

Le 1% Logement finance de nouveaux besoins

L'UESL* a signé avec l'Etat, le 3 août 1998, une convention quinquennale écartant la fiscalisation du 1 % Logement mais adaptant les emplois aux besoins nouveaux. Cette convention a été entérinée par le Parlement le 18 décembre 1998.

L'Etat a accepté de diminuer la contribution financière de l'Institution au financement du prêt à taux zéro (PTZ) :

6,4 milliards	en 1999,
5 milliards	en 2000,
3,4 milliards	en 2001,
1,8 milliard	en 2002,
Aucun prélèvement	en 2003.

Pour tenir compte des risques plus grands d'insolvabilité des accédants à la propriété et des locataires, du fait du chômage, de l'éclatement des cellules familiales, de nouveaux emplois sont autorisés :

La sécurisation des accédants à la propriété

Un premier volet concerne tous les accédants titulaires d'un prêt à l'accession sociale (PAS) dont l'offre sera émise entre le 1er avril 1999 et le 31 décembre 2003. En cas de chômage, l'emprunteur pourra bénéficier d'un report gratuit pouvant aller jusqu'à 50 % de sa mensualité du PAS et, le cas échéant, de celle du PTZ, pendant 12 mois maximum. Il remboursera sa banque, soit en fin de prêt, soit lors de la revente du logement.

Un deuxième volet est réservé aux accédants salariés d'entreprises assujetties à la PEEC dont les revenus sont inférieurs aux plafonds de ressources d'éligibilité au PTZ, et sont confrontés au chômage ou à une forte réduction de ressources due à l'éclatement de la cellule familiale suivi d'une baisse des revenus. L'aide est accordée sous for-

me d'une avance remboursable, non rémunérée, pouvant aller jusqu'à 50 % des mensualités des emprunts liés à la résidence principale.

L'aide à l'emménagement

Pour faciliter leur mobilité, les salariés d'entreprises assujetties à la PEEC s'installant dans un nouveau logement en qualité de propriétaire ou de locataire, peuvent bénéficier de prêts travaux pour des dépenses d'amélioration, d'entretien et de revêtement de surfaces des résidences principales.

L'accès au logement locatif

- Les salariés d'entreprises assujetties à la PEEC, en mobilité résidentielle,
- Les salariés en situation de mobilité professionnelle.
- Les jeunes en situation ou en recherche de premier emploi, peuvent bénéficier de deux aides :

Le financement du dépôt de garantie sous forme d'une avance non rémunérée ou d'un engagement de paiement à première demande, consenti pour une durée maximale de trois ans.

La garantie de paiement du loyer et des charges locatives d'un montant maximal de neuf mois portée à trois ans dans le parc privé, en contrepartie d'une réservation locative.

Les prêts antérieurs pour l'acquisition de logements neufs ou anciens avec ou sans travaux sont maintenus.

Cette convention constitue un compromis entre les objectifs du monde du 1 % et ceux des Pouvoirs Publics. Les principales dispositions ajoutent aux emplois traditionnels de nouveaux emplois pour mieux répondre aux besoins des salariés et des entreprises.

Christiane FALQUE-MAILLOT
Représentante chimie à l'OCIL

*Union d'Economie Sociale et du Logement.

brèves

■ 35 Heures dans l'industrie chimique : formation

L'AFPIC Formation organise le 27 mai 1999 une formation à l'attention des DRH, cadres, collaborateurs ou toute personne appelée à gérer du personnel.

Programme :

Les problématiques : du travail effectif à l'horaire affiché, niveaux et cadres du décompte du temps de travail.

La mise en œuvre : les options, les outils.

Animation :

le département social de la Chambre Syndicale des Industries Chimiques d'Ile de France

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

Coût : 2 900 F H.T.

Contact : Sophie BERARD
au 01 47 18 12 02

■ "Chimie, la Classe" 1999 en Ile de France

Le jury du concours d'affiches sur le thème "la chimie dans notre univers quotidien" a primé :

Académie de Créteil : CM1 de l'Ecole Allezard à Créteil

Académie de Paris :

CM2 de l'Ecole Active Bilingue de Paris 15ème

Académie de Versailles : CM1/CM2 de l'Ecole de la Croix de Berny à Antony (92)

Une journée au Futuroscope a été offerte aux lauréats le 23 mars dernier.

■ Assemblée Générale

La Chambre Syndicale tiendra son Assemblée Générale Ordinaire le 11 mai 1999 à 16 h dans ses locaux de Puteaux en présence de Monsieur DELEUZE, future Président de l'UIC et de Monsieur Jean PELIN, Directeur Général de l'UIC.

Contact : Anne DELARGILLIERE
au 01 46 53 11 80

■ Engagement de Progrès et PME en Ile de France

Début 1999, une action spécifique a été engagée sur 40 sites adhérents pour leur proposer une journée de diagnostic dans les domaines H.S.E. et

les inciter à signer l'Engagement de Progrès. Les entreprises (spécialisées sur un métier) font preuve d'une grande maturité. 75 % sont certifiés ISO 9000 et 50 % déclarent s'engager ISO 14 000 à court terme.

Aujourd'hui, une quinzaine d'entre elles souhaitent participer à ce diagnostic qui aura lieu au cours du 2ème trimestre.

Contact : R-L Olivier
au 01 46 53 11 89

■ Olympiades de la Chimie 1999 :

La remise des prix aux lauréats des Olympiades de la Chimie des académies de Créteil, Paris et Versailles aura lieu le mercredi 14 avril à 16 heures à l'UFR Léonard de Vinci, Université Paris-Nord, Amphithéâtre Montaigne, 74, rue Marcel Cachin à BOBIGNY (93)

Contact : Rose Marie BOURIOT
au 01 46 53 11 85

■ RIS : 35 heures

La prochaine réunion d'information sociale (RIS) qui aura lieu le 7 juin 1999 à 14h30 aura pour thème "35 heures : Applications en entreprises". Elle se tiendra dans les locaux de la Chambre Syndicale à Puteaux.

Contact : Michèle GARY
au 01 46 53 11 85

Dates à retenir

7 mai à 9h :
Commission Sociale

3 Juin à 9h :
Stage de formation sur la C.C.N.I.C. animé par le Département Social de la Chambre syndicale.

14 Juin à 14h30 :
commission H.S.E.

2 Juillet :
Commission Sociale

"Le catalyseur", lettre d'information de la Chambre Syndicale des Industries Chimiques d'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

Catalyseur

Lettre d'information de la Chambre Syndicale des Industries Chimiques d'Ile de France - N° 25 - Avril 1999



Nous n'avons pas fini de parler des 1 645 heures que nous réfléchissons à la Convention Collective des Industries Chimiques.

Quatre fédérations de la chimie s'opposent à l'accord sur les 35 heures prétextant qu'il réduit ou supprime des avantages conventionnels. Nos organisations syndicales ainsi que la CFDT se sont exprimées sur cette prétendue révision de la Convention Collective. Ce sujet fera encore couler beaucoup d'encre. La question n'est plus là.

Pour nos entreprises, la seule vraie question est : notre convention collective est-elle encore adaptée à nos besoins ?

Comment mesurer, reconnaître et rémunérer les compétences utiles acquises, préoccupation fondamentale dont les colonnes du Catalyseur se font largement l'écho ?

Comment mettre en œuvre une véritable formation continue et l'intégrer dans le développement professionnel de chacun ?

Comment gérer les fins de carrière en intégrant la réalité du baby-crack et du papy-boom ?

Nous souhaiterions réfléchir paritairement à ces questions afin de construire ensemble les outils indispensables qui vont permettre d'affronter le troisième millénaire.

Mais pour cela il faut être deux et l'attitude de certains ne va t-elle pas nous conduire à abandonner nos projets réalistes et constructifs de révision de la Convention Collective pour répondre par des décisions rompant avec notre culture paritaire.

Gérald LEHMANN
Délégué Général

L'apprentissage : développement et adaptation des compétences

Un domaine professionnel particulièrement difficile sur le plan de l'acquisition des compétences est la bio-expérimentation industrielle. Nous devons trouver des techniciens dotés de rigueur méthodologique et d'esprit d'analyse, ayant une bonne connaissance de la biologie et de la réglementation, et bien informés des plus récentes méthodes et techniques utilisées.

De plus, l'urgence de nos besoins liés à l'évolution de nos projets nous impose souvent de recruter des personnes rapidement opérationnelles et efficaces.

Analyser les compétences

Nous analysons d'abord les compétences nécessaires en définissant clairement le poste de travail. La connaissance de la biologie correspond à des profils disposant d'un sens de l'éthique à l'égard de l'animal. L'acquisition d'une rigueur méthodologique implique une connais-

sance des Bonnes Pratiques de Laboratoire et un respect de la qualité.

Enfin, compte tenu de la spécificité de l'activité prévue, une expérience préalable est un facteur de décision important. Un milieu professionnel aussi évolutif que le nôtre demande à chaque individu de solides capacités d'adaptation et une certaine flexibilité.

Diagnostiquer les meilleurs profils possibles

Une certaine maîtrise expérimentale de la biologie se rencontre chez les jeunes ayant un brevet professionnel et ayant évolué en interne. La rigueur méthodologique et un sérieux professionnalisme sont le fruit de la formation des étudiants issus de maîtrise universitaire, de BTS ou de DUT. Il est primordial que le candidat ait une connaissance du milieu industriel et une expérience professionnelle. La formule d'apprentissage retenue

nous a permis de répondre plus complètement à la diversité de ces besoins.

L'apprenti passe plusieurs mois sur un projet en relation avec les besoins de l'entreprise et acquiert ainsi une véritable expérience lui permettant une incontestable valorisation personnelle tandis que l'entreprise est à même d'apprécier ses capacités avant embauche.

Moyen pour y parvenir

Afin de répondre à nos besoins, nous participons activement à l'enseignement des apprentis pour pouvoir leur garantir la rigueur méthodologique et le sens de l'analyse que nous attendons.

Cet apprentissage nous permet d'insérer de façon progressive le jeune dans son métier, de mieux l'évaluer avant une éventuelle embauche, tout en faisant progresser ses propres capacités. Enfin, cet apprentissage permet aussi de valoriser des techniciens plus anciens par la mise en place d'un tutorat de l'apprenti, excellente expérience de management.

Par cette approche pragmatique nous valorisons les compétences et le savoir-faire des jeunes en insertion et développons un partenariat étroit et intéressant pour les deux parties avec l'Ecole Supérieure des Techniques de Biologie Appliquée.

Pierre GUITTIN

Docteur Vétérinaire, Docteur en sciences
Département Sécurité du médicament
Rhône-Poulenc Rorer

Des opportunités d'embauche : les diplômés des DESS chimie

Des formations très professionnalisées au bénéfice notamment des petites et moyennes entreprises.

Les écoles supérieures de chimie (13 Nationales et 5 Privées) forment, à BAC+5, des ingénieurs diplômés que l'on peut qualifier de "généralistes", avec toutefois une certaine spécialisation au cours de leurs dernières années.

Parallèlement, les universités délivrent, également à BAC+5, deux types très différents de diplômes : les D.E.A. et les D.E.S.S. Les premiers "Diplômes d'Etudes Approfondies" correspondent à une initiation à la recherche et constituent un préalable à la préparation d'un Doctorat. A cet égard, le D.E.A. est, de plus en plus, considéré comme la première année des études Doctorales.

Les D.E.S.S. ou "Diplômes d'Etudes Supérieures Spécialisées" ont, au contraire, une vocation très professionnalisée dans un sous-secteur de la chimie. Leur année de préparation est lourde (de 900 à 1 000 heures) : enseignements théoriques et pratiques de spécialisation (400 à 600 heures), avec intervention de conférenciers du secteur privé ; compléments de langues étrangères, d'économie d'entreprise, d'informatique et surtout, un stage "temps plein" en entreprise, intégré dans l'année de formation et d'une durée variant entre 4 et 6 mois. Ce stage, bénéfique en tant que tel pour

les entreprises, peut aussi s'assimiler à une "période d'observation" pour une éventuelle embauche.

La "lisibilité" de ces diplômes de D.E.S.S. n'est pas toujours aisée pour nos collègues de l'industrie, d'autant plus que leur nombre a augmenté au cours de ces dernières années, d'une part, en raison d'une certaine saturation des filières de D.E.A. (Ne forme-t-on pas trop de docteurs en chimie à l'heure actuelle ?) et d'autre part, de l'attrait des étudiants désirant s'insérer dans la vie professionnelle à BAC+5, plutôt qu'à BAC+8 (doctorat).

Le nombre d'étudiants préparant, chaque année, un D.E.S.S. donné est volontairement

faible (de l'ordre de 10 à 20), car il est lié, par le responsable, aux opportunités d'embauche. La sélection à l'entrée est particulièrement rude (sur, souvent, plus de 100 candidats). Il est ainsi superflu de souligner ici l'excellence des diplômés D.E.S.S. !

Cette formation professionnalisée intéresse à la fois les Grandes Entreprises et les PME. En particulier, ces dernières n'ont pas toujours les moyens, ni surtout le temps de s'informer sur l'éventail des D.E.S.S. qui s'offrent à eux. C'est pour cette raison que l'encart de cet article présente l'ensemble actuel des D.E.S.S. dans le secteur de la chimie et également, celui des médicaments.

Par le canal de cette Lettre d'Information, nous restons à votre disposition pour vous communiquer, à votre demande, toute information sur le (ou les) D.E.S.S. susceptible(s) de vous intéresser, ainsi que le nom et les coordonnées du (ou des) responsable(s) correspondant(s).

Claude QUIVORON

Professeur à l'Université de PARIS VI,
ancien Directeur de l'Ecole Nationale
Supérieure de Chimie de PARIS

Contact : Anne Delargillière
Tél : 01 46 53 11 80

Diplômes D.E.S.S. et Universités

- Analyse et études structurales en Chimie Organique et Biologique (PARIS VI)
- Assurance qualité en agro-alimentaire, Chimie et Bio-industrie (TOURS)
- Chimie "Formulation-Analyse-Qualité" (NICE)
- Chimie de Formulation (LILLE I)
- Contrôle des Médicaments et des Cosmétiques (REIMS)
- Contrôle des Médicaments (PARIS XI)
- Documentation Chimique du Médicament (REIMS)
- Elastomères (PARIS VI)
- Extraction, fractionnement, analyse et contrôle de substances naturelles à visée industrielle (REIMS)
- Génie des Procédés de Traitement des Eaux (LILLE I)
- Génie des Procédés Avancés d'Elaboration des Matériaux (LIMOGES)
- Matériaux (LILLE I)
- Matériaux Bois et Mise en œuvre dans la Construction (NANCY I)
- Matériaux en Milieu Marin et Extrêmes (TOULON)
- Pollutions Chimiques et Environnement (PARIS XI)
- Procédés de Fabrication et mise en œuvre des Matériaux (METZ)
- Production et Contrôle Pharmaceutiques (TOULOUSE III)
- Ressources Naturelles et Matériaux Minéraux : Valorisation et Applications (TOULOUSE III)
- Techniques d'Elaboration et de Caractérisation des Matériaux en Couches Minces et de Surfaces (MULHOUSE et STRASBOURG)
- Transformation des Matières Plastiques (SAINT ETIENNE)

Quel avenir industriel en l'Ile de France ?

L'analyse des bilans sociaux communiqués par nos adhérents et des données de l'enquête trimestrielle nous apporte de précieux enseignements sur l'évolution depuis dix ans de l'emploi dans l'industrie chimique d'Ile de France. La tendance générale est à la baisse des effectifs (-2,5 % par an) et à une accentuation de ce mouvement au cours des dernières années (-3,5 % de 1995 à 1998).

Nos entreprises ont pourtant embauché en contrat à durée indéterminée, au cours de cette période, l'équivalent chaque année de 3,5 % de leurs effectifs. Les entrées pourtant sont loin de compenser l'effet des licenciements et des départs en préretraite.

Jusqu'en 1996, les effectifs de l'Ile de France et de la Province diminuaient parallèlement. Depuis 3 ans, ils se stabilisent en Province et continuent à se dégrader en Ile de France.

Par ailleurs, la catégorie des ouvriers/employés en Ile de France est passée de 32 % en 1989 à 20 % en 1997. Dans le même temps, les Ingénieurs et Cadres ont progressé de 30 à 39 %.

Ainsi, la vocation spécifique de l'industrie chimique en Ile de France se confirme : concentration sur les fonctions recherche et siège et sur la fabrication de produits à haute valeur ajoutée. Mais dès lors est posé, pour la chimie comme pour l'industrie en général, le problème de sa place en Ile de France, objet d'un débat dans le cadre du contrat de Plan Etat Région, en cours d'élaboration.



Qu'est-ce qui fait courir les chimistes ?

En moins de 20 ans, les établissements de la chimie ont réduit significativement leurs émissions : 80 % des rejets dans l'eau, 80 % du SO₂, 50 % des oxydes d'azote⁽¹⁾. Dans le même temps l'énergie consommée par tonne fabriquée baissait de 40 %⁽¹⁾. Comment et pourquoi ces résultats ont-ils été atteints ?

Restaurer une image

La nécessité de restaurer une image (médiocre à l'époque), et l'obligation de répondre aux attentes d'une opinion publique sensibilisée, ont conduit nos entreprises à élaborer des chartes de progrès et à mieux se pencher sur les coûts et bénéfices associés à la maîtrise environnementale.

La croissance de la pression réglementaire a été constante, mais ce facteur est ambivalent, à la fois cause et conséquence : si le législateur renforce les obligations faites à l'industrie, c'est en fonction des progrès déjà réalisés et aussi des nouveaux progrès s'avérant techniquement et économiquement possibles. On voit souvent des améliorations volontaires devenir un peu plus tard prescriptions d'arrêté préfectoral...

Ces raisons ont conduit de nombreuses entreprises chimiques à signer l'Engagement de Progrès et à l'inscrire dans une démarche de management. Il a joué un rôle essentiel dans les résultats évoqués car le fait d'y souscrire a créé deux nécessités pour les

acteurs : se livrer à un inventaire sans complaisance des émissions, pour bien connaître la situation et fixer les objectifs, et communiquer avec le public en lui rendant compte, ceci entraînant de fait une obligation de résultats. Ces éléments étant posés, la mécanique du progrès était lancée : Le seul fait de s'engager solennellement à réaliser des progrès avait lancé le "processus managérial" susceptible de les soutenir et de les garantir.

Cette démarche n'a pas été l'apanage des grosses entreprises. Des P.M.E. ont déjà démontré qu'elle était applicable dans de petites structures et qu'elle y générât économies et avantages commerciaux, comme cela a été le cas avec l'assurance qualité.

Pérenniser les progrès

Le rythme annuel des progrès commence à ralentir, car on a traité en premier les points les plus importants, et il importe de consolider et de rendre plus rigoureuse cette démarche : la mise en place d'un véritable système de management environnemental, voire la certification d'un tel système, est la garantie la plus sérieuse pour que ces progrès se pérennisent et s'amplifient.

Deux types d'inflexion marquent déjà la nature de ces projets : au-delà des "polluants communs" la chimie poursuit ses efforts dans les émissions de "micro polluants". Par ailleurs, face aux défis environnementaux, l'attitude de notre industrie est et devra être de plus en plus "proactive".

Claude HURTUT
Directeur Environnement Industriel
d'Elf-Atochem
Président de la Commission Environnement
du MEDEF Ile de France
Vice-Président de l'AFINEGE

(1) Source UIC

Une philosophie : La Qualité globale

SOTRACHEM fut créée en 1974.

A cette époque elle fabriquait des produits chimiques pour l'industrie du circuit imprimé.

En 1978, elle se diversifia en développant une division semi-conducteur afin de répondre aux besoins de cette nouvelle technologie. Aujourd'hui, sous l'impulsion de sa maison mère américaine (TECNIC INC - Rhode Island), elle a ouvert un département "galvano". L'intégration à ce groupe (1997) lui confère une dimension mondiale avec des usines en Europe, Amérique du Nord et Extrême-Orient.

Cette présence est un atout majeur lui permettant de devenir un fournisseur global de produits chimiques pour l'ensemble des industries de composants électroniques.

Implantée à la Plaine-St-Denis, sur 7 000 m² (comportant, le siège, la production, les laboratoires, et les entrepôts) SOTRACHEM emploie une cinquantaine de personnes dont **30 % d'ingénieurs et de cadres.**

Réussir à communiquer

L'Engagement de Progrès qu'elle s'apprête à signer, représente pour elle un moyen de progresser dans les domaines de la sécurité industrielle, de la préservation de l'environnement et de la qualité totale.

Elle compte s'appuyer sur la Chambre Syndicale notamment dans le domaine de la sécurité industrielle : avec 2 millions de litres manipulés par an (solvants inflammables et acides concentrés) ses installations sont soumises au régime de l'autorisation. La proximité de la zone urbaine et le voisinage du périurbain

imposent un niveau élevé de sécurité pour garantir la pérennité du site. Des conseils extérieurs seront nécessaires pour réussir une communication effective de ses messages de sécurité.

Bien que son site ne soit pas polluant (pas de rejet aérien ni aqueux), l'opinion publique associe souvent chimie et pollution. Aussi SOTRACHEM a besoin de faire savoir à ses voisins qu'elle s'est engagée à respecter l'environnement. L'Engagement de Progrès peut être considéré comme un premier état des lieux en vue de la certification ISO 14 001, celle-ci répondant aux exigences de ses clients (eux-mêmes déjà certifiés).

Un retour sur investissement

La majeure partie de son chiffre d'affaires est réalisée dans l'industrie micro-électronique. Cette industrie de pointe exige de ses fournisseurs une philosophie de qualité globale. C'est pourquoi dès 1990, elle a mis en place un système d'assurance qualité et a obtenu la certification ISO 9002. Depuis 1993, SOTRACHEM se place parmi les premières PME à avoir obtenu ce label de qualité.

Cette démarche qui doit être continue, l'a conduit à investir dans un appareil de mesure (ICP MASS) qui lui permet d'analyser des concentrations en impuretés à la limite de la technologie actuelle (du nanogramme au picogramme).

Nous pensons qu'en nous engageant sur le moyen et long terme, sur la qualité, la sécurité et la prise en compte de l'environnement, un "retour sur investissement" en terme d'images et de commandes devrait se faire sentir.

D. TURREL
Directeur Technique/Responsable Qualité
SOTRACHEM