

De la négociation d'un accord CASAIC...

Négocier un accord CASAIC implique, au-delà de l'élaboration du projet en lui-même, d'avoir anticipé les questions très concrètes et pragmatiques qui seront posées par les salariés et leurs représentants.

L'expérience d'une telle négociation prouve, si besoin en était, la distorsion entre les attentes des partenaires sociaux et les impératifs de fonctionnement de l'entreprise.

En effet, lors de la préparation du texte les points qui retiennent l'attention du rédacteur sont principalement d'ordre réglementaire ou organisationnel : identification des bénéficiaires potentiels, conséquences de leur départ sur l'organisation du travail, recherche des postes à pourvoir au titre des embauches compensatrices... Or, très rapidement au cours de la première réunion de négociation, les préoccupations qui sont exprimées par le personnel sont d'un tout autre ordre.

Etre salarié dispensé d'activité et inscrit aux effectifs de l'entreprise jusqu'à la liquidation des droits à la retraite suscite bien des questions induites par ce statut hybride.

Statut du salarié

Pré-retraité ou licencié ? Telle est l'interrogation préalable soulevée aussitôt en réunion qui exprime des attentes d'ordre pécuniaire que les concepteurs du projet n'envisageaient pas dans une premier temps d'aborder.

De même, parmi les questions posées d'emblée en réunion, on pourra relever sans être exhaustif :

- qui prend en charge les cotisations de retraite com-

plémentaire ?

- les sommes versées à titre d'acompte lors de l'adhésion au dispositif de cessation d'activité font-elles l'objet de cotisations sociales ?

- en cas de décès d'un salarié en CASAIC, son conjoint touchera-t-il le solde de l'indemnité de départ à la retraite ?

- les salariés en CASAIC peuvent-ils continuer à bénéficier du Plan d'Epargne Entreprise et de l'abondement de l'employeur ?

- en CASAIC peut-on bénéficier de la médaille du travail, reste-t-on éligible aux élections des représentants du personnel ?

Perception du dispositif

Il est bien évident que les réponses apportées à ces questions peuvent modifier sensiblement la perception du dispositif auprès des populations concernées.

Il convient donc d'être très vigilants, d'autant plus que les intéressés, souvent les plus anciens dans l'entreprise, souhaitent bénéficier d'un traitement comparable à celui réservé au personnel licencié pour motif économique, autrement dit aspirent à recevoir une indemnité de rupture égale à l'indemnité de licenciement.

Ainsi, l'appréhension du problème du statut du salarié en CASAIC est la difficulté majeure de la négociation, difficulté accrue par la jeunesse de ce dispositif (Décembre 2000), qui, de surcroît, associe de nombreux intervenants : ASSE-DIC, Pouvoirs Publics, partenaires sociaux.

Annick FOURNIER-GUIHARD
Directeur Administratif
Groupe ADEX

brèves

■ Lavoisier de l'Apprentissage 2001

M. Christian FORESTIER, Directeur de Cabinet du Ministre de l'Education Nationale présidera la cérémonie de remise du Lavoisier de l'Apprentissage récompensant la meilleure équipe : maître d'apprentissage - conseiller pédagogique. Elle aura lieu le 16 octobre à partir de 14 h 30 à la Maison de la Chimie 28 rue Saint Dominique à Paris 7ème. Les débats auront pour thème : « Les apprentis dans les métiers de la chimie : bilan et défis ».

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

■ Devenez conseiller prud'homal !

Les prochaines élections prud'homales auront lieu en 2002. Demandez des informations sur cette fonction passionnante et posez votre candidature au plus vite !

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

■ Journée annuelle sécurité 2001

La SARP Industries à Limay accueillera le 17 octobre les participants à la journée annuelle sécurité. Le thème retenu est « l'ergonomie au poste de travail ». Elle sera animée par M. Gendrier, spécialiste dans ce domaine. La CRAMIF et la SNPE apporteront leur expérience et leur témoignage.

Contact : Jérôme HEBRAS
au 01 46 53 11 88
j.hebras@uic-idf.fr

■ Club "Sites et sols pollués"

A la demande des entreprises, Jacques SALAMITOU, Président

d'AFINEGE, organise ponctuellement des réunions dans le cadre du groupe de travail « Sites et sols pollués ». La prochaine réunion se tiendra le 20 novembre 2001 et aura pour thème : « les types de traitement »

Contact : Jérôme HEBRAS
au 01 46 53 11 88
j.hebras@uic-idf.fr

■ La convention collective nationale des industries chimiques

L'AFPIC Formation organise le 22 novembre 2001 une formation à l'attention des DRH, cadres, collaborateurs ou toute personne appelée à gérer du personnel.

Programme :

Formation du contrat : embauchage, engagement, garantie à l'embauche, période d'essai

Exécution du contrat : ancienneté, durée du travail, salaires, primes d'ancienneté, les minimas mensuels

Suspension du contrat : congés, maladie, accident, maternité

Animation : Le département social de L'UIC Ile de France

Lieu : Paris La Défense (92) à la CSIC Ile de France

Coût H.T. : 350 €

Contact : Sophie BERARD
au 01 56 34 22 60
s.berard@afpic.com

"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

le catalyseur

Lettre d'information de l'UIC Ile de France - N° 35 - Octobre 2001



CRÉATION ET RESPECT DES VALEURS

Tel était le thème de la troisième Université d'été du MEDEF en ouverture de laquelle nous avons été invités par le Président Seillière à prendre pleinement et fièrement notre place dans la cité. Les témoignages et les débats furent passionnants. En effet, les choses ne sont pas simples pour les entreprises qui doivent atteindre leurs objectifs de croissance et de rentabilité tout en préservant l'écosystème et en respectant la dignité de l'homme.

Dès l'ouverture, Jean-Martin Folz, Thierry Desmarest, Claude Allègre et Jean-François Mattéi nous placèrent au cœur du développement durable. Rapport privilégié homme-entreprise-nature que nos entreprises de la chimie, concernées en premier chef par la transformation et la préservation de la nature et pratiquant l'engagement de progrès, ont déjà initié. Mais, face aux quatre défis écologiques : réduction de l'effet de serre et des émissions polluantes, traitement des déchets et préservation des ressources naturelles, les tâches à résoudre s'annoncent d'autant plus complexes que l'opinion s'inquiète à plus ou moins juste titre en fonction de son degré d'information et que les Pouvoirs Publics se montrent d'autant plus exigeants que les thèmes sont électoralement porteurs. Dans ce contexte, les gouvernements s'impliqueront-ils dans un dialogue confiant avec les entreprises ou préféreront-ils recourir aux expédients de la réglementation et de la taxation ?

Gérald LEHMANN
Délégué Général

Le développement durable : réalisme ou utopie ?

La nouvelle taxe sur l'énergie ne verra pas le jour. L'approche pragmatique de l'UIC face au projet initié par le gouvernement a largement contribué à ce succès.

Cette décision constitue ainsi une opportunité pour l'ensemble des entreprises, elle leur permettra d'aborder autrement la problématique de l'effet de serre et en tout cas en dehors de toute réglementation contraignante.

En effet, dans ce domaine comme pour bien d'autres aspects environnementaux, le développement durable permettra à l'entreprise d'intégrer dans ses objectifs économiques le respect des écosystèmes.

De la réglementation ...

Pendant longtemps les pouvoirs publics ont pensé que la seule solution pour réguler les émissions de toutes natures passait par la réglementation.

Puis, pour être dissuasifs, ils ont imposé ou voulu imposer

des taxes, voire utiliser ou mettre en place des « outils de progrès » comme les redevances des Agences de l'Eau. Ces taxes ou « outils » justifiés pour contribuer au financement des programmes de réduction des pollutions de toute nature, ont été souvent utilisés à d'autres fins.

... au concept opérationnel

Certains pays ont adopté une autre démarche fondée sur l'engagement volontaire. Certains grands groupes pratiquent déjà le développement durable.

Le « Zéro Rejet » est manifestement l'intérêt de l'entreprise car tout ce qui est rejeté dans l'eau, émis dans l'atmosphère, tout déchet issu de matières premières initialement achetées, supportent des taxes (qui augmentent sans cesse) et de surcroît impliquent des coûts supplémentaires pour leur traitement.

En d'autres termes, nous avons tous intérêt à produire

plus en consommant moins d'énergie et moins de matières premières. Concrètement, le développement durable consiste précisément pour l'entreprise à analyser la conception, la fabrication et la commercialisation des produits à la lumière de leurs impacts économiques, sociaux et écologiques à long terme.

Cette démarche peut s'appliquer à des productions existantes, même si les modifications sont certainement plus difficiles à apporter compte tenu des investissements à mettre en œuvre.

Cet exercice n'est pas incompatible avec la notion de rentabilité, car il ne faut pas oublier que l'entreprise ne peut se concevoir que sur le long terme, cette approche permet la conjonction entre la création de richesses et la prise en compte des écosystèmes.

Par exemple : les volumes des emballages ont été réduits, et le seront encore, pour des questions de coûts de transports et d'émissions de déchets.

Les entreprises qui se sont engagées dans cette direction ont incontestablement amélioré leur rentabilité.

Ce concept du développement durable prend ainsi une signification opérationnelle et mérite d'être appliqué à tous les niveaux de l'entreprise.

Robert-Louis OLIVIER
Directeur du Département THSE

Profession et université : les voies du dialogue

Dans le système français d'éducation, l'Université joue un rôle majeur : elle permet à chacun, pour autant qu'il ait acquis les pré-requis nécessaires, d'accéder au savoir dans tous les domaines : scientifique, social, littéraire... Elle constitue un outil essentiel dans la recherche de l'égalité des chances, tant à l'égard des jeunes en formation initiale qu'à celui des adultes déjà engagés dans la vie professionnelle, pour une mise à jour ou un développement des connaissances.

L'entreprise et les institutions sociales (administration, éducation, associations ...) doivent disposer de compétences qui permettent leur développement dans le cadre d'un monde en perpétuel changement tant sur le plan des technologies que des modes d'organisation.

Dans la bonne direction

L'Université constitue-t-elle aujourd'hui le creuset de ces compétences ? Les situations sont si variées d'une université et d'une discipline à l'autre qu'il n'y a pas de réponse simple à cette question. Longtemps les mondes de l'Entreprise et de l'Université se sont trop ignorés créant une incompréhension de part et d'autre et mettant en cause l'efficacité économique de l'enseignement supérieur.

Au cours des vingt dernières années, la prise de conscience de cet état de fait a grandi

dans la société et des étapes importantes ont été franchies dans la bonne direction. C'est le sens de la création des IUT à bac+2, des MST des IUP à bac+4, des DESS à bac+5 par exemple et plus généralement de l'effort fait par des Universités pour offrir à leurs étudiants de confronter leurs savoirs aux réalités : contrats de recherche, stages... Il serait injuste de ne pas reconnaître les nombreuses et excellentes initiatives visant à créer une relation durable entre les entreprises et l'Université au bénéfice des deux parties. Concernant le domaine de la chimie cette démarche prend progressivement de l'ampleur.

Faut-il pour autant généraliser l'alternance entre les études à l'Université et la présence des étudiants dans l'entreprise ?

Certainement pas pour au moins trois raisons :

- l'acquisition des connaissances de base en dehors de leur application est essentielle ; elle est du ressort de l'Université.
- on se heurterait rapidement aux limites en terme de capacité d'accueil et de ressources financières des entreprises.
- enfin, l'alternance ne convient pas nécessairement à tous les tempéraments ni à toutes les situations individuelles.

Ainsi toutes les initiatives visant à une professionnalisation en fin de cursus doivent-elles être considérées comme l'axe à privilégier. Il peut prendre différentes formes : celle de la professionnalisation des enseignements proprement dits ; à cet égard, pour-

vu que l'on soit très attentif à répondre à un réel besoin des entreprises, la création des licences professionnelles peut donner de bons résultats.

L'apprentissage, une réponse adéquate

Rappelons-nous cependant que les compétences requises par l'entreprise ne se résument pas au domaine du savoir. Encore faut-il être en mesure de le mettre en œuvre : c'est le savoir-faire et de l'appliquer dans le cadre d'organisations et de relations interpersonnelles : c'est le domaine du savoir être. Quelle meilleure école pour les acquérir que la mise en situation des étudiants dans le cadre de leur futur métier ?

Les dispositifs d'apprentissage, quoique créés à d'autres fins à l'origine, constituent une réponse adéquate.

Pour l'Île de France, plusieurs universités et notre organisation professionnelle avec l'aide de son opérateur, l'AFI 24, développent cette approche : spécialisations post-DUT, licences professionnelles, DESS en apprentissage ont été mis en place ou sont en projet.

Le bilan des expériences est sans appel : satisfaction des jeunes immédiatement opérationnels et des entreprises qui participent efficacement au développement des compétences dont ils doivent disposer.

Retombées positives pour les Universités qui, en contact direct avec le monde économique, sont mieux à même d'adapter le fond et la forme de leurs enseignements aux besoins des entreprises.

On comprendra ainsi notre insistance auprès des entreprises pour qu'elles versent de préférence leur Taxe d'Apprentissage au collecteur de la profession. Il est le mieux à même d'orienter cette contribution obligatoire à leur profit.

ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL : UNE RENTRÉE PROMETTEUSE

Cette rentrée de septembre 2001 nous a apporté une nouvelle réconfortante : les effectifs de l'enseignement professionnel en chute régulière depuis quelques années ont de nouveau augmenté par rapport à la rentrée 2000/2001. Cette évolution semble générale tant en Île de France qu'en province et bénéficie aux enseignements industriels autant qu'au domaine tertiaire. Notre secteur d'activité, la chimie, en a également bénéficié. Ainsi les classes de BEP et de BAC PRO au lycée Nicolas Louis Vauquelin à Paris fonctionnent à plein effectif. Comment expliquer ce retournement de tendance ? Les campagnes de valorisation de ce type d'enseignement orchestrées par l'ensemble des partenaires concernés : Education Nationale, autorités régionales et professions semblent avoir porté leur fruit. L'enseignement professionnel n'est plus perçu comme une voie d'échec mais apparaît comme une chance d'insertion. Quels que soient les progrès constatés, le chemin est cependant encore long pour une réhabilitation durable des voies technologiques et professionnelles indispensables pour l'avenir de nos industries. C'est par un travail en commun avec le monde éducatif que nous parviendrons à retourner définitivement la tendance. Les entreprises ont un rôle essentiel à jouer à cet égard en montrant aux jeunes l'intérêt des métiers industriels. Pour notre part les résultats nous encouragent à poursuivre notre effort. Nous attendons de chacun la même ténacité.

Pour une démarche de progrès

Comme dans d'autres secteurs industriels, les entreprises de la chimie sont simultanément concurrentes et fournisseurs. Mais notre branche est contrainte d'assurer la maîtrise de son environnement et de son image. Dans ce contexte, les grands groupes ont bien

compris l'intérêt de s'engager dans une démarche de progrès en faveur des PME/PMI. Tel est en tout cas l'objet du programme d'assistance proposé aux PME/PMI.

En matière de rejets et de déchets, toutes les entreprises, petites ou grandes, rencontrent les mêmes problèmes. Trois dimensions les séparent : d'abord les volumes et la multiplicité des rejets, ensuite les moyens consacrés, enfin et surtout, le fait pour les grandes de mettre en œuvre une politique volontariste de maîtrise de l'environnement. Dans le cadre de l'Engagement de Progrès, les grandes entreprises de la chimie ont accepté de mettre leurs spécialistes à la disposition des PME/PMI pour leur permettre d'évaluer leur situation au regard de la réglementation dans le domaine environnemental. C'est ainsi que plusieurs d'entre elles ont déjà bénéficié en Ile de France d'une journée d'aide sur leur site.

Dialogue et réflexion

Lors de cette journée, une visite détaillée de l'établissement est effectuée par un collaborateur de L'UIC Ile de France et par un spécialiste « Groupe » auprès du responsable Q.H.S.E. de l'entreprise d'accueil. Les deux visiteurs vont faire un diagnostic sur tout ce qui leur paraît

surprenant, pas conforme ou nouveau. Ce n'est pas un audit mais plutôt un échange d'expériences entre industriels. L'ensemble des remarques formulées est analysé et mis en perspective par rapport aux dispositions réglementaires applicables sur le site. Ainsi, à titre d'exemple, un laboratoire de formulation a entrepris la rénovation de ses installations après avoir constaté des carences sérieuses pouvant menacer la survie de l'établissement. Dans une autre entreprise, la journée a permis de finaliser le dossier administratif nécessaire à la réalisation d'un important projet d'extension. Dans une troisième, ce sont surtout les aspects liés à la sécurité des personnes qui ont été approfondis et un programme de formation spécifique y a été préparé... Toutes les entreprises ont manifesté leur satisfaction et souhaité poursuivre leurs contacts avec l'UIC Ile de France pour prolonger le dialogue et la réflexion.

Les priorités du chef d'entreprise

Si l'objet de la visite est d'analyser le respect des principes de l'Engagement de Progrès, le chef d'entreprise précisera toutefois ses préoccupations et ses attentes. Celles-ci seront traitées de façon prioritaire. Il arrive en outre que lors du bilan établi en fin d'étude, celui-ci fasse apparaître d'autres sujets à approfondir. Ce bilan permet ainsi au dirigeant de réexaminer ses priorités.

Au cours du dernier semestre 2001, l'UIC Ile de France envisage de multiplier ses actions. Une douzaine de PME/PMI ont déjà accepté d'organiser cette journée.

Engagement de Progrès : toujours plus

Plus de 90% des établissements de l'UIC Ile de France ont répondu à la troisième enquête « Indicateurs » de Performance. Bravo !

La maîtrise de la sécurité des personnes, de l'environnement dans les entreprises de la chimie progresse significativement. L'analyse des résultats le démontre bien, même si ces améliorations sont moins spectaculaires que celles constatées les premières années.

Des résultats mesurés

Ainsi, plus de 200 sites, y compris les plus petits de moins de 10 personnes, ont répondu à l'enquête 2001, soit une progression de plus de 50 établissements par rapport à la première enquête ; dans la même période, les effectifs de l'Ile de France (environ 24000 salariés) se sont réduits de près de 15% par rapport à 2000. Ceci est la conséquence des restructurations et des migrations constatées hors Ile de France liées en particulier aux pressions environnementales, au coût du foncier et aux taxes spécifiques.

Pour la sécurité des personnes les résultats se maintiennent obstinément à un niveau constant toujours insuffisant. En effet, le taux de fréquence (TF1) s'élève à 5,5 depuis 3 ans. Des progrès restent encore à faire même si cela devient de plus en plus difficile.

Les rejets dans l'eau et dans l'air sont toujours en diminution même si elle est moins prononcée que les années antérieures. En réalité, pour en apprécier parfaitement l'ampleur, il serait nécessaire de la corrélérer notamment avec l'évolution de la production.

La valorisation du traitement des déchets dangereux pro-

gresse de 90% en 1998 à plus de 95% en 2000. On constate, en outre, une forte hausse de la consommation d'énergie (+ 20%), sans doute liée à l'accroissement de la production.

Au niveau de la répartition des moyens de transports utilisés, on enregistre toujours la moyenne suivante : 80% par la route et 20% par chemin de fer. Les voies fluviales restent peu pratiquées par notre chimie de spécialités caractérisée par une production de faibles volumes exigeant un approvisionnement en flux rapide.

Sur le plan qualitatif, le nombre des établissements certifiés ISO 9000 s'est accru de plus de 20 % en 2000, notamment dans les entreprises non-signataires de l'engagement de progrès. On compte à présent plus de 120 sites certifiés. En revanche, le nombre d'établissements certifiés ISO 14001 stagne à cinq. Il est à noter selon le résultat de l'enquête que les dépenses affectées à l'environnement s'élèveraient à 240 millions. La baisse constatée mériterait d'être vérifiée avec attention.

Un nouveau challenge

Cette enquête montre bien que la chimie a désormais, y compris dans les petits sites, intégré la dimension environnement, qualité et sécurité dans sa gestion quotidienne. Chaque année apporte son lot de progrès. Pourtant notre profession, sous la pression de l'opinion publique sera contrainte de faire encore plus... Mais au-delà des résultats dont nous disposons, il est impératif de mieux faire connaître les progrès réalisés. C'est le prochain challenge que nous devons entreprendre et réussir impérativement.