

Le Catalyseur

"Des entrepreneurs engagés !"

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

N°131 - Octobre 2025

**FRANCE
CHIMIE**
ÎLE-DE-FRANCE

Ce second semestre et le début de l'année à venir s'annoncent particulièrement riches en événements.

Plus que des RdV inscrits dans nos agendas, ils sont l'expression de la vitalité de notre organisation mobilisée pour une Chimie moderne, et innovante.

Ainsi, les Trophées « Chimie Responsable » remis le 9 octobre dernier par Alexandre Brugère, Préfet des Hauts-de-Seine ont mis en lumière les initiatives plus inspirantes portées par nos adhérents en santé, sécurité, environnement et RSE.

La Journée SSE annuelle réalisée avec GRDF sera consacrée aux « gaz verts ». Elle proposera aux industriels, le 4 novembre la visite d'une installation de méthanisation, et des pistes sérieuses pour avancer vers la décarbonation.

Quant à la Semaine de l'industrie, celle-ci sera l'occasion pour France Chimie Île-de-France de labelliser sa réunion exceptionnelle du 25 novembre sur l'IA et la sécurité. Elle permettra de montrer comment l'IA redessine les métiers de demain.

De même, le ChemDay le 16 décembre constituera un événement national inédit, associant plus de 1 000 participants autour d'un showroom d'innovations, de conférences et d'ateliers dédiés aux grands enjeux de la Chimie. Nous serons heureux de vous y retrouver !

Enfin, les 18 et 19 février 2026, le Village de la Chimie constituera un nouveau temps fort avec les lycéens, étudiants, enseignants, et professionnels sur le thème « Chimie verte : nouveaux défis, nouveaux métiers »

Autant d'occasions pour nous de rappeler que la Chimie, en Île-de-France, n'est pas seulement une industrie d'aujourd'hui, mais elle prépare aussi les solutions de demain !

Tiphaine Lecoer
Déléguée Générale

LA CHIMIE RESPONSABLE, L'AVENIR DE L'INDUSTRIE !

Alexandre Brugère, Préfet des Hauts-de-Seine

Le 9 octobre dernier, j'ai eu l'honneur de participer à la cérémonie des Trophées « Chimie Responsable » édition 2025, organisée par France Chimie Île-de-France et France Chimie Centre Val-de-Loire.

Je tiens à féliciter Air Liquide, entreprise altoséquanaise spécialiste des gaz industriels, à qui j'ai remis le prix de la sécurité.

Ce trophée a récompensé la création d'un « jeu du DUERP » afin de faire connaître et sensibiliser les collaborateurs de l'entreprise au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Cet événement a été l'occasion de souligner l'importance de la filière Chimie dans les Hauts-de-Seine et de valoriser l'engagement durable des entreprises du secteur en matière de Santé, Sécurité, Environnement et RSE.

La Chimie occupe une place particulière dans notre département, qui héberge les grands groupes industriels ainsi qu'un tissu dense de PME.

Parmi les grands groupes présents sur notre territoire, je peux citer Total ou l'Oréal

mais également Arkema, lauréat de la précédente édition des Trophées Responsable Care® organisée par la fédération nationale France Chimie.

Les Hauts-de-Seine sont le premier département d'accueil des établissements de 6 à 250 salariés de la filière Chimie en Île-de-France.

C'est pourquoi



**Les Hauts-de-Seine :
une Chimie verte
et innovante**

il me semblait important d'organiser l'édition 2025 des Trophées « Chimie Responsable » dans les Hauts-de-Seine, au sein des locaux de Find Climate, lieu d'innovation que j'ai eu la chance d'inaugurer en mars dernier.

Cet espace dédié au passage à l'échelle des solutions et des chaînes de valeur Greentech propose des espaces industriels modulables, qui

s'adaptent aux étapes de développement des entreprises, au sein d'un écosystème riche : startups, grands groupes, universités, institutions.

Cofinancé par l'État à hauteur de 1 million d'euros dans le cadre du volet régionalisé du plan France 2030, il représente pour moi l'avenir de l'industrie.

Faire des Hauts-de-Seine une terre d'industrie verte de pointe, innovante et respectueuse de l'Environnement, telle est notre ambition partagée avec l'ensemble des acteurs économiques du territoire.

TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS : ENJEUX ET PERSPECTIVES

REPÈRE

PRINCIPALE DISPOSITION DE LA DIRECTIVE

Création d'un droit à l'information des salariés sur les rémunérations pratiquées dans l'entreprise : information des salariés par écrit tous les ans de leur droit d'obtenir des informations avec un délai de réponse de deux mois.

Encadrement des offres d'emploi et des processus de recrutement avec l'instauration d'une interdiction de solliciter les antécédents salariaux.

Refonte de l'index égalité professionnelle avec l'obligation d'une évaluation conjointe avec les représentants du personnel en cas d'écart supérieur à 5% persistant sur une période de 6 mois à compter de la date de communication des données.

Redéfinition de la notion de « travail de valeur égale » de l'actuel article L. 3121-4 du Code du travail. Désormais, au-delà des connaissances professionnelles, de l'expérience, des responsabilités et de la charge physique ou nerveuse, devront être prises en compte les compétences non techniques (softskills) et les conditions de travail, conformément à l'article 4, paragraphe 4 de la Directive.

Réparation intégrale des dommages subis par le travailleur en raison de la violation du principe d'égalité des rémunérations afin de rétablir sa situation.

Renversement de la charge de la preuve dans le cadre d'un litige relatif à l'égalité professionnelle en cas de non-respect par l'employeur des obligations de transparence des rémunérations.

Entreprises de moins de 100 salariés : des obligations pour conserver les droits acquis mais qui seraient allégés.

La Directive européenne du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale va venir bouleverser les pratiques RH au sein des entreprises.

Son objectif est clair : parvenir à une véritable égalité des rémunérations par la transparence et les mécanismes d'application du droit. Elle se veut détaillée et contraignante, afin de limiter la marge de transposition des Etats membres et garantir son effectivité.

Elle repose sur un double constat. D'une part, le principe d'égalité reste entravé par le manque de transparence, le flou entourant la notion de « travail de valeur égale » et les freins procéduraux rencontrés par les victimes de discrimination. D'autre part, les conséquences économiques et sociales de la pandémie ont eu une incidence négative disproportionnée sur les femmes.

“
**Un levier
de performance**
”

Face à ce constat structurel et conjoncturel, la Directive entend poser un cadre normatif ambitieux pour faire de l'égalité salariale une réalité tangible au sein des entreprises européennes.

DES CONTRAINTES SELON LES EFFECTIFS

Les nouvelles obligations posées par la directive s'appliquent à l'ensemble des employeurs des Etats membres de l'UE. Certaines d'entre elles sont tout de même conditionnées à un

seuil d'effectif, comme l'index professionnel ; pour d'autres, la Directive offre la possibilité aux Etats membres de les adapter aux petites entreprises, voire d'exempter les entreprises de moins de 50 travailleurs, comme l'obligation de mise à disposition des critères objectifs et non sexistes utilisés pour déterminer la progression de la rémunération.

La mise en œuvre de l'index d'égalité professionnelle prévu par la Directive varie selon la taille de l'entreprise.

Les employeurs de 250 salariés et plus devront se conformer à cette obligation d'ici au 7 juin 2027, avec une publication annuelle des données. Ceux comptant entre 150 et 249 salariés sont soumis à la même échéance, mais avec une fréquence triennale.

Pour les entreprises de 100 à 149 salariés, l'obligation prendra effet à compter du 7 juin 2031, également tous les trois ans.

S'agissant des entreprises de moins de 100 salariés, la Directive ne prévoit pas d'obligation directe, mais ouvre la voie à une communication volontaire des données de rémunération, tout en permettant aux Etats membres d'instaurer cette exigence par leur législation nationale. Elle encourage par ailleurs la valorisation des initiatives volontaires, notamment via la création de labels ou dispositifs de reconnaissance, afin de promouvoir les bonnes pratiques en matière de transparence salariale.

En France, les premiers travaux relatifs à la loi de transposition de la Directive semblent s'orienter vers un élargissement des obligations aux entreprises de moins de 100 salariés, afin de conserver les droits acquis au titre de la législation existante. Les entreprises d'au moins 50 salariés continueraient à être soumises à l'obligation de réaliser l'index et seraient ainsi tenues de déclarer chaque année les six nouveaux indicateurs automatisables via la DSN et le septième indicateur tous les trois ans.

UNE NÉCESSAIRE REFONTE DES CLASSIFICATIONS

Les catégories socio-professionnelles, qui constituent un levier essentiel pour évaluer l'égalité professionnelle, devront être revues par l'ensemble des entreprises, afin d'intégrer les nouveaux critères redéfinissant la notion de « travail de valeur égale ».

Cette Directive représente donc un véritable défi pour les entreprises, qui devront repenser en profondeur leurs systèmes de classification, de rémunération, d'évaluation et de recrutement et adopter une véritable culture de la transparence, au bénéfice de l'ensemble des salariés, afin de rendre effective l'égalité professionnelle.

Cette transformation peut être un véritable levier de performance pour les entreprises comme le démontrent de nombreuses études. Ainsi, une analyse menée par le Crédit Suisse révèle une corrélation positive entre la mixité au sein des équipes dirigeantes et les performances organisationnelles.

La France a jusqu'au 7 juin 2026 pour transposer la directive, mais les entreprises ont intérêt à anticiper sans tarder ces changements structurels.

*Caroline Ferté, Avocate Associée
Julie Delforge, Juriste
Fidal Avocats*

L'ENGAGEMENT RSE : AU CŒUR DES PRIORITÉS !

Responsible Care est la démarche RSE sectorielle mondiale des entreprises de la chimie, particulièrement adaptée aux activités de la chimie.

Responsible Care est la démarche mondiale de responsabilité sociétale (RSE) spécifique au secteur de la chimie. Conçue pour répondre aux enjeux propres à cette industrie, elle offre aux entreprises un cadre structuré pour engager une amélioration continue de leurs pratiques, tout en valorisant leurs engagements. Cette démarche se traduit par un parcours complet, articulé en 5 étapes.

SIGNER LA CHARTE RESPONSIBLE CARE

La première étape consiste à signer la charte mondiale Responsible Care (version 2014), engageant moralement l'entreprise à :

- adopter une démarche RSE de progrès continu, appuyée sur le référentiel DT 70 et le guide de bonnes pratiques DT 125,
- réaliser l'autodiagnostic Responsible Care,
- répondre aux enquêtes.

La charte, en anglais, doit être signée par le CEO ou le directeur de site, puis transmise à France Chimie. Elle est disponible en téléchargement sur le site de la fédération (www.francechimie.fr/responsible-care-droits-et-engagements).

RÉALISER L'AUTO-DIAGNOSTIC EN LIGNE

Réservé aux signataires de la charte, l'outil d'autodiagnostic en ligne Responsible Care du Cefic permet d'évaluer la maturité de la démarche RSE de l'entreprise, sur la base d'un questionnaire métier. L'entreprise obtient une analyse (confidentielle) des points forts et des points à améliorer.

Pour demander une ouverture de compte, rendez-vous sur la [page d'accueil](#) et cliquer sur « *Don't have an account yet* ».

BÉNÉFICIER DE L'ACCOMPAGNEMENT « DIAGNOSTIC CONFIRMÉ »

France Chimie propose un accompagnement Responsible Care Diagnostic Confirmé, afin de structurer sa démarche RSE, établir un plan d'action concret et valoriser sa démarche RSE.

Cet accompagnement est pris en charge financièrement par l'OPCO (sous certaines conditions), à 100% pour les PME, et partiellement pour les non-PME. A l'issue du parcours, l'entreprise reçoit une attestation « *Diagnostic Confirmé* ».

RECEVOIR LE LABEL RESPONSIBLE CARE

Le label sera disponible dès cet automne et viendra compléter le parcours RSE chimie. Sur la base du diagnostic Responsible Care (réalisé en autonomie ou accompagné avec « *Diagnostic Confirmé* »), un évaluateur tiers indépendant

(AFNOR dans un premier temps) viendra sur site évaluer et attester du niveau de maturité de la démarche RSE de l'entreprise.

Pensé pour être accessible aux entreprises de toute taille et dès le début de la démarche, il sera disponible en quatre niveaux de maturité.

L'accompagnement « *Responsible Care Diagnostic Confirmé* » permettra un parcours de labellisation simplifié.

METTRE EN LUMIÈRE SON PROJET RSE

Les signataires de la charte peuvent participer aux Trophées Responsible Care®, organisés tous les deux ans, en alternance au niveau régional et national.

Ouverts à tous les niveaux de maturité, ces Trophées offrent une vitrine pour partager les initiatives et inspirer l'ensemble de la Profession.

Marie Zimmer
Responsible RSE
et Responsible Care
France Chimie
mzimmer@francechimie.fr

INNOVATION

L'industrie de la cosmétique et de l'hygiène traverse une **profonde mutation : exigences accrues en matière de durabilité, renforcement des réglementations, attentes des consommateurs en quête de sens et de transparence.**

Pour rester performant, les acteurs industriels doivent réinventer leur modèle, en conjuguant agilité, innovation et excellence industrielle.

En 2020, Roval Cosmétiques, fort de plus de 40 ans d'expertise en formulation, fabrication, conditionnement et logistique de produits d'hygiène et de soin, a rejoint le Groupe Anjac Health & Beauty, partenaire des marques de beauté, de bien-être et des laboratoires de santé. Cette intégration au sein d'un groupe industriel français aux compétences complémentaires et à la présence établie en Europe et en Amérique du Nord a marqué une étape clé : elle a permis à Roval de franchir un nouveau cap en élargissant son offre,

en créant des synergies avec les autres sociétés du groupe et en renforçant ses capacités d'innovation.

MONTÉE EN PERFORMANCE

Pour rester compétitif dans un secteur très concurrentiel et répondre aux nouvelles exigences du marché, la modernisation de l'outil industriel est essentielle. Roval l'a compris en investissant fortement ces dernières années, notamment dans l'acquisition de nouvelles lignes de production et l'intégration de technologies avancées (dont l'IA) pour garantir sécurité, qualité, efficacité et flexibilité.

Dans cette dynamique, Roval a mis en place un projet am-

CONJUGUER AGILITÉ, INNOVATION ET EXCELLENCE !

bitieux visant à intégrer une nouvelle ligne de conditionnement pour la gamme doypack, permettant de fabriquer directement les écorecharges en mono-matériau, entièrement recyclables après utilisation. Cette innovation renforce la compétitivité de Roval sur le marché des emballages durables et illustre sa capacité à anticiper les tendances afin de proposer des solutions toujours plus adaptées aux attentes des clients.

LA FORMATION : UN LEVIER ESSENTIEL

La transformation du parc industriel ne peut pas se faire sans la montée en compétences des hommes et des femmes de l'entreprise. Au niveau technique notamment, l'évolution des technologies et l'automatisation et la digitalisation croissante impliquent de redéfinir les rôles et de renforcer l'accompagnement des collabora-

teurs. Avec le parcours « *Pilote de ligne* », Roval propose une formation à un métier alliant conduite autonome d'une ligne de conditionnement, maîtrise technique et contrôle qualité. Ce dispositif s'inscrit dans une démarche plus large permettant aux collaborateurs de développer une culture sécurité, d'acquérir de nouveaux savoir-faire, techniques ou autres, des compétences managériales tout en ouvrant des perspectives d'évolution et de nouvelles responsabilités au sein de Roval ainsi qu'au sein du Groupe Anjac.

La réussite des projets industriels repose sur une vision intégrée. Grâce à ces initiatives, Roval a franchi un cap de croissance et consolidé son rôle d'expert reconnu dans l'industrie des cosmétiques.

Vincent Brosse,
Directeur Général
Roval

CHIMIE VERTE, NOUVEAUX DÉFIS, NOUVEAUX MÉTIERS !

Canicule, incendies, inondations, sécheresse... rythment désormais selon les saisons notre quotidien en France, et dans le monde. Peu d'entre nous y échappent.

Chaque secousse ou catastrophe naturelle souligne l'imminence du changement climatique et nous rappelle à l'ordre sur l'urgence de la transition énergétique.

Dans ce contexte, la Chimie est prête à apporter des solutions et à relever ces défis auxquelles les nouvelles générations sont particulièrement attentives.

Sa contribution au développement durable est déjà très avancée.

Pour valoriser cette Chimie chaque jour plus innovante, la 23^{ème} édition du Village de la Chimie, qui aura lieu les 18 et 19 février 2026 au Parc Floral de Paris aura pour thème : « Chimie verte : nouveaux défis, nouveaux métiers ! ».

POUR UNE CHIMIE DURABLE

Comme l'évoquait Jean-Luc Fugit, Député du Rhône et

Président du Conseil Supérieur de l'Énergie dans un précédent numéro du Catalyseur « la chimie verte pourrait créer plusieurs dizaines de milliers de poste dans les années à venir. Elle constitue un enjeu économique majeur avec des applications dans plusieurs secteurs d'activité : pharmacie, cosmétique, bâtiment, électronique... ».

Tous les métiers de chimiste et les formations pour les exercer sont et seront appelés à l'horizon 2050 à intégrer la dimension « verte ».

La chimie industrielle, héritée du XX^{ème} siècle, issue de dérivés hydrocarbonés va s'effacer peu à peu au bénéfice d'une chimie durable ou végétale voire d'une chimie bleue tournée vers les ressources marines.

Les gisements d'emplois liés à ces mutations sont considérables et constituent de formidables et passionnantes opportunités de carrières pour

les générations montantes en quête de sens.

Le Village de la Chimie 2026 permettra ainsi aux entreprises présentes, toutes branches d'activités confondues de faire découvrir aux jeunes et à leurs parents ces métiers en devenir.

TOUS MOBILISÉS

Il sera l'occasion aussi d'échanger avec les nombreux enseignants et universitaires venus de toute la France pour guider les visiteurs vers les meilleures formations de BAC+2 à BAC+8, formations suivies par la voie générale ou par l'apprentissage.

Nous encourageons également les professionnels et les professeurs participants à cette édition exceptionnelle à animer conférences ou ateliers pour donner toute la mesure des perspectives offertes par ces nouveaux métiers.

Nous veillerons cette année encore, à collecter et partager largement offres et demandes d'emploi, de stage ou en alternance...

Enfin, saluons la contribution déjà annoncée de la communauté scientifique (Femmes et SCE, SECF...), des organisations professionnelles (France Chimie, FIPEC, CIFL...), et des grands acteurs sur l'emploi (France Travail, OPCO21...)

Village de la Chimie
des sciences de la nature et de la vie



18 & 19
FÉVRIER 2026
PARC FLORAL DE PARIS
ROUTE DE LA PYRAMIDE
75012 PARIS
www.villagedelachimie.org

Attention toutefois, le succès de cet événement unique dépend exclusivement de votre engagement à porter haut les couleurs des métiers de la chimie exercés dans notre industrie, bien sûr mais aussi, au-delà.

Dès lors soyez au RdV, soyons Tous mobilisés !

Gilles le Maire
Président du Village de la Chimie

BRÈVES

ABONNEZ-VOUS !

La « *Compilation Sociale des Industries de la Chimie* », l'outil digital indispensable pour les Directions RH. Retrouvez, en accès direct, les principaux textes de la CCNIC enrichis d'un contenu pratique et opérationnel :

- 100 fiches techniques
- 57 brèves jurisprudentielles
- Les arrêts majeurs et chiffres utiles
- Des simulateurs d'indemnités adaptés à la CCNIC

Toujours actualisée, la Compilation couvre tous les sujets clés : salaires, primes, durée du travail, congés payés, maladie...

Abonnez-vous ici :
www.compilationsociale.chimie-idf.fr

CCNIC & DURÉE DU TRAVAIL

Le Département Social et Relations Humaines de France Chimie IDF animera à l'intention des entreprises de la Profession sa formation traditionnelle consacré à « la CCNIC : ses spécificités ».

- 4/12 à Lille (Hauts-de-France) ;
- 9/12 à Puteaux (Ile-de-France).

Il animera également son séminaire sur « la Durée et l'Aménagement du temps de travail dans les industries chimiques ».

- 7/10 à Dijon (Bourgogne-Franche-Comté) ;
- 6/11 à Strasbourg (Grand Est).

Information et inscription :
inscription@afcic.org

AGENDA SSE

Le Département Santé, Sécurité et Environnement de France Chimie Ile-de-France a le plaisir d'accueillir son nouveau coordinateur : Olivier Daucet (o.daucet@chimie-idf.fr)

Nous vous proposons de vous inscrire aux réunions et formations suivantes :

- 4/11 : Journée SSE « Les gaz verts » accueillie par GRDF sur un site de méthanisation aux Mureaux (Yvelines).
- 18/11 : « Notifications centres antipoison » avec Atout Chimie, sur place à Puteaux ou à distance.
- 20/11 : « REACH et l'économie circulaire » avec Atout Chimie, à distance uniquement.
- 25/11 : Réunion « IA / Sécurité » dans le cadre de la

Semaine de l'industrie à Puteaux.

- Décembre (date à confirmer) : Réunion d'information avec la DRIEETS 92

Inscription : n.sairin@chimie-idf.fr

OPCO 21 : LA FORMATION AU SERVICE DE L'ENTREPRISE !

Le Département Social vous propose de participer, en présentiel ou en distanciel, le lundi 13 octobre à 14H30 à sa Réunion d'Information Sociale sur le thème « OPCO 21 : La Formation au service de l'entreprise ! », en présence de Guiomar Boulila Henriques, Cheffe de Projets, Hervé Beltoise et Vanessa Pisano-Leroux, Conseillers Formation à la Direction Régionale IDF de l'OPCO 21.

Inscription :
a.seguinot@chimie-idf.fr

« Le Catalyseur », lettre d'information de France Chimie Île-de-France, Le Diamant A - 92909 Paris la Défense Cedex - Site : www.chimie-idf.fr - Directrice de la publication : Tiphaine Lecoer 01 46 53 11 83
Maquette, réalisation et routage : NathaDlie D.