquête 2008 BMO Unistatis ».

Egalement, ces analyses concernent les formations de l'enseignement supérieur post baccalauréat et seules sont prises en compte celles qui répondent aux besoins en métiers scientifiques des régions dans les domaines : Chimie, Mesures Physiques, Biologie/Biotechnologies, SSE, Technico-commercial à orientation scientifique, CIRA.

Sur la base de ces études et en application de la loi N° 2006-396 du 31 Mars 2006 pour l'égalité des chances**, de nombreux besoins en recrutement au plan national doivent pouvoir être satisfaits.

*Plan Régional De Formation

** Les entreprises de plus de 250 salariés sont incitées à porter le nombre de leurs alternants à 3% de l'effectif annuel moyen afin de bénéficier de l'absence de majoration du taux de taxe d'apprentissage

brèves

■ Responsable Care : premiers « re-signataires » en Ile-de-France

Patrick GIFFONI, Directeur de l'établissement Isochem de Genevilliers, et Jean-Claude FOURNIER, Directeur de l'établissement Isochem de Vert-le-Petit, ont renouvelé le 3 décembre en présence de Guy de GAULMYN, Président, Gilles Le MAIRE, Délégué Général et Christian LECUSAN, Directeur du Département Santé Sécurité Environnement de l'UIC IdF, l'engagement de leurs établissements respectifs dans la démarche du Responsable Care. Rappelons que le Responsable Care, lancé en France en 1990 par l'Union des Industries Chimiques sous le nom d'Engagement de Progrès, est une démarche volontaire qui a pour but de mettre en œuvre le concept de développement durable. L'UIC Ile de-France lancera début 2009 une campagne de re-signature du Responsable Care qui sera l'occasion pour les établissements déjà signataires de réaffirmer leur engagement, et pour les non-signataires, de découvrir les principes de la démarche. Pour plus d'informations : <http://www.uic-idf.fr/technique/engagement.html>.

■ Innovation et Chimie

L'exposition Innovation et chimie a été révélée au grand public le 23 décembre dernier à la Cité des Sciences et de l'Industrie au sein de l'Observatoire des Innovations. L'UIC souhaite à travers cette exposition qui durera 18 mois, interpeller les visiteurs sur la chimie d'aujourd'hui et les réponses qu'elle apporte aux défis sociétaux. Cette 2^{ème} édition de l'Observatoire des Innovations sera inaugurée officiellement le 27 janvier prochain. Contact : Hélène MEJEAN – hmejean@uic.fr

■ Gérez efficacement votre taxe d'apprentissage !

Pour contribuer activement et concrètement à la mise en œuvre de la politique de formation et d'apprentissage de la profession, il est indispensable que vous versiez votre taxe d'apprentissage

au collecteur des industries chimiques. Contact : Isabelle PORTIER 01 46 53 11 57 - iportier@uic.fr

■ CCNIC

L'AFPIC Formation organise une formation sur les spécificités de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques le 27 janvier 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 : Jennifer COULON :

01 49 03 76 71 j.coulon@afpic.com

■ CD ROM 2009

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 89 fiches dont les 15 fiches réalisées ou mises à jour en 2008 portant plus spécialement sur la loi de modernisation du marché du travail, la loi sur la rénovation de la démocratie sociale et du temps de travail, les départs à la retraite, les stages... 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 au 01 46 53 11 85 m.gary@uic-idf.fr ou <http://www.uic-idf.fr/social/publications.html>

« Le catalyseur », lettre d'information. de l'UIC Île 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