

le catalyseur

Lettre d'information de l'UIC Ile de France - N° 36 - Janvier 2002



Il y a un an, le Président Dominique Jolivet vous présentait la nouvelle appellation des organisations syndicales de la chimie ainsi que notre nouveau logo, symbole de notre unité au service des entreprises. Cette unité a permis à nos organisations d'être plus lisibles pour nos adhérents et nos observateurs.

Au cours de l'année 2001, ce souhait d'unité a permis à chacun de mieux appréhender son rôle. Plutôt que de fusion, il a été question de rassemblement : cohérence d'affichage, clarté des missions respectives et des complémentarités, élimination des redondances.

Il a été décidé d'un affichage commun des priorités pour renforcer la lisibilité et l'accent a été mis sur des objectifs partagés. Il a aussi été question de valoriser les réseaux et l'action territoriale.

Tout pousse au renforcement de la dimension régionale via les schémas directeurs et les contrats d'objectifs.

Le paritarisme s'y renforce sous la pression de l'Europe et d'une subsidiarité réaliste. La formation y trouve l'essentiel de ses financements. L'Education Nationale son organisation rectorale, l'Université, son pouvoir d'autonomie.

Les questions d'image, de sécurité, d'environnement, de transport s'y posent de façon concrète (les événements de Toulouse dont il est question tout au long de ce numéro nous le confirment).

En tant que nouveau Président de l'UIC Ile de France, je maintiendrai le cap en vous souhaitant à tous, pour l'année 2002, courage et réussite.

Pierre-Henri MAGUET
Président

Le temps des propositions

La refondation sociale n'est pas terminée. Elle reste la base de la démarche sociale du MEDEF. Elle a donné d'excellents résultats confirmés en particulier par la reconnaissance du caractère obligatoire du "Pare" par la justice. Mais, pour négocier, il faut être deux.

Le blocage syndical dans la négociation sur la formation professionnelle fait qu'il n'y a aucune urgence à répondre aujourd'hui aux injonctions des syndicats initiateurs du blocage qui souhaiteraient aujourd'hui rouvrir les négociations. Ce temps par contre est mis à profit pour saisir les opportunités du calendrier électoral.

Nous n'avons pas été entendus, nous avons été mal compris sur les 35 heures hier et, sur la loi dite de modernisation sociale aujourd'hui qui va décourager l'embauche et compromettre gravement l'attractivité de notre pays.

Il est temps d'exposer aux politiques et aux citoyens la nécessité et l'urgence de réformes essentielles pour le développement économique et social de la France.

Tandis que nos concurrents réforment en permanence, le pouvoir politique français pratique l'immobilisme. Les entrepreneurs de terrain, quant à eux, prennent la parole dans le cadre des forums régionaux actuels.

Ils proposent des solutions nouvelles pour toutes les grandes questions qui restent dans les cartons.

« Le travail demain » à Angoulême : comment assurer un travail au plus grand nombre et comment mettre le plus grand nombre au travail ?

« Le développement durable » à Clermont-Ferrand : quel engagement les entreprises doivent prendre pour protéger l'environnement ?

« L'esprit d'initiative et d'entreprise » à Lille : comment susciter les vocations d'entrepreneurs chez les jeunes ? Que faire pour relancer la création d'entreprises ?

« L'équilibre des organismes de retraite et des dépenses d'assurance-maladie » à Strasbourg : comment pallier

l'absence irresponsable des pouvoirs publics et mettre fin à la dérive suicidaire de la sécurité sociale ?

« La démocratie sociale » à Nantes : comment éviter l'intervention systématique du législateur et faire du contrat la base du système social ?

« L'attractivité de la France » à Marseille : comment réduire les dépenses improductives et les prélèvements injustifiés ?

« L'entreprise et les risques » chez nous en Ile de France le 8 janvier 2002

Ce dernier sujet qui verra l'intervention du Président de l'UIC Ile de France, P.H. Maguet, sera traité dans le contexte de l'après-Toulouse qui a vu les industriels souvent transformés en boucs émissaires faire néanmoins, lors des 26 réunions publiques régionales animées par Philippe ESSIG, des propositions concrètes sur le plan de la prévention des risques technologiques, sur le dialogue entre élus, riverains et industriels, sur la maîtrise de l'urbanisation, sur le rôle des CHSCT.

Toutes les propositions du terrain sur ces différents grands sujets, seront validées par l'Assemblée Générale du MEDEF à Lyon, le 15 janvier prochain.

Gérald LEHMANN
Délégué Général

Apprentissage, mode d'emploi

Voilà plus de six ans que les industries chimiques se sont, lancées en Ile de France, dans l'aventure de l'apprentissage. Aventure, car il a fallu tout inventer, tant pour les pédagogues que pour les entreprises et les CFA, maîtres d'œuvre de cette « révolution ».

Quelle que soit l'exigence de chacun de ces partenaires la confrontation avec les apprentis eux-mêmes ne pouvait être que fructueuse. C'est ce qui a présidé à la décision des organisateurs du Lavoisier de l'Apprentissage édition 2001 de leur donner la parole en préambule de la traditionnelle remise du prix à la Maison de la Chimie le 16 octobre dernier.

Qu'attendaient-ils de l'apprentissage ? Quel bénéfice en ont-ils retiré ? Mais surtout quels problèmes ont-ils rencontrés et comment les résoudre pour les promotions qui les suivront ?

Trois d'entre eux sont venus témoigner accompagnés de leurs maîtres d'apprentissage et de leurs tuteurs pédagogiques respectifs. On attendait du vécu pas de la théorie, de la vérité pas de langue de bois. Pari tenu, objectif atteint.

Parcours d'intégration

Erwan Coué, ex-apprenti en BEP, aujourd'hui opérateur de fabrication, son maître d'apprentissage Stéphane

Wolf, et son tuteur Françoise Lacépède constituaient un parfait trio de mordus de l'apprentissage. Si ce mode de formation leur est apparu comme un véritable parcours d'intégration ils s'interrogeaient sur le mode de communication constitué par le livret d'apprentissage tel qu'il est aujourd'hui conçu. Ils soulignaient aussi la difficulté de changer toutes les deux semaines de rythme de vie en équipe 2/8 ou 3/8 à l'usine, en journée continue au lycée.

Autre contexte, autre fonction, autre niveau de formation pour Delphine Marque technicienne d'exploitation dans une entreprise de traitement de lisier de porcs et préparant un DNTS à l'IUT d'ORSAY avec son tuteur Jean Namhias. Satisfecit sur la qualité de l'enseignement ponctué de nombreux cas pratiques et sur la relation université/entreprise mais questions sur le rythme d'alternance, mais aussi déception sur la faible implication du maître d'apprentissage. Leçon à retenir sur l'importance de cet élément du trio ; il n'est pas seulement le supérieur hiérarchique de l'apprenti, il est son formateur.

L'expérience de Marjorie Le Berre, apprentie ingénieur en formulation à l'ESCOM illustre en positif ce propos. La connivence établie avec son maître d'apprentissage. Pascale Bernard en a fait une véritable étudiante active, ce qui la distingue fondamentalement d'une étudiante stagiaire à la double satisfaction de l'apprentie et de l'entreprise. Marjorie a réalisé avec succès une recherche utile pour le laboratoire qui l'employait et, dans le cadre de ses études a réellement acquis les compé-

tences d'un chercheur. Son tuteur pédagogique, Thérèse Gibert soulignait quant à elle les apports de la relation avec l'entreprise pour la conception et la mise en œuvre des programmes d'une école d'ingénieurs. La difficulté est de trouver le bon rythme d'alternance ; trop long il en réduit l'intérêt pédagogique, trop court, il ne satisfait pas l'entreprise qui ne peut confier à son apprenti un projet à mener à son terme. Rechercher le meilleur compromis adapté à chaque nouvelle formation ouverte est de la responsabilité du CFA.

Eclairer les voies de l'avenir

Ainsi les témoignages des acteurs de l'apprentissage ont-ils permis d'éclairer les voies de l'avenir. Il convient aussi de reconnaître et récompenser ceux qui, par leurs actions exemplaires participent à la construction de cet avenir. C'est la raison d'être du prix remis chaque année au « couple » maître d'apprentissage-tuteur pédagogique choisi par un jury comme ayant le plus contribué à l'exigence de qualité de l'apprentissage.

Il était attribué cette année à Francis Malandain de la société Lubrizol et Didier Abadie, chef des travaux du lycée Galilée encadrant l'apprentie en BTS chimiste Aurélie Boisard.

La remise du prix est toujours un moment fort. Lorsque, comme cette année, le directeur du cabinet du Ministre de l'Education Nationale, Christian Forestier, préside cette cérémonie, la charge symbolique est considérable. La reconnaissance par les autorités de l'état du travail accompli pour faire vivre en bonne intelligence l'entreprise et l'école conforte, s'il en était besoin, les responsables de notre profession dans leur volonté de poursuivre dans cette voie, au double profit des jeunes et des entreprises.

TENDANCES

Le développement de l'apprentissage dans les métiers de la chimie en Ile de France s'inscrit dans une dynamique générale en faveur de ce mode d'acquisition des compétences.

En cinq ans de 1995 à 2000 le nombre de nouveaux contrats a progressé en France de 5 % par an. Les données à fin octobre étant en léger retrait par rapport à l'année antérieure 2001 s'annoncent à cet égard encore incertaines. Pendant la même période l'Ile de France a peu à peu comblé son retard en progressant de plus de 7 % Les données des dix premiers mois de 2001 montrent une accentuation de cette tendance avec une évolution de 15%. En Ile de France, trois CFA forment à nos métiers : l'AFTIA, l'ISIPCA spécialisés dans les domaines des parfums, cosmétiques et arômes alimentaires et l'AFI 24 qui a vocation, au nom des professions qui l'ont créée il y a six ans, à couvrir le plus large champ de formation tant en termes de niveaux que de disciplines et de métiers. Ainsi les apprentis de l'AFI 24, 19 à la première rentrée de 1995, étaient près de 350 à la rentrée 2001 répartis entre 19 formations différentes dans 10 UFA. Si les niveaux Bac+2 ou +3 y sont dominants, les candidats au BEP et au Bac Pro sont aussi présents. Plus récemment s'est développée une pédagogie de l'alternance au profit des DESS et des Ecoles d'ingénieurs. Les projets en cours orientent ce CFA en direction des licences professionnelles, de nouveaux DESS, d'écoles d'ingénieurs et plus généralement de toute formation constituant pour les jeunes un sas vers l'emploi.

L'après-Toulouse

La catastrophe du 21 septembre nous a tous bouleversés. Les efforts entrepris depuis longtemps pour améliorer la prévention des risques industriels, les programmes de formation engagés, les progrès

réalisés nous sont apparus soudainement bien dérisoires.

Il devenait évident qu'il y aurait un « après-Toulouse » et qu'il fallait s'y préparer. C'est dans ce contexte que fut organisée la réunion du 6 novembre dernier où 80 entreprises étaient présentes.

La transparence, une exigence

Un des enseignements de « Toulouse » est certainement de nous faire prendre conscience de la nécessité de mieux communiquer sur les risques industriels auprès de notre environnement de proximité : collectivités locales, associations, organismes qualifiés... C'est ainsi que le maire de Limay, commune qui compte plusieurs établissements classés SEVESO, a souligné que la transparence était devenue aujourd'hui une exigence fondamentale pour les riverains comme pour les élus.

De même, la Présidente d'Yvelines Environnement a insisté pour que notre vocabulaire devienne plus simple, moins technique et facile à comprendre.

Par ailleurs, deux témoignages, l'un du SPI « Vallée de Seine », et l'autre sur les relations avec le voisinage par l'intermédiaire des Comités Locaux d'Information sur l'Environnement (CLI) ont clairement montré qu'il existait des lieux permettant de communiquer et d'informer. Ces interventions ont pu

rassurer les industriels qui ne doivent pas craindre de se réunir avec des partenaires appelés à les interroger sur des sujets sensibles.

En outre, un officier de l'Etat Major des Sapeurs Pompiers de Paris nous a présenté les plans d'urgence, les POI et PPI*. Une fois encore il nous est demandé clarté et précision. Il faut établir plus de contacts, plus d'échanges, pour être prêt en toutes circonstances à affronter un éventuel accident. Sa présentation particulièrement appréciée, a confirmé une nouvelle fois la nécessité d'être simple et surtout pragmatique. Pour sa part, le responsable sécurité d'AVENTIS PHARMA, nous a rapporté les enseignements qu'il a pu tirer de ses exercices d'entraînement : les procédures doivent impérativement être testées avant et dans le calme pour acquérir pendant la crise les réflexes indispensables.

S'interroger en permanence

Enfin le chef du service environnement de la DRIRE Ile de France, est venu nous présenter les grandes orientations envisagées pour les installations classées; des études de dangers prenant en compte les agressions externes et les défaillances des systèmes de sécurité, une augmentation du nombre d'inspecteurs, une extension des prérogatives des CHSCT, la création de nouvelles CLI, l'exigence pour les entreprises de confiner leurs risques à l'intérieur de leurs périmètres industriels...

Avec le temps, les traumatismes s'estompent, nous reprenons confiance dans nos plans de prévention et dans nos systèmes de protection. Pourtant, en matière de risques, nous aurons désormais, à nous interroger en permanence sur leur pertinence.

*POI : Plan d'Opération Interne
PPI : Plan Particulier d'Intervention

Faits et gestes

La SARP Industries a accueilli les 50 entreprises qui se sont associées aux travaux de la journée annuelle Sécurité du 17 Octobre sur le thème « Ergonomie au poste de travail ».

Au cours de cette journée furent étudiés plus particulièrement les troubles musculo-squelettiques (TMS) et présenté le contenu d'une formation « gestes et postures » mise en place au Centre de Recherche du Bouchet de la SNPE.

Des risques en évolution constante

Les TMS, affections articulaires, tendineuses ou ligamentaires, sont consécutives à des mouvements répétitifs ou d'ampleur exagérée, celles-ci provoquent des tensions ou des elongations musculaires excessives.

Elles résultent pour la plupart d'entre elles de postes de travail inadaptés conduisant à des gestes débilissants effectués dans la plus totale ignorance des conséquences. Dans ce cas, lorsque les T.M.S. apparaissent, la sécurité sociale va reconnaître le caractère professionnel de la maladie.

Leur évolution en France a été extrêmement rapide puisque leur nombre est passé de 978 en 1989 à 11 095 en 1999 soit une progression de 20 % par an ! L'importance du phénomène justifie une démarche de prévention fondée sur la connaissance du risque, l'analyse des situations de travail.

Cette action s'est notamment traduite par la conception d'outils plus sûrs et l'aménagement des postes de travail pour lesquels la CRAMIF propose assistance, formation et aides méthodologiques.

Une approche globale

Michel GENDRIER, expert international en ergonomie souligne que « l'homme transforme en énergie mécanique 30 % au maximum de l'énergie qu'il consomme, les 70 % restants produisant de la chaleur. 90 % de l'énergie mécanique dépendante est consacrée aux mouvements utilitaires et seulement 10 % aux loisirs ; comment, dès lors, ne pas être étonnés par le peu d'intérêt porté aux gestes utilitaires ? » et s'interroge : « Pourquoi ne s'est-on pas intéressé à l'homme travailleur alors que l'on s'intéresse à l'homme sportif ? ».

« Que ce soit dans les loisirs ou dans le travail, les comportements moteurs ne sont pas différents, alors qu'en réalité il n'y a pas nécessairement transfert d'une situation de jeu à une situation de travail ». Il se demande pourquoi 9 responsables de sécurité sur 10 occupent la presque totalité de leur temps aux 25 % d'accidents provoqués par la technique, et pourquoi les autres responsables de sécurité consacrent très peu de temps aux 75 % d'accidents causés par le comportement physique de l'homme au travail.

Il lui semble donc indispensable de créer une culture de comportement. En fait lorsque les sollicitations du poste dépassent les capacités physiques de l'individu, celui-ci va essayer de les compenser pour maintenir son rendement. C'est cette discordance qui va générer les situations à risques.

Il reste à faire une analyse mentale de la motricité et à partir de là, apporter des réponses aux problèmes posés. « On peut faire 200 mauvais gestes par jour à condition d'en faire 1 800 de bons ! ». A nous d'en tirer les enseignements.

Rémunérer la performance

Au-delà de la notion « A travail égal, salaire égal » trop réductrice, les entreprises ont cherché à mettre en place des outils pour rémunérer la performance.

Une rémunération égale pour tous dans un emploi donné semblait mettre à mal la notion d'équité : pourquoi rémunérer de la même façon deux personnes dont la contribution est significativement différente ?

Performance et individualisation

Les pratiques d'individualisation des salaires ont permis aux entreprises de définir la rémunération à partir de deux composantes : $R = S + P$ (Rémunération = Salaire de l'emploi + Performance).

La rétribution de la performance s'est d'abord faite par incorporation « d'augmentations au mérite » dans le salaire de base. Le risque économique accru a conduit les entreprises à rendre plus flexible leur système de rémunération : la performance est intégrée dans une rémunération variable, liée directement à un plan d'objectifs annuels.

Ainsi, les entreprises peuvent valoriser les différences de performances de leurs salariés et utiliser un levier de motivation.

Les limites de l'individualisation

La première difficulté issue d'une pratique d'individualisation réside dans la juste mesure de la performance. Pour permettre celle-ci, il convient de :

- Définir les contributions attendues de chaque collaborateur
- Mesurer efficacement et objectivement le résultat atteint par chacun d'eux.

La pratique met souvent en évidence le recours à la « note

d'estime » qui relève plus de l'affectivité que de l'évaluation du résultat obtenu.

Par ailleurs, des études montrent une très faible corrélation entre l'évaluation de la performance et les augmentations de salaire au mérite, pour les motifs suivants :

- Effet de rotation des augmentations qui touchent la quasi-totalité de la population, sur une durée donnée.
- Développement du travail en équipe et des projets transversaux qui mettent en avant l'interdépendance des performances des membres du groupe.
- Caractère définitif des mesures prises (augmentations des salaires de base) alors que la performance peut évoluer.

Vers une rémunération des compétences ?

Issues des stratégies basées sur les ressources, des approches se sont développées en termes de compétences. Leur application en France dans le domaine des rémunérations n'est encore qu'embryonnaire.

Le principe est de prendre en compte les compétences effectivement maîtrisées par le salarié et non plus celles qui sont nécessaires à l'emploi tenu.

Au cœur des politiques de rémunération, la performance est venue s'ajouter à la rétribution liée au poste. La rémunération en nature et la rémunération différée (Participation, retraites par capitalisation, ...) complètent ces éléments pour donner la rémunération globale.

Le poids de chaque élément doit contribuer à l'efficacité individuelle, mais surtout collective, en partant des objectifs propres à chaque organisation.

Luc HENNEKINNE
DRH - Groupe DEHON

brèves

■ Olympiades de la chimie 2002

La cérémonie des Olympiades de la chimie Ile de France 2002 aura lieu le 10 avril au CNRS à Gif sur Yvette. Des conférences sur le taxotère animées par le Professeur POTIER, par P.H. MAGUET, Président de l'UIC Ile de France et par F. Ballet, directeur du centre de recherche d'AVENTIS PHARMA, seront réservées aux enseignants du secondaire et précéderont la cérémonie.

Contact : Anne Delargillière
au 01 46 53 11 80
a.delargilliere@uic-idf.fr

■ Lavoisier de l'Apprentissage 2001

Monsieur Malandain de la Société LUBRIZOL, Maître d'apprentissage d'Aurélié Boisard et Monsieur Abadie, tuteur pédagogique du lycée de Gennevilliers ont reçu le Lavoisier de l'apprentissage 2001 lors de la cérémonie présidée par Christian Forestier, Directeur du Cabinet du Ministre de l'Education Nationale, qui s'est déroulée le 16 octobre dernier à la Maison de la Chimie.

■ « L'entreprise et les risques »

Le forum organisé en Ile de France par le MEDEF, présidé par E.A. Seillière et D. Kessler aura lieu le 8 janvier 2002 de 16 H 30 à 19 H à l'ESIEE, 2 bd Blaise Pascal - Cité Descartes à Champs sur Marne (77) sur le thème « L'entreprise et les risques ». P.H. Maguet interviendra lors de cette manifestation. Venez nombreux !
Contact : Anne Delargillière
au 01 46 53 11 80
a.delargilliere@uic-idf.fr

■ RIS : le PARE

La prochaine réunion d'information sociale aura lieu le lundi 4 février à 14 H 30 à l'UIC Ile de France. M. Zouari, Directeur de l'Agence Saint Louis de l'ANPE présentera le PARE.
Contact : Michèle Gary
au 01 46 53 11 85
m.gary@uic-idf.fr

■ Nouvelle Publication

Les fiches techniques de Droit Social de l'Industrie Chimique version 2001 sur les spécificités majeures de la CCNIC sont disponibles

Contact : Michèle Gary
au 01 46 53 11 85
m.gary@uic-idf.fr

■ Principes et sources du droit du travail

L'AFPIC Formation organise le 28 mars à l'UIC Ile de France une journée de formation où seront abordés les thèmes suivants :

Les sources étatiques, les sources non-étatiques (accords collectifs, usages, règlement intérieur, contrat de travail...) du droit du travail.

Contact : Sophie Bérard
au 0156 34 22 60
s.berard@afpic.com

■ L'Après-Toulouse

Les propositions ESSIG, les projets de lois, les conséquences sur les inspections, les contrôles, les études de dangers... seront présentés le 16 janvier 2002 à 14 heures au Club SEVESO de l'UIC Ile de France

Contact : Jérôme Hébras
au 01 46 53 11 89
j.hebras@uic-idf.fr

■ Club ISO 14001

Le 29 janvier à 14 H 00 chez Aventis Pharma à Vitry s/Seine se tiendra le club ISO 14001 sur le thème « Situations d'urgence et pollutions accidentelles »

Contact : Jérôme Hébras
au 01 46 53 11 89
j.hebras@uic-idf.fr

"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