

Le catalyseur

"Des entrepreneurs engagés !"

Lettre d'information de France Chimie Île-de-France

N°110 - Juillet 2020

**FRANCE
CHIMIE**
ÎLE-DE-FRANCE

PRÉSERVER LES RESSOURCES DE NOTRE PLANÈTE

Jean Marc Dublanc, CEO d'Adisseo

« A l'écoute de tous pour un soutien plus efficace »

Tel est l'objectif prioritaire 2020 validé par l'Assemblée Générale de France Chimie Île-de-France.

Jamais un objectif déployé dès Janvier n'a répondu avec autant de force à l'engagement et à la mobilisation de toute la communauté des chimistes, entrepreneurs, scientifiques, enseignants... face à la pandémie sans précédent à laquelle nous sommes exposés depuis 4 mois.

Celle-ci s'est diffusée de façon sournoise en quelques semaines en France et dans le monde paralysant des pans entiers de notre économie, stoppant net la belle dynamique des premiers mois de l'année.

Surmontant toutes les difficultés, la Chimie a été remarquable, les chimistes exemplaires.

Loin de baisser les bras, ils se sont aussitôt portés aux côtés des soignants et des autorités démunis fournissant sans délai, dans un élan de solidarité unanime, les outils de protection et de soin indispensables : gel hydroalcoolique, respirateurs, oxygène, masques...

Ils ont maintenu contre vent et marée leur niveau d'activité à 75%, détourné leur fabrication pour répondre aux besoins vitaux et à l'effort National.

Oui, la Chimie a des atouts majeurs et des ressorts incomparables.

Ceux-ci méritent d'être salués et certainement beaucoup mieux considérés.

Sur ce dernier point, il conviendra demain de réexaminer en profondeur les politiques industrielles menées depuis trente ans marquées par un excès réglementaire et de charges pour relocaliser les productions nécessaires à restaurer notre indépendance économique et sanitaire.

Fier d'être « chimiste » !

Gilles le Maire,
Délégué Général
France Chimie Ile-de-France

Chaque produit, chaque service, chaque projet de recherche, chaque projet industriel comporte, chez Adisseo, son objectif développement durable. Et pour notre croissance durable, nous tenons absolument à équilibrer harmonieusement développement économique, développement humain et préservation des ressources de notre planète.

Ainsi, en termes de développement économique, les relations multiples que nous nouons avec différents partenaires universitaires et industriels, clients et fournisseurs, visent à apporter des solutions à de nouveaux marchés ou de répondre encore mieux à l'attente de nos clients.

Adisseo permet d'améliorer la qualité de l'alimentation animale en contribuant au bien-être des animaux par des apports nutritionnels favorisant la croissance, la santé et la digestibilité des aliments, avec pour impact, la réduction de la quantité d'aliments pour les animaux et de l'utilisation de terres cultivables, la limitation de la consommation des ressources naturelles, la baisse des rejets organiques des élevages et la diminution du recours à des produits phytosanitaires, des antibiotiques...

En parallèle, Adisseo mène une politique de réduction des impacts environnementaux de ses activités industrielles et participe activement à la préservation des ressources de notre planète. Pour l'acceptation de nos sites industriels par notre voisinage, Adisseo a lancé en 2016 le projet « Zéro odeurs » pour diminuer fortement le spectre olfactif de nos productions hors site. Pour le futur, elle s'est fixée de nouveaux objectifs environnementaux ambitieux. Notre engagement est de diminuer par rapport à 2015, de 20% nos consommations d'eau et d'énergie ainsi que nos émissions de gaz à effet de serre par kilogramme de produit fabriqué pour 2025.

Enfin et ce n'est pas le moindre, le développement humain. La dimension humaine est une valeur clé pour l'entreprise. Tout d'abord la sécurité de nos collaborateurs avec notre objectif « Zéro Accident », nos résultats sont encourageants car certains sites présentent plusieurs années sans accident.

De même la satisfaction et l'engagement de nos collaborateurs sont des indicateurs clés de performance de l'entreprise. Une enquête mondiale et régulière de satisfaction « Adisseo et moi » est réalisée. Favoriser le

“
La dimension humaine, une valeur clé
”

développement et la progression de chacun dans l'entreprise et à tous niveaux comme facteur d'engagement de nos collaborateurs par une formation adéquate et adaptée, mais aussi contribuer à la formation des professionnels de demain (stagiaires et alternants) et participer à des événements comme le Village de la Chimie ou les portes ouvertes et les Olympiades Nationales de la Chimie pour valoriser notre industrie.

En conclusion, Adisseo, signataire de la charte Responsable Care, contribue aux 17 Objectifs de développement durable de l'ONU à travers les produits et services qu'elle propose, ses investissements et les bonnes pratiques qu'elle déploie.

APRÈS LUBRIZOL ?

REPÈRE

L'accident de l'usine Lubrizol, a eu un vaste retentissement. S'il n'a fait aucune victime et s'il a montré l'efficacité de certains dispositifs réglementaires, il a aussi mis en lumière des points d'amélioration pour les industriels comme pour les inspecteurs.

En réponse à ces constats, et suite aux missions d'inspection et d'information de l'Assemblée Nationale, la ministre a présenté le 11 février 2020 un plan d'action.

PRÉVENIR LES RISQUES INDUSTRIELS

Le déroulement de l'incendie a montré les difficultés causées par des stockages importants de liquides combustibles pris dans un incendie majeur. Ce constat conduit à des actions locales et nationales. Au niveau national, la réglementation relative aux liquides combustibles pourrait être modifiée. En Ile-de-France, les inspecteurs ont d'ores et déjà commencé à inspecter les sites à risques pour contrôler notamment la conformité des rétentions ; cette action se poursuivra toute cette année 2020.

La DRIEE renforce sa présence sur le terrain

L'incendie de Lubrizol a montré que les sites voisins des sites Seveso pouvaient, en cas d'accident, être impliqués dans l'incendie (rappelons que le départ de l'incendie demeure inconnu) ; un décret en cours d'adoption clarifie les obligations d'échange entre les sites Seveso et les sites à proximité. En Ile-de-France, les inspecteurs de la DRIEE s'intéresseront particulièrement aux

ICPE voisines des sites Seveso pour vérifier qu'elles aussi sont conformes à la réglementation. Enfin, ce projet de décret demandera aux exploitants d'inclure dans la notice de réexamen une synthèse des nouvelles méthodes fiables et économiquement acceptables qui pourraient être mises en œuvre, par analogie avec les meilleures techniques disponibles au sens de la directive IED.

AMÉLIORER LA GESTION DE L'ACCIDENT

Lors de l'accident de Lubrizol, l'attention du public et notamment des associations s'est rapidement portée sur les produits générés par l'incendie et leur toxicité, aiguë ou chronique. L'incapacité à lister rapidement les matières stockées sur site au moment du sinistre a été portée au débit de l'exploitant mais aussi de l'administration. Les textes en préparation prévoient que les exploitants intègrent à leur étude de dangers les produits de décomposition pouvant être émis par un incendie, en mettant en avant les produits émis en grandes quantités ou dont la toxicité est élevée.

Lubrizol a aussi rappelé, s'il en était besoin, à tous les acteurs la difficulté à gérer un tel incendie. A cet effet, les exercices POI seront rendus plus fréquents et leur contenu sera renforcé, en intégrant notamment les moyens de me-

sure des polluants émis sur site ou auprès d'autres industriels voisins et les opérations de nettoyage et de remise en état après un accident majeur. La DRIEE est disponible pour participer aux exercices POI organisés par les industriels.

RENFORCER LA COMPRÉHENSION DES CAUSES DE L'ACCIDENT

La DRIEE avait présenté ses orientations annuelles à France Chimie Ile-de-France et Afinege fin février. L'accident de Lubrizol a conforté les autorités dans leur option de renforcer la présence sur le terrain, même s'il est vrai qu'une partie des nouvelles exigences relèvera de l'instruction.

Dans les mois à venir, la DRIEE continuera à renforcer sa présence sur le terrain, notamment avec des inspections courtes et ciblées sur les thématiques à enjeux détaillées supra. A cet égard, les inspections réalisées antérieurement sur l'effectivité des mesures de maîtrise des risques sont un axe majeur de contrôle dans les années à venir.

Enfin, dans le contexte de crise sanitaire, l'attention vis-à-vis des sites Seveso ne s'est pas relâchée et continuera d'être forte pendant le progressif déconfinement. Les points d'attention concernent, pour les sites qui sont arrêtés, la sécurité des installations et la présence d'une surveillance minimale ; et pour les sites qui redémarrent, la progressive montée en production et les risques d'accident qui y sont associés. En particulier, les inspecteurs examineront attentivement les éventuelles modifications apportées aux installations, la poursuite du fonctionnement des filtres et des analyseurs ainsi que l'adaptation à effectif réduit sur site.

*Alexandre Leonardi
Chef du service prévention
des risques et nuisances
DRIEE Ile-de-France*

LES INSPECTIONS DRIEE EN CHIFFRES

En 2019, l'Ile-de-France comptait 1465 établissements soumis à autorisation dont 37 sites Seveso Seuil Haut, et 57 sites Seveso Seuil Bas. On dénombrait également dans la région 602 établissements soumis à enregistrement et 9000 à déclaration.

La DRIEE Ile-de-France a réalisé, en 2018, 1237 inspections dont 712 dans des établissements soumis à autorisation et à enregistrement, et 525 dans des établissements déclarés ou non soumis. 157 contrôles ont également été effectués au titre des produits chimiques (REACH, règlement CLP, biocides, composés organiques volatils...) et 152 prélèvements inopinés ont été réalisés sur les rejets (aqueux et émissions de polluants atmosphériques).

Parmi ces inspections, 35 d'entre elles ont été menées spécifiquement sur le contrôle de l'effectivité des Mesures de Maîtrise des Risques (MMR) sur des sites SEVESO. Dans l'ensemble, peu de non-conformités majeures ont été relevées sur ce sujet. La DRIEE constate toutefois que l'organisation mise en place pour la gestion des MMR reste perfectible.

213 mises en demeure ont été décidées à l'issue des inspections. 87 sanctions (amendes, suspensions d'activité et procès-verbaux) ont également été données, principalement à des installations spécialisées dans les déchets ou dans la logistique.

On peut noter, par rapport à l'année précédente, une augmentation de 18% d'inspections par inspecteur. En 2020, il est prévu que ceux-ci passent environ 30% de temps en plus sur les sites, quel que soit leur statut ICPE.

Contact :
s.duriez@chimie-idf.fr

LIBÉRER LES ÉNERGIES ET RESPONSABILISER LES ACTEURS !

Notre rapport au travail a profondément évolué. Le contexte actuel, en télétravail pour certains, le questionnement sur l'utilité de son travail pour d'autres, ont d'ailleurs accéléré ce processus. Ils obligent les entreprises et les organisations à réévaluer leurs modes de management.

De nombreuses études nous apprennent que ce sont essentiellement des facteurs de motivation intrinsèque qui permettent à l'être humain de s'engager. Daniel H. Pink, (auteur de l'ouvrage « la vérité sur ce qui nous motive », paru en 2016 chez Flammarion) a identifié trois facteurs majeurs de motivation :

- L'autonomie ;
- La maîtrise et le développement de nos compétences ;
- Le sens que l'on donne au travail.

DEVENIR UN MANAGER-LEADER

Pour favoriser l'engagement des collaborateurs, les organisations et les managers doivent créer un environnement propice au développement de ces facteurs. Le manager est invité

à faire évoluer son attitude : plutôt que de se positionner en tant que « chef de projet opérationnel », qui ordonne et contrôle, il devient un manager-leader qui accompagne son collaborateur, l'aide à progresser et à trouver ses propres réponses.

Mais cet engagement ne pourra se réaliser que si les règles du jeu sont claires. En effet, une mission mal définie ou un périmètre d'action flou sont parfois source de démotivation, voire de conflit.

Le manager reste donc le garant du cadre. Comme dans l'éducation, des règles claires et explicitées, permettent d'éviter les crises.

Le cadre protège et libère. Vincent Lenhardt, coach et auteur de nombreux ouvrages de management, explique d'ail-

leurs que « *le manager crée les conditions de l'autocontrôle : il donne des protections et des permissions qui permettent aux énergies de se libérer et aux acteurs de se responsabiliser* ».

Ainsi le manager s'assure de l'application des règles (qui peuvent être co-construites) et sait les rendre visibles de tous. Pour cela, il peut faire des retours ou « *feedback* » réguliers et précis auprès de ses collaborateurs.

Une multitude de retours francs et constructifs contribue à éviter des conflits dus à l'accumulation de rancœurs et de différences d'interprétations.

LES POINTS CLÉS DU « FEEDBACK »

- Assurez-vous que la personne est consentante pour recevoir ce retour (sur son travail, sur la situation).
- Détaillez le contexte afin de vérifier que la personne a bien compris et puisse ap-

préhender la situation correctement.

- Listez vos observations de la façon la plus factuelle possible (gare aux interprétations), soyez précis, ne pointez pas les erreurs.
- Exprimez vos ressentis. Revenir sur les faits et les ressentis procurés permet à l'autre de mesurer leur impact, sans blâmer qui que ce soit.
- Expliquez votre demande.
- Suggérez par des exemples d'actions concrètes pour que l'autre personne apprécie vos besoins avec plus de précision.
- Proposez une piste ou faites des suggestions pour faire avancer la situation.

Bonne expérimentation !

Soyez indulgent avec vous-même et avec autrui, vous apprendrez ce changement de posture petit à petit.

Maria TERNARD
Coach
Goood

SÉCURITÉ

UNE DYNAMIQUE PARTICIPATIVE

France Chimie Ile-de-France travaille depuis bientôt 3 ans, avec ses adhérents, sur la mutualisation des bonnes pratiques afin de faire évoluer la Culture de Sécurité des entreprises.

Il s'agit d'un ensemble de manières de faire (pratiques, règles et procédures...) et de manières de penser (croyances, valeurs...) concernant la maîtrise des risques sécurité, et partagées par l'ensemble des acteurs d'une organisation. Elle s'articule autour de 4 piliers principaux.

LES 4 PILIERS

Le premier pilier, la « *conscience partagée des risques majeurs* », doit permettre à l'ensemble des salariés d'une organisation, d'avoir une meilleure compréhension des conséquences des risques majeurs.

Le deuxième, la « *remontée des événements et leur traitement* », est nécessaire pour identifier les situations à risques et contribue ainsi à la diminution des accidents graves ou mortels.

Le troisième pilier, la « *vigilance partagée* », est un des leviers majeurs pour améliorer la culture de sécurité. Elle permet en effet de limiter certains risques grâce à une intervention immédiate et spontanée des salariés.

Enfin, la « *Culture juste* » vise à instaurer une atmosphère de confiance au sein de l'organisation, permettant ainsi de favoriser l'adhésion des salariés à la démarche de Culture de Sécurité.

UN PROCESSUS EN 4 ETAPES

Un changement de Culture de Sécurité est un processus qui s'étale très souvent sur plusieurs années. Il nécessite en effet une action de fond sur la culture organisationnelle de l'entreprise,

et parallèlement, une évolution de la manière de penser.

La première étape, pour faire évoluer sa Culture de Sécurité, est celle du diagnostic. Elle permettra de réaliser un état des lieux collectif et d'avoir une photographie de la situation à un moment précis. Il est essentiel que cette démarche soit initiée et soutenue par la Direction, et qu'elle soit expliquée et communiquée à tous les salariés.

Dans un deuxième temps, l'entreprise devra construire sa vision, à travers une dynamique participative, à partir des enseignements et des pistes d'amélioration issus du diagnostic, et des points perçus comme « *faibles* », tout en s'appuyant sur ses points « *forts* ».

Un programme sera ensuite construit en cohérence avec la vision de l'entreprise définie à l'étape précédente, autour des

quatre piliers de la Culture de Sécurité.

Un guide pratique établi par France Chimie Ile-de-France sera prochainement disponible. Il vise à proposer des outils pratiques, accessibles à des entreprises petites et grandes, quel que soit leur degré de maturité, permettant ainsi de renforcer l'appropriation des pratiques sécurité dans leur structure.

La dernière étape, l'ancrage des pratiques, est certainement la plus compliquée. Elle a pour objectif de pérenniser les bonnes pratiques mises en place, et faire vivre et évoluer la Culture de Sécurité de sa structure. Pour cela, plusieurs leviers peuvent être utilisés, tels que la communication, la formation, le suivi du respect et de la pertinence de chaque pratique...

Francis BERROCAL
Président
Afinege

MIEUX RESPIRER EN IDF : « UNE VRAIE OPPORTUNITÉ ! »

«Le développement durable est une priorité transversale de toutes les politiques de la Région Ile-de-France. Objectif: mieux respirer et réduire l'empreinte écologique de l'Ile-de-France, qui abrite 18 % de la population sur 2 % du territoire national».

Avec cet objectif essentiel de transversalité, cibler les stratégies Régionales spécifiques à l'environnement est un exercice difficile !

Deux d'entre elles méritent toutefois d'être soulignées.

RÉUSSIR LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Pour Valérie Pécresse, Présidente de la Région, il s'agit entre autres de « *ratrapper notre retard en matière d'énergies renouvelables, qui ne représentent que 8 % de notre mix énergétique* ».

Le développement de ces énergies renouvelables et de récupération (ENRR) est donc

l'un des trois axes d'actions, avec les mobilités plus propres et en y associant les territoires.

500 millions d'euros vont être engagés pour la mise en œuvre du plan Energie - Climat à l'horizon 2050.

CONQUÉRIR LA BIODIVERSITÉ

Cette politique transversale est articulée autour de 4 grandes orientations :

- Améliorer la santé et le bien-être des Franciliens ;
- Faire de la biodiversité un atout économique et d'innovation ;
- Placer la biodiversité au cœur de l'aménagement des territoires ;
- Protéger la nature, grâce à la création de nouveaux espaces

réservés, à la restauration des continuités écologiques et à la sensibilisation de tous.

400 millions d'euros seront consacrés à la biodiversité en Île-de-France, d'ici 2030.

Ces Plans sont proposés par les experts de la Région et votés par le Conseil Régional après consultation du CÉSER.

INTÉGRER L'ÉVOLUTION CLIMATIQUE

Le CÉSER a ainsi approuvé la Stratégie énergie-climat de l'Île-de-France, dans son avis adopté le 27 juin 2018. Au-delà de son approbation globale du plan, celui-ci souligne la nécessité de penser « *sobriété* » et « *évaluations en continu* » pour pouvoir infléchir les politiques en fonction des résultats obtenus. Il a voulu en outre poursuivre cette réflexion sur la sobriété, avec deux contributions complémentaires : « *Intégrer l'évolution climatique au cadre de vie des lycées franciliens* », votée le 17 octobre 2019 et « *Sobriété énergétique : Quelles actions concrètes en Île-de-France ?* » votée le 4 mars 2020.

Malgré le confinement, le CÉSER a aussi exprimé son avis sur « *la stratégie Biodiversité* » fin avril !

Pour les industriels de la chimie, il y a ici une vraie opportunité à collaborer et à aider la Région à implémenter ces stratégies ambitieuses.

Plusieurs axes se dessinent : l'encouragement de « *produits sobres* » en complément des démarches d'efficacité énergétique, le développement de nouvelles énergies, en particulier de nouvelles formes de production d'hydrogène territoriales, et le recours à la méthanisation.

Dans ce contexte de crise inédite, l'implication des industriels et en particulier, ceux de la chimie, est fondamentale pour réfléchir sur la nécessaire résilience de la Région et sur la ré-industrialisation souhaitée par la Présidente de la Région Île-de-France.

Eric Berger
Président
Ceser Ile-de-France

BRÈVES

CCNIC & DURÉE DU TRAVAIL

Le Département Social et Relations Humaines de France Chimie IDF animera à l'intention des entreprises de la Profession son séminaire consacré à « *la Durée et l'Aménagement du temps de travail dans les industries chimiques* ».

- le 5 novembre à Puteaux (Île-de-France) ;
- le 17 novembre à Dijon (Bourgogne Franche-Comté).

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

- le 10 septembre à Toulouse (Occitanie) ;

- le 15 septembre à Saint-Quentin (Picardie - Champagne - Ardenne) ;
- le 1^{er} octobre à Puteaux (Île-de-France) ;
- le 3 novembre à Rennes (Ouest-Atlantique) ;
- le 3 décembre à Lille (Hauts-de-France).

Information et inscription :
inscription@afic.org

SUIVEZ-NOUS !

Suivez en temps réel toute l'actualité de France Chimie Île-de-France sur les réseaux sociaux Twitter  et LinkedIn . 470 000 « vues » ont été enregistrées en 2019 !

Contact :
t.lecoeur@chimie-idf.fr

ABONNEZ-VOUS !

La « *Compilation Sociale des Industries Chimiques* » consolide sur un support unique et interactif, les publications mensuelles élaborées et mises à jour par son Département Social et Relations Humaines à l'intention de ses adhérents (Fiches Techniques, Brèves Jurisprudentielles, Arrêts Majeurs, Chiffres Utiles et simulateurs de calcul des indemnités de rupture).

Les abonnés reçoivent tous les mois, une alerte par email les informant de chaque mise en ligne de documents actualisés ou créés.

Information :
compilationsociale.chimie-idf.fr

AGENDA SSE

Le Département Santé, Sécurité et Environnement de France Chimie Île-de-France vous propose les réunions suivantes :

- Présentation du Guide Pratique « *Culture de Sécurité* » en septembre (date à définir)
- Groupe Déchet le 1^{er} octobre ;
- Groupe Environnement en octobre (date à définir).

Information et inscription :
s.duriez@chimie-idf.fr

VEILLE RÉGLEMENTAIRE SSE

Le Département Santé, Sécurité et Environnement de France Chimie Île-de-France propose un service de veille réglementaire personnalisée qui vous permettra de bénéficier d'une compilation trimestrielle de l'ensemble de la réglementation SSE applicable à votre site.

Information :
s.duriez@chimie-idf.fr