

le catalyseur

Lettre d'information de l'UIC Ile de France - N° 59 - octobre 2007



La démission de Pierre-Henri Maguet de la présidence de l'UIC Ile de France pour des raisons professionnelles m'amène à souligner combien l'expérience vécue en commun pendant 6 ans nous a rendue proches car guidée :

- Par le même souci d'unité des entreprises les plus diverses de la Chimie au sein de l'UIC Ile-de-France.

Mais aussi au sein d'AFINEGE où il est intervenu après Toulouse lors de la journée nationale, le 2 janvier 2002 pour le MEDEF à Champs sur Marne sur le thème "Entreprises et gestion du risque". Et au Village de la Chimie qu'il a inauguré avec le regretté Pierre Potier, avec Claude Boichot, Doyen des Sciences Physiques et Chimiques de l'Inspection Générale de l'Education Nationale et avec François Guinot, Président de l'Académie des Technologies.

- Par la même certitude que c'est l'autonomie de notre syndicat de proximité qui est garante de tout cela et permet, au sein de l'UIC, les initiatives et les prises de risques nécessaires à l'évolution de l'Organisation.

- Par la même adhésion et aux valeurs de solidarité et de militantisme, qui explique nos participations et nos engagements et le temps que nous y consacrons. Je regrette cette tranche de vie partagée et je le remercie pour son écoute, son implication, le respect de ses engagements et la fermeté qu'il a su démontrer chaque fois que cela fut nécessaire.

Une page se tourne mais dans l'esprit de l'engagement qui est le nôtre nous continuons à écrire notre histoire sereinement avec un Conseil uni derrière son nouveau Président Guy de Gaulmyn .

Gérald LEHMANN
Délégué Général

En toute sérénité

Pour assurer leur développement vos entreprises doivent pouvoir s'assurer des meilleures compétences possibles. Sans doute un système éducatif de qualité forme à tout niveau de qualification des diplômés très compétents en termes de savoir, moins en termes de savoir-faire et de savoir être.

C'est ce qui a conduit les organisations professionnelles de la chimie et de la parachimie suivies quelques années plus tard par les industriels du médicament à créer et promouvoir l'apprentissage comme mode d'acquisition des compétences et de confier cette mission au CFA AFI24.

J'ai eu la chance de présider aux destinées de ce CFA dès son origine en 1995 et, au moment d'en quitter la présidence, il me revient d'en faire un bref bilan.

En 1995, former nos collaborateurs par l'apprentissage était de l'ordre de l'inconcevable. Aujourd'hui le CFA AFI24 forme plus de 500 jeunes par an, de l'opérateur aux cadres scientifiques et techniques de haut niveau en passant

par les techniciens et agents de maîtrise.

Il y a 12 ans aucune entreprise n'envisageait ce mode de formation, aucun élève ou étudiant n'imaginait partager à part égale son temps de formation entre l'école et l'entreprise. À ce jour 800 entreprises et près de 5000 jeunes y ont eu recours.

Il y a 12 ans le mot même d'apprentissage était pour la plupart des enseignants banni du vocabulaire. Aujourd'hui 16 établissements (lycées, écoles IUT, Universités) sont les partenaires de l'AFI24 et de nouveaux aspirent à le devenir

Enfin, récompense suprême des acteurs de l'apprentissage, les titulaires des diplômes acquis par cette voie attendent peu de temps pour être recrutés. Ainsi 80% des apprentis intègrent l'entreprise dans un délai de six mois.

Beau parcours pour l'AFI24... mais l'analyse du passé ne vaut que par l'avenir qu'il prépare. A cet égard la mission de l'AFI24 se poursuit.

La formation en alternance a fait ses preuves, son déve-

loppement se confirmera à travers de nouvelles formations, de nouvelles entreprises, de nouveaux territoires.

En 12 ans le partenariat école/entreprise a fait un véritable bond en avant mais la tâche n'est pas terminée. Vous, enseignants soyez encore plus attentifs aux besoins des entreprises ; vous, chefs d'entreprise soyez avec vos maîtres d'apprentissage de véritables co-formateurs des jeunes.

Le Conseil d'Administration de l'AFI24 a élu en juin dernier son nouveau Président Christian Tessier, du groupe Bayer particulièrement sensibilisé et mobilisé en faveur de l'apprentissage.

Ce dernier ainsi que toute l'équipe dirigée par Ludovic Devoldère sont à l'écoute et prêts à poursuivre la mission qui leur a été confiée au double profit des jeunes et des entrepreneurs.

Jean-Pierre DOUILLET
Ancien Président
de l'AFI24

Encourager le travail

La gestion des heures supplémentaires se trouve profondément aménagée par la loi adoptée le 21 août dernier conformément aux engagements pris par le Président de la République, Nicolas Sarkozy.

Même s'il est difficile de faire dans ces colonnes une étude exhaustive de ce vaste dispositif applicable à compter du 1^{er} octobre, il est en revanche essentiel d'en restituer son économie.

Deux objectifs animent la réforme : augmenter le pouvoir d'achat des salariés sans aggraver les charges des entreprises et encourager le travail. Pour y parvenir trois séries de mesures sont mises en œuvre.

Régime dérogatoire des HS :

Dans les entreprises de 20 salariés et moins, les 4 premières heures supplémentaires étaient majorées de 10%. Les HS étaient en outre imputées sur le contingent annuel au-delà de la 36^{ème} heure. Ce régime dérogatoire qui devait s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2008 est abrogé. Désormais, quelque soit la taille de l'entreprise, la majoration des 4 premières heures supplémentaires est fixée à 25 % et l'imputation des HS sur le contingent annuel est effectuée au-delà la 35^{ème} heure.

Traitement fiscal et social des HS :

Sur le terrain du traitement fiscal et social des HS la loi est ambitieuse. Même si chacun aurait apprécié un dispositif plus simple, la volonté de répondre aux objectifs rappelés plus haut est en revanche clairement affichée.

● **Cotisations patronales :** les employeurs entrant dans le champ d'application de la réduction "Fillon" peuvent prétendre à une *déduction forfaitaire de cotisations* au titre des heures ou jours de travail (forfait jours) supplémentaires effectués par les seuls salariés ouvrant droit à la réduction "Fillon". Cette déduction forfaitaire de cotisations dont le montant s'élève à 0,5 euros par heure supplémentaire dans les entreprises de plus de 20 salariés et à 1,5 euros dans les entreprises de 20 salariés et moins. Pour les salariés au forfait jours ayant renoncé à un ou plusieurs jours de repos, conformément à l'accord d'entreprise en vigueur et au-delà de 218 jours, la déduction qui sera fixée par décret pourrait s'élever à 3,5 euros par jour de repos travaillé dans les entreprises de plus de 20 salariés et à 10,5 euros dans les entreprises de 20 salariés et moins.

● **Cotisations salariales :** les salariés bénéficient d'une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale dans la limite de 21,5% de la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires, mais aussi des heures complémentaires ou jours de travail supplémentaires (forfait jours), majorations comprises.

● **Impôt sur le revenu :** les rémunérations perçues par le salarié au titre des heures ou jours de travail (forfait jours) supplémentaires et complémentaires sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Réduction "Fillon"

La loi du 21 août apporte également de sensibles changements dans le mode de calcul de la réduction généra-

le de cotisations dite "Fillon" et adapte ses règles de cumul avec d'autres allègements.

Ces changements et adaptations tout comme les éléments exposés ci-dessus nous conduiront à revoir et à élaborer de nouvelles Fiches Techniques de droit social pour mieux vous accompagner.

Dès à présent soulignons pour le mode de calcul de la réduction "Fillon" que, pour les salariés à temps plein, le coefficient de réduction est fonction désormais du rapport entre le SMIC mensuel calculé sur la base de la durée légale du travail et la rémunération mensuelle soumise aux cotisations de sécurité sociale hors rémunération des heures supplémentaires et complémentaires.

Autrement dit, la modification consacre l'abandon de la référence au SMIC horaire et la disparition de l'horaire de travail rémunéré dans la formule de calcul.

La nouvelle formule de calcul est la suivante :

- pour les entreprises de 20 salariés et plus : $0,26/0,6 \times [(1,6 \times \text{SMIC mensuel base } 151,67 \text{ heures/Rémunération mensuelle brute}) - 1]$
- pour les entreprises de moins de 20 salariés : $0,281/0,6 \times [(1,6 \text{ SMIC mensuel base } 151,67 \text{ heures/Rémunération mensuelle brute}) - 1]$.

Quant au cumul de la réduction "Fillon" avec d'autres allègements de cotisations patronales, relevons en substance que l'article L 241-13 du CSS dans sa nouvelle rédaction autorise le cumul de la réduction "Fillon" avec la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les rémunérations des heures supplémentaires.

C'est à l'occasion du Conseil d'Administration du 28 juin que j'ai eu l'honneur de succéder à Jean- Pierre Douillet à la Présidence de l'AFI 24. Avant d'en définir les orientations, je souhaiterais rendre hommage à J. Pierre Douillet pour son engagement exceptionnel au service des jeunes, de l'apprentissage et des entreprises de la chimie. Quelques chiffres l'attestent. En effet c'est en 1995 que Jean-Pierre a pris les destinées de l'AFI 24, avec 18 apprentis. Aujourd'hui la barre des 500 est dépassée et 4 000 jeunes apprentis ont été formés en 12 ans. Mais, comment parler de formation sans parler de l'employabilité de nos jeunes ? En effet, l'objectif principal que je me fixe c'est de poursuivre et d'intensifier ces efforts nécessaires, en mettant au cœur de nos préoccupations l'insertion professionnelle. L'employabilité repose nécessairement sur la maîtrise de savoirs, le savoir ÊTRE et le savoir FAIRE. Mais, ce savoir faire ne vaut que dans la mesure où il correspond à un besoin identifié et exprimé par nos entreprises. Ainsi, le triptyque Apprenti, Entreprise, Enseignement doit être le fondement de notre action. C'est par notre capacité à écouter et anticiper que l'AFI 24 sera d'autant plus capable d'apporter les réponses pertinentes et propices au développement du couple Apprenti/Entreprise. L'AFI 24 possède des leviers très forts en termes de compétences partagées, tant par le corps enseignant que par l'équipe de ses collaborateurs. Mon ambition est de développer ces atouts, de les fertiliser et de les promouvoir au service des nos jeunes, et de nos entreprises. En un mot : "contribuer à l'employabilité"

Christian Tessier
Président de l'AFI 24
Administrateur de l'UIC
Ile de France

Incident Industriel et Gestion de crise

Un incident ou un accident peut avoir des conséquences et des répercussions parfois disproportionnées par rapport à l'événement lui-même. Ci-dessous un exemple réel qui illustre bien ce phénomène.

Les faits

La fabrication d'un produit, basé sur la réaction entre l'acide acrylique et un alcool, a eu lieu au cours de la nuit du 18 au 19 mars 2004 selon un processus couramment utilisé dans une unité "estérification". En 2003, nous avons fabriqué 730 tonnes de ce produit dans cette unité neuve, mise en service en Janvier 2003.

A 3 h 22, vendredi 19 Mars 2004, les systèmes de sécurité et de surveillance de l'installation ont détecté une dérive anormale des conditions opératoires. Les alarmes se sont déclenchées : pression et température augmentaient régulièrement. Le personnel en poste est intervenu. La procédure d'urgence a été activée. Nous avons notamment introduit dans le réacteur un produit, appelé "stoppeur", stocké en permanence dans une cuve située au-dessus du réacteur.

La température est montée d'une centaine de degré avant de se stabiliser et la pression a atteint 3,7 bars dans le réacteur avant de décroître.

L'augmentation de pression a entraîné l'ouverture de la soupape de sécurité tarée à 3 bars. Cette soupape est reliée à un "catch tank", chargé de capter les rejets liquides issus du réacteur. Lors des simulations d'incident

effectuées dans un laboratoire, nous n'avions observé que des dégagements liquides.

Le personnel a parfaitement réagi et s'est concentré sur la maîtrise du procédé. Les sécurités en place ont parfaitement fonctionné.

A 4 heures du matin, le procédé est alors totalement sous contrôle. La température et la pression du réacteur décroissent, les émanations d'acide ont cessé et aucune odeur suspecte n'est détectée dans l'usine.

Les impacts à l'extérieur

Lors de cet incident, une émission de vapeurs d'acide acrylique à l'atmosphère s'est produite à partir du "catch tank" pendant 26 minutes, c'est-à-dire pendant la durée d'ouverture de la soupape de sécurité.

Concentré sur la maîtrise du procédé, le personnel s'est aperçu tardivement de ces émanations et n'a pas évalué immédiatement les quantités d'acide émises à l'atmosphère. L'enquête interne montrera qu'au total 800 kg d'acide acrylique ont été émis à l'atmosphère.

Au moment de l'incident, la vitesse du vent était d'environ 4,5 m/s et la température de 9,5°C.

Les vapeurs d'acide acrylique ont une odeur désagréable. Le seuil olfactif de l'acide acrylique est très faible (1 ppm).

Un riverain, situé à environ 800 m du site, est incommodé vers 4 h 10 par une odeur âcre, légèrement piquante. Il prévient les sapeurs pompiers qui se présentent à l'entrée du site à 4 h 28, soit 1h 8 mn après le début de l'incident.

Le début de la crise et l'engrenage

Les sapeurs pompiers décident alors de la mise en œuvre de la cellule chimique et du quadrillage de tout le quartier sous le vent. Ils vont patrouiller ainsi et interroger les habitants à la recherche d'autres personnes incommodées. 4 personnes demanderont à être hospitalisées. Elles ressortiront immédiatement de l'hôpital. *L'acide acrylique n'est pas toxique.*

L'importance du dispositif mis en place par les sapeurs pompiers alerte les habitants. Des rumeurs au sujet d'un accident de grande envergure commencent à se répandre. L'inquiétude grandit parmi la population. A 8 heures, c'est-à-dire 4 heures après la fin de l'incident, certains déclarent sentir encore des odeurs suspectes à 1 km du site.

La municipalité de Meaux, les autorités locales vont à partir de 8 h tenter de rassurer la population. Les sapeurs pompiers lèvent leur dispositif d'intervention.

Les médias s'emparent du sujet et vont se présenter aux portes de l'usine au cours de la matinée. FR3 réalise un reportage sur l'incident.

La modélisation de l'incident par le logiciel PHAST a donné les résultats suivants :

- seuil des effets néfastes (68 ppm) à 90 m, c'est-à-dire à l'intérieur du périmètre du site

- seuil olfactif (1 ppm) à 1 355 m.

Les leçons à tirer

Cet incident qui n'a eu aucun impact sur la santé des riverains a néanmoins mobilisé de nombreux sapeurs pompiers, les autorités locales, la DRIRE, la Mairie, les forces de l'ordre, les médias écrit et télévisuel et a généré de l'appréhension et de la crainte dans les populations riveraines.

L'inquiétude causée par cet incident et le dispositif mis en place pour la population a été difficile à traiter et le retentissement médiatique disproportionné par rapport à l'événement et ses conséquences.

Cet incident vient à nouveau démontrer que la maîtrise de nos procédés sur le plan technique, que notre capacité à réagir à toute déviation ne suffisent pas.

La communication à priori, la communication pendant le déroulement de l'incident et de son traitement tant sur le plan technique avec les professionnels du risque que sur le plan général, la communication à posteriori sont fondamentales et particulièrement pour une usine Seveso.

Christian LE HEN
Directeur de l'usine COGNIS
de Meaux (77)

Journée sécurité de l'UIC Ile-de-France Mercredi 24 Octobre 2007

Sur le thème de l'électricité statique et de l'ATEX*

Dans les locaux de la SNPE Matériaux Energétiques
Centre de Recherche du Bouchet
9, rue Lavoisier - Vert-le-Petit (91710)

*atmosphère explosive

Tout ce que vous avez voulu savoir sur la GPEC...

La GPEC est un objet paradoxal du dialogue social : il s'impose dans le paysage légal à un moment où ce dialogue est au plus bas dans de nombreuses entreprises et où la prévision est devenue un exercice ô combien aléatoire.

Plus gênant encore : il n'y a guère de définition estampillée de la GPEC. Face à cette apparente incongruité, comment réagir ? Beaucoup de DRH sont aujourd'hui perplexes. Pour répondre à cette interrogation, nous suggérons de revenir à l'essentiel : ce sont bien les multiples opérations de réduction des effectifs qui ont conduit les pouvoirs publics à imaginer un texte visant à prévenir les risques "d'accidents sociaux" qu'engendrent l'évolution de notre société et particulièrement de nos entreprises. Dès lors, il faut imaginer ce qu'une entreprise doit faire pour au moins "limiter la casse" voire tout simplement l'éviter. D'une entreprise à l'autre, les solutions vont différer. Au demeurant, la négociation est le principe retenu pour la construction d'une GPEC : ses contours dans chaque entreprise dépendront aussi de la qualité du dialogue social.

La GPEC vue par les dirigeants

Qu'est-ce qu'un dirigeant peut faire vis-à-vis de ses collaborateurs pour les aider à s'inscrire dans le changement ? La réponse est d'abord de l'ordre de la pédagogie : si quelqu'un dans l'entreprise a une vision de l'avenir, c'est le dirigeant. Dès lors, la question pour lui se pose de déterminer comment faire part de cette vision à des salariés souvent peu préparés. Des accords signés par les grandes entreprises, il faut retenir que ce volet est le plus souvent bien pris en compte.

La GPEC vue par les managers

L'anticipation et la préparation de l'avenir sont des arts néces-

saies au manager. Il lui revient d'inscrire ses collaborateurs dans des démarches de progrès, de développement de leurs compétences voire de préparation de nouvelles compétences ou de nouveaux métiers. La DRH aura intérêt à se poser la question de la façon dont elle peut aider les managers à travailler dans ce sens. D'ores et déjà, les outils ne manquent pas qui visent à évaluer les compétences, préparer les plans de formation, discuter d'évolution professionnelle.

La GPEC vue par les collaborateurs

Entre ceux qui ne demandent rien, conscients de leur rôle de pilote de leur propre évolution et ceux qui redoutent tout du moindre changement, faute d'en connaître les règles et la manière de s'y préparer, les vrais clients de la GPEC sont les seconds, que l'entreprise et ses managers doivent aider à prendre confiance en eux et en leurs capacités. Par l'autonomie conférée et les responsabilités confiées, par une pratique régulière et maîtrisée de l'évaluation, par le droit à l'erreur et l'acquisition progressive d'un capital de confiance qui est la base de tout progrès significatif et durable.

La GPEC vue par les partenaires sociaux

La GPEC renouvelle le terrain du dialogue social et invite les partenaires sociaux, dirigeants et syndicats, à trouver de nouveaux points d'accord sur la préparation de l'avenir.

Mais quelques décisions de justice récentes peuvent faire craindre aux organisations syndicales que la GPEC ne soit le cheval de Troie d'un prochain PSE. C'est une réelle difficulté, pour les organisations syndicales, que d'avoir à imaginer que la GPEC peut et doit avoir un vrai rôle à jouer pour le mieux être des collaborateurs comme pour le succès de nos entreprises.

Alain Cougard
Cabinet ASTER

brèves

■ 5^e Village de la Chimie : 15 et 16 février 2008

6 500 jeunes collégiens, lycéens, étudiants et jeunes diplômés sont venus au 4^e Village de la Chimie les 9 et 10 mars derniers. Le Village de la Chimie attire toujours plus de visiteurs d'année en année.

Ces jeunes viennent pour vous rencontrer sur vos stands entreprises et sur les pôles métiers, pour échanger sur les métiers des chimistes et sur les parcours professionnels. Ils viennent aussi rencontrer des enseignants et responsables d'établissements pour découvrir les filières de formation les plus adaptées pour exercer ces métiers.

Le succès de cette 5^e édition dépend de votre mobilisation. Nous vous invitons dès à présent à prendre contact avec nous pour finaliser ensemble cette rencontre annuelle, temps fort des relations Ecole-Entreprise.

Contacts :

Valérie Capelle - 01 46 53 12 32
v.capelle@uic-idf.fr

Gilles le Maire - 01 46 53 11 83
g.le.maire@uic-idf.fr

■ Mouvement et continuité

Gérald Lehmann, Délégué Général de l'UIC Ile-de-France devant prendre en complément des ses actuels fonctions et mandats de nouvelles responsabilités au sein du monde entrepreneurial, sera secondé dans ses fonctions à l'UIC Ile-de-France par Gilles le Maire qui est nommé à cet effet Délégué Général Adjoint.

Gilles le Maire conservera par ailleurs ses actuelles fonctions de Directeur du Département Juridique et Social et de Directeur de la Communication.

Claire Foucourt vient d'intégrer l'équipe des Chargés de Mission Apprentissage de l'AFI24, après une expérience de chargée de recrutement en agence d'intérim. Les six Chargés de Mission sont à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner dans vos souhaits de recrutement d'apprentis.

■ RIS exceptionnelle à Orléans

Gilles le Maire, Directeur du Département Social et des Relations Humaines de l'UIC Ile de France animera le 16 octobre prochain à 14 h 30 à l'UIC Centre une réunion d'information sociale portant notamment sur le nouveau régime fiscal et social des heures supplémentaires.

Contact :

Nadine MULOT à l'UIC Centre
uic.centre@wanadoo.fr

■ Formation : durée du travail

Le 13 novembre à Angoulême et le 11 décembre à Toulouse, deux stages sur la durée du travail dans les industries chimiques sont organisés par l'AFPIC Formation

Contact : c.periz@wanadoo.fr
ou j.coulon@afpic.com

■ Nouvelle composition du Bureau de l'UIC Ile-de-France

Le Conseil d'Administration extraordinaire du 13 septembre dernier, suite à la démission du Président Pierre-Henri Maguet a reconstitué son Bureau sous la présidence du nouveau Président Guy de Gaulmyn :

Gérard Deman et
Pierre-Etienne Dehon
(Vice-Présidents)
Max Matta (Trésorier)
Jean-Marc Furge
Roland Jaubert
Christian le Hen
Pierre-Henri Maguet
Christian Tessier.

"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