

Le Catalyseur

Lettre d'information de l'UIC Île-de-France

N°88 - Janvier 2015



Merci pour la confiance que vous nous avez témoignée tout au long de l'année.

Peut-être même à cause de cette crise qui n'en finit pas, notre engagement à « Servir les entreprises et défendre la Profession » a plus que jamais été au cœur de nos actions.

Ouvrir les portes de nos entreprises aux jeunes, vecteurs de dynamisme et d'innovations pour l'avenir de nos métiers est un fil conducteur de notre rôle de passeur. Le Village de la Chimie comme chaque année a été le catalyseur de l'interface : institutions scientifiques – enseignement – industriels.

Avec le 1er accord de branche qui a été signé cet été dans le cadre du Pacte de Responsabilité s'ouvrent des perspectives d'embauches de plusieurs dizaines de milliers d'emplois dont 5 000 apprentis par an dans le prolongement des différentes initiatives engagées pour l'emploi des jeunes.

Sans oublier le point d'orgue des « États Généraux de la Chimie » au printemps, véritable creuset d'expression des atouts et attentes de la Profession pour donner du sens au futur de notre industrie.

La Chimie entre dans une période décisive afin de répondre aux défis d'un monde de plus en plus global et dont les mutations s'accroissent.

Chaque jour vous êtes confrontés à de nouvelles contraintes et des réformes incessantes qui troublent la vision du futur. Les équipes de votre instance régionale que j'ai l'honneur de conduire sont là, fortement engagées pour simplifier votre quotidien par un accompagnement de proximité et quotidien.

Que 2015 nous apporte l'audace de « découvrir toujours » et le plaisir de « réussir ensemble ! »

Daniel Weizmann
Président
UIC Île-de-France

ECOUTER, SOUTENIR, ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES

Yann Jounot, Préfet des Hauts-de-Seine

J'ai participé le 18 novembre dernier à la remise des Trophées Chimie Responsable au siège de l'Union des Industries Chimiques Île-de-France. Les entreprises de la chimie s'y sont montrées exemplaires dans des domaines essentiels comme la santé, l'environnement, la sécurité ou l'intégration locale.

L'industrie de la chimie française a une place de leader mondial et l'Île-de-France a un rôle particulièrement important à jouer puisqu'elle est la première région d'implantation des industries chimiques en France.

C'est dans les Hauts-de-Seine que près du tiers des entreprises chimiques franciliennes est implanté.

Le rôle d'un préfet aux côtés des entreprises de ce secteur est d'être à l'écoute de leurs demandes, de soutenir leur développement sur notre territoire, de les accompagner dans leurs difficultés éventuelles, et également de s'assurer qu'elles profitent autant que possible des mesures du Pacte de responsabilité et de soli-

“ La chimie verte, un axe majeur du développement de la nouvelle France industrielle ”

darité qui leur sont destinées. Il faut souligner que les industries chimiques ont été les premières à signer un accord de branche prévoyant 47 000 embauches entre 2015 et 2017 en contrepartie du Pacte.

Ces entreprises démontrent tous les jours leurs capacités à innover. Cela est particulièrement vrai en matière d'environnement : c'est la raison pour laquelle le gouvernement a souhaité faire de la chimie verte l'un des axes majeurs du développement de la nouvelle France industrielle. L'Etat est donc dès à présent aux côtés des entreprises pour soutenir l'innovation dans ce secteur, afin qu'il consolide son rang dans la compétition internationale.

DERNIÈRE MINUTE

« Taxe carbone »

L'UIC a obtenu dans la Loi de Finances Rectificative 2014, le gel de la Contribution Climat Energie à son niveau de 2014 (7 €/T) pour les installations industrielles grandes consommatrices d'énergie non soumises à l'ETS (mais néanmoins soumises à la concurrence internationale).

Le gel ainsi adopté par l'Assemblée Nationale représente un gain fiscal pour les entreprises de 1 M€ en 2015 et 2 M€ en 2016.

Pour la chimie, ce sont 2000 emplois qui voient ainsi leur compétitivité confortée.

Informations : www.uic.fr/actualités

Finalement, après de longues discussions, tractations (et ce n'est peut-être pas fini) le volet pénibilité de la réforme des retraites (Loi du 21 janvier 2014) est mis en œuvre par six décrets (datés du 9 octobre 2014) qui en permettront son application effective dès 2015.

De ces textes, un certain nombre de mesures concernent les seuils d'exposition à la pénibilité, la fiche de prévention à des expositions, le document unique d'évaluation des risques, les accords et plans de prévention de la pénibilité ainsi que la création du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Ce dispositif particulier relatif au compte personnel de prévention de la pénibilité qui crée un nouveau droit portable est prévu par l'un des décrets du 9 octobre 2014 (n°2014-1156). Ce texte détaille les conditions d'alimentation et d'utilisation du C3P. Les quelques lignes qui suivent présentent trois aspects de ce dispositif de manière synthétique.

ALIMENTATION

A partir des différents seuils d'exposition définis réglementairement (décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 - Voir colonne repère), les salariés acquièrent un certain nombre de points que l'employeur devra déclarer au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle d'exposition au risque de pénibilité.

Ce texte prévoit une entrée progressive dans le dispositif puisque pour l'année 2015, seuls les facteurs de risque ci-après sont retenus :

- Travail de nuit
- Travail en équipe successives alternantes
- Travail répétitif
- Activités exercées en milieu hyperbare

Les six autres facteurs de ris-

ques ne s'appliqueront qu'à compter du 1er janvier 2016 (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit).

Pour l'année entière d'exposition, quatre points sont acquis lorsque le salarié est exposé à un seul risque et huit points quand il est exposé à plusieurs facteurs de risques professionnels.

Chaque période d'exposition de trois mois permet d'obtenir un ou deux points selon le nombre de risques auquel est exposé le salarié. Un prorata est effectué pour les salariés en CDD lorsque le contrat a duré un mois au moins.

Lorsque le salarié est né avant le 1er juillet 1956 le nombre de points inscrits est multiplié par deux. Le plafond maximum de points qui peut être acquis au cours de la carrière professionnelle est fixé à cent points.

UTILISATION

L'article R. 4162-2 du Code du travail précise que :

- Un point ouvre droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi moins exposé.
- Dix points ouvrent droit à un complément de rémunération dont le montant correspond à la compensation pendant trois mois d'une réduction du temps de travail à mi-temps (l'article D. 4162-18 du Code du travail détaille le calcul).

- Dix points ouvrent droit à un trimestre de majoration de la durée d'assurance vieillesse

Les vingt premiers points sont nécessairement dédiés à des actions de formation professionnelle sauf pour certains salariés nés avant le 1er janvier 1960 (pas d'obligation de « consommer » en priorité les points de formation) et pour ceux nés entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962 (dix points sont consacrés à la formation).

Le dispositif détaille ensuite les modalités d'utilisation du compte pour l'accès à la formation professionnelle lequel peut alors permettre d'abonder le compte personnel de formation, réduire l'activité dans une « fourchette » comprise entre 20 et 80 % de la durée de travail applicable à l'entreprise ou enfin pour anticiper le départ en retraite.

FINANCEMENT

Ce sont les dispositions de l'article D. 4162-54 et 55 du Code du travail (décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014) qui définissent les modalités d'un financement progressif selon l'échéancier suivant :

- 0,1 % pour les années 2015 et 2016 porté à 0,20 % à partir de l'année 2017, de la masse salariale des salariés affectés à un seul facteur de pénibilité.
- 0,2 % pour les années 2015 et 2016 porté à 0,40 % à compter de l'année 2017, de la masse salariale des salariés affectés à plusieurs facteurs de pénibilité
- 0,01 % de la masse salariale de l'entreprise à partir de 2017 pour toutes les entreprises.

Suite en page 3

Facteurs et seuils

A compter du 1er janvier 2015, 4 facteurs de risques professionnels mentionnés à l'art. D. 4161-2 du Code du travail permettront d'acquérir des points au titre du C3P :

- le travail de nuit pour les salariés qui travaillent 1 h entre 24 h et 5 h au moins 120 nuits par an.
- le travail en équipes successives alternantes pour les salariés qui effectuent au minimum 1 h de travail entre 24 h et 5 h. Ainsi, la plupart des salariés en 3x8 ou 5x8 seront concernés, mais pas les salariés en 2x8 (qui ne travaillent pas habituellement entre 24 h et 5 h).
- le travail répétitif pour les salariés qui y sont soumis 900 h par an. Il est défini par la répétition des mêmes gestes à cadence contrainte imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini. Deux seuils d'intensité seront utilisés : un temps de cycle inférieur ou égal à 1 mn, ou 30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 mn.
- les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'art. R. 4461-1 du Code du travail.

L'exposition des salariés est évaluée par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année, notamment à partir des informations consignées en annexe du document unique.

L'exposition des salariés aux seuils est appréciée après application des mesures de protection collective et individuelle. Lorsque la durée d'exposition est décomptée en nombre d'heures par an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroule chacune des actions ou chacune des situations constatée.

Contact : t.lecoeur@uic-idf.fr

PÉNIBILITÉ : COMPLEXITÉ ET INSÉCURITÉ (SUITE)

Il est incontestable que l'exposition à certains risques professionnels nécessitent de mettre en œuvre des mesures préventives. De ce point de vue, le compte personnel de prévention de la pénibilité peut apporter une solution originale. Toutefois, ce qui rend particulièrement indigeste et qui cristallise les critiques c'est la mesure de l'exposition aux différents risques de pénibilité.

Celle-ci, quantifiée par l'un des décrets précités, peut nécessiter pour certains risques un suivi permanent du salarié dans l'exécution de son activité, tous les jours et toute l'année. C'est irréaliste à mettre en œuvre dans certains secteurs et type d'exposition. Pourtant cela est à l'origine de droits au profit des salariés et donc de contestations potentielles, si la mesure n'est

pas exacte. Celles-ci sont aussi encadrées par l'un des six décrets qui prévoit une procédure de contestation soit par la CARSAT soit par le salarié, procédure particulièrement sophistiquée qui ne manquera pas d'être à l'origine de contentieux, nouvelle source d'insécurité juridique.

Espérons finalement que le salarié consentira sans diffi-

culté aux mesures de prévention mises en œuvre dans l'entreprise qui réduisent le risque d'exposition et en conséquence pourraient l'empêcher de partir plus tôt en retraite !

Michel Morand
Professeur à la Faculté de
Droit de Clermont-Ferrand
Avocat-associé au Cabinet
Barthélémy

SÛRETÉ INDUSTRIELLE

La vie de chaque entreprise est émaillée d'événements commis par des individus malintentionnés : vol de produits, agression d'un salarié, divulgation d'un document interne, fraude, corruption...

Ces actes de malveillance peuvent remettre en cause la survie même d'une entreprise. Pour y faire face, ces dernières tentent de s'organiser en analysant leur exposition aux risques et en intégrant des mesures de prévention et de protection pour en baisser l'impact et l'occurrence.

PROTÉGER SES COLLABORATEURS ET SON PATRIMOINE

A titre d'exemple, une multitude de solutions sont mises en place par les entreprises victimes de vols à répétition : gardiennage, protection physique, convoyage de fonds... Les acteurs publics et les assureurs participent aujourd'hui à rendre obligatoires certains dispositifs (vidéosurveillance, contrôle d'accès).

S'agissant de l'intégrité physique des collaborateurs, la législation requiert des employeurs un principe de pré-

caution. Le collaborateur qui transporte ou manipule un produit de valeur s'expose à un risque, tout comme le collaborateur en déplacement dans un pays en crise ou en guerre civile. Pour chacune de ces situations, l'employeur adopte une solution optimum pour assurer la protection de ses collaborateurs : formation, équipements de protection, suivi du voyageur par un système de communication, mise en place d'une veille. A défaut, les collaborateurs-victimes pourront rechercher la responsabilité de leur employeur pour imprudence.

Enfin récemment, la numérisation de l'information a facilité leur diffusion et conséquemment la fuite d'informations stratégiques pour les entreprises. La cybercriminalité est devenue un sujet de préoccupation majeure au sein des entreprises. Le vol de données stratégiques, que ce soit par un concurrent, un Etat ou une or-

ganisation criminelle, a amené les entreprises à adopter une notion de patrimoine informationnel pour regrouper les informations sensibles : brevets, personnels, santé, savoir-faire industriels, informations comptables ou commerciales... Chaque acteur économique veille à identifier ces informations et à la façon de les conserver ou d'y accéder (chiffrement des données informatiques, robustesse et sécurisation des serveurs, marquage des documents, conservation sous armoire forte, formation du personnel...).

ADOPTER UNE STRATÉGIE DE SÛRETÉ PRAGMATIQUE

Face à l'augmentation de ces actes de malveillance, les entreprises de taille moyenne ont généralement peu de moyens à consacrer. Elles préfèrent dans le meilleur des cas installer les équipements de base pour protéger leurs locaux et éventuellement solliciter l'action pon-

ctuelle d'un prestataire pour un audit ou une formation. Quant aux micro-entreprises

“ La cybercriminalité est devenue un sujet de préoccupation majeure au sein des entreprises ”

et startups fortement exposées à la pression concurrentielle, nombreuses sont celles qui ne se remettront pas du vol de leur savoir-faire ou d'un atout.

La judiciarisation de la vie en entreprise, l'exposition internationale des entreprises, les changements réglementaires, l'attractivité d'une entreprise pour un malfaiteur ainsi que la forte médiatisation des incidents sont autant de facteurs qui nécessitent, aujourd'hui, de se préparer et d'adopter une vraie stratégie de sûreté pragmatique et adaptée à l'organisation de l'entreprise.

Arnaud Kremer
Président Iremos

LA PRÉVENTION... UN AVANTAGE CONCURRENTIEL !

Nos sociétés modernes sont en recherche permanente de sécurité. Les politiques de prévention se multiplient : prévention routière, prévention industrielle pour les sites à risques de type SEVESO... C'est dans ce contexte que s'inscrit la prévention des risques professionnels. La catastrophe de l'amiante a mis à jour l'ampleur des enjeux humains. Pour cette raison, déjà, l'entreprise ne peut se permettre d'être indifférente à la sécurité de ses salariés.

Il existe d'autres motifs, tout aussi importants, pour lesquels l'entreprise doit s'investir dans une politique de prévention des risques professionnels. Une prévention efficace constitue un atout économique et un avantage concurrentiel.

LA PRÉVENTION... UNE OBLIGATION LÉGALE

La prévention des risques professionnels n'est pas une préoccupation récente. Dès le 12 juin 1893, était adoptée une Loi concernant « l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels ». Les premiers tableaux de maladie professionnelle concernant l'amiante ont

été créés par une ordonnance du 2 août 1945 et un décret du 31 août 1950. La dangerosité de ce matériau était donc légalement reconnue dès cette époque. Si les juristes avaient donné l'alerte, ce drame national aurait pu être évité.

Aujourd'hui, l'essentiel des normes applicables est intégré dans le Code du travail sous les articles L. 4121-1 et R. 4121-1, ce dernier définissant le document unique. Une directive européenne du 12 juin 1989 rappelle l'importance attachée à la santé et à la sécurité au travail. Les infractions à la réglementation en vigueur engagent la responsabilité civile et pénale de leurs auteurs : personnes physiques et personnes morales. La prévention des ris-

ques professionnels, outre qu'elle permet d'éviter des drames humains, est donc aussi un outil de sécurisation judiciaire.

LA PRÉVENTION... UN ATOUT ÉCONOMIQUE

Le financement de la branche « AT-MP » repose exclusivement sur des cotisations à la charge des employeurs. Plus la sinistralité de l'entreprise est importante, plus son taux de cotisation sera élevé. Apparaissent, ici, les enjeux économiques et financiers. En limitant le nombre et l'importance des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'entreprise maîtrise l'évolution de son taux de cotisation et, ainsi, ses coûts de production. Le bénéfice économique de la prévention est donc immédiatement perceptible.

Dans une économie de marché où la concurrence est forte, l'image sociale de l'entreprise revêt une importance grandissante. Du candidat à l'embauche au

fournisseur, du producteur au consommateur final, les acteurs économiques se montrent de plus en plus soucieux

“ La prévention des risques n'est pas un coût, c'est un atout. ”

du comportement de l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement. Parmi les indicateurs de la norme ISO 26000 figure une analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles (historique, nombre, taux de fréquence, taux de gravité, etc. ...).

La prévention des risques professionnels n'est pas un coût, c'est un atout.

Abdelrak Lasmari Avocat,
SCP Lasmari & Associés
Marlie Michalletz
Professeur à l'Université Panthéon-Assas (Paris II), Docteur en droit
Avocat, SCP Lasmari & Associés

BRÈVES

FORMATION PROFESSIONNELLE

La prochaine Réunion d'Information Sociale (RIS) se déroulera le lundi 9 mars à 14h30 en nos locaux et sera consacrée à la « formation professionnelle dans les Industries Chimiques » avec Catherine Beudon, Responsable Social Emploi Formation de l'UIC, Christophe Pelan, Directeur du réseau de l'OPCA DEFI et Philippe Megneaud, Délégué Interrégional IDF et Grand Est de l'OPCA/DEFI.

Inscription : s.yafi@uic-idf.fr

CD-ROM 2015

Les Fiches Techniques de Droit Social de l'industrie chimique et l'Abrégé de Jurisprudence sociale, publiés sur CD-ROM interactif, sont disponibles. Le CD-ROM des Fiches Techniques compte 98 fiches dont les 26 fiches réalisées ou mises à jour en 2014. Elles portent spécialement sur la durée du travail dans la Chimie, la période d'essai, la maternité, la rupture conventionnelle, les élections professionnelles, etc.

Le CD ROM de Jurisprudence compile les grands principes issus de plus de 2 000 arrêts rendus par nos Cours et Tribunaux depuis 1981.

Contact : s.yafi@uic-idf.fr

RECRUTEMENT PME/ETI

Le Club des Entrepreneurs des UIC Centre et IDF se réunira le 15 mars à Orléans. Il proposera à ses membres une mise en situation avec l'APEC sur la visibilité des PME/ETI pour le recrutement.

Information et inscription : s.yafi@uic-idf.fr

FORMATIONS CCNIC

Le Département Social et Relations Humaines de l'UIC IDF animera à l'intention des entreprises de la Profession son nouveau séminaire consacré à « la durée et l'aménagement du temps de travail dans les industries chimiques » :

- le 3 février à Puteaux (Ile-de-France)
- le 16 avril à Orléans (Centre)
- le 12 mai à La Rochelle (Poitou-Charentes)

• le 11 juin à Saint-Quentin (Picardie) Il animera également son traditionnel séminaire « la CCNIC : ses spécificités » :

- le 27 janvier et 21 avril à Puteaux (Ile-de-France).
- le 24 mars à Metz (Est)
- le 7 juillet à Bordeaux (Aquitaine)

Informations et inscription : info@reso-industries.fr

« RÉENCHANTONS L'ENTREPRISE »

Quad-Lab a reçu le 2 décembre le « 91 d'Or » du CJD de l'Essonne. Cette cérémonie, organisée par le MEDEF Essonne, destinée à distinguer les professionnels de talent, récompensait cette année 17 entreprises, sur le thème : « réenchantons l'entreprise ».

Quad-Lab, expert en analyse de l'air et des gaz met ainsi au centre de ses process ses clients et son équipe, afin de proposer des prestations de qualité dans un cadre de travail per-

mettant l'épanouissement de tous. Elle a également à cœur de mettre ses compétences au service de son territoire grâce au recrutement, à la formation et à l'accompagnement des nouvelles générations.

Contact : maria.ternard@quad-lab.fr

TROPHÉES CHIMIE RESPONSABLE 2014

Ont été récompensés, lors de la cérémonie de remise des Trophées du 18 novembre dernier :

- Trophées Intégration Locale : CHIMEX à Le Thillay (95)
- Trophées Sécurité : ISOCHÉM à Vert-le-Petit (91)
- Trophées Environnement : ORGAPHARM à Pithiviers (45)
- Trophées Santé : ARCH WATER PRODUCTS à Amboise (37)
- Trophées Coup de Cœur : CHR HANSEN à Arpajon (91)

Contact : c.gosselin@uic-idf.fr

« Le Catalyseur », lettre d'information de l'UIC Ile-de-France,
Le Diamant A - 92909 Paris la Défense Cedex
Site : www.uic-idf.fr
Directeur de la publication : Gilles le Maire 01 46 53 12 29
Rédacteur en chef : Tiphaine Lecœur 01 46 53 11 84
Maquette, réalisation et routage : queltalent.com