

Droits de douane : faire des économies substantielles

Lorsqu'on parle de "douane", on a tendance à penser "formalités, contrôles, tracasseries, contentieux, amendes, droits de douanes". Or, seul un petit nombre d'industriels connaissent les possibilités offertes par l'article 26 du Traité instituant

la Communauté économique européenne (1) : "Les droits du tarif douanier sont fixés par le Conseil statuant à la majorité qualifiée, sur proposition de la Commission".

Exonérations ou réductions

L'article 26 cité ci-dessus permet aux transformateurs européens de réaliser des économies substantielles en obtenant du Conseil des exonérations ou des réductions des droits de douane dont les taux varient, dans le secteur de la chimie, de 3 à 6,5 % ; l'économie ainsi réalisée se situe dans une fourchette comprise entre plusieurs dizaines de milliers et plusieurs centaines de milliers d'Euros par an selon les produits et ceci de façon récurrente.

Ces exonérations ou réductions sont accessibles à tous les industriels sous certaines conditions :

- le produit est importé (le plus souvent un intermédiaire mais aussi des produits élaborés) d'un pays non membre de l'Union européenne,
- il n'est pas (ou pas suffisamment) produit dans l'UE,
- il est soumis (selon son code douanier) à un droit de douane,
- il est "consommé" dans l'UE (transformé, formulé, etc.).

Elles bénéficient, pour un produit précisément décrit, à tous les acteurs économiques (détaillants, grossistes, distri-

buteurs, industriels) quelle que soit l'origine géographique dudit produit.

Le champ couvert par cet article a été étendu, par une interprétation de la Commission, aux biens d'équipement, au matériel de production : même si les droits de douane qui les frappent sont le plus souvent inférieurs à 4 %, l'exonération des droits peut permettre une économie considérable en raison de leur valeur unitaire.

Bien sûr, d'autres procédures douanières permettent également de réduire le coût des approvisionnements (perfectionnement actif, perfectionnement passif, entrepôt, transformation sous douane), mais elles supposent un suivi administratif parfois lourd que les mesures de suspension ou de réduction des droits peuvent éviter.

L'UIC peut vous aider

Au sein du Département des Affaires économiques et internationales de l'UIC, le service Commerce international met son expertise à la disposition des entreprises adhérentes pour les aider à constituer les dossiers de demande de suspensions/contingents tarifaires (identification des produits ou des matériels de production et des droits de douane qui leur sont applicables en fonction des pays d'importation, présentation des arguments techniques et économiques en faveur d'une exonération) et à les présenter aux autorités compétentes, en France comme auprès de la Commission européenne en cas de besoin. L'UIC a permis aux adhérents qui ont eu recours à elle de réaliser des économies de l'ordre de 18 millions d'euros par an.

Francis DELEMOTTE
Chef du service politique commerciale et douanière / UIC

(1) Journal Officiel des Communautés Européennes n° C340, du 10 novembre 1997.

brèves

■ Elections aux Conseils de Prud'homme

Les candidats présentés par l'UIC Ile de France élus ou réélus sont :

1. Conseil de Paris :
Mmes Dominique CANETTI, Christiane BOUDOUX, Mrs Guy GILBERT, Mario CADOL, Patrick CHOAY, Jean-Marc GRAVATTE, Lionel MICHAT, Marc RIGAUT.

2. Conseil des Yvelines :

- *Poissy* :
Mme Maryvonne DOUNON
- *St Germain en Laye* :
M. Yves DUCHER
- *Versailles* : M. Bruno BEDIER

3. Conseil de l'Essonne :

M. Michel RENESSON

4. Conseil des Hauts-de-Seine :

- *Boulogne* : Mmes Françoise JUBIN, Sylvie MAGNIER BAER, Marie-Françoise VIDAL, M. François CASTEL.

- *Nanterre* :

Mmes Geneviève GONNET, Christine RUE LUMEAU, M. Jean-Claude BONNEFOI.

5. Conseil de Seine-Saint-Denis :

Mmes Françoise KISTLER, Evelyne ROUGERON, Cécile DESRIEAUX, Mrs Marcel RAVILLON, Christian DEZIER.

6. Conseil du Val-de-Marne :

- *Créteil* :
Mme Louisa BETHUME, Mrs François BEAUDOIN, Bruno CHOUMERT, William LISCHETTI, Dominique VOLTZ, Alain NOEL, Dominique HADAD.

- *Villeneuve-Saint-Georges* :

M. J. Christophe BERTRAND

7. Conseil du Val d'Oise :

Mme Claire HAUTIN-FERRERO, M. René JARISSE.

Ces conseillers prud'homaux représentent les entreprises de la chimie et de la pharmacie et défendent les intérêts de nos professions.

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

■ Les responsabilités pénales du chef d'entreprise ou du D.R.H.

Le 3 février prochain à 14 heures 30, à l'UIC Ile de France, lors de la Réunion d'Information Sociale, Maîtres Florence FARRABET et Michel LEDOUX, Avocats au Cabinet LEDOUX et associés débattront sur les responsabilités pénales du chef d'entreprise ou du DRH en matière sociale. Nous comptons vivement sur votre présence et nous vous invitons à prendre contact avec Michèle GARY.

01 46 53 11 85
ou m.gary@uic-idf.fr

■ AFI 24

Mme de BODMAN, Docteur en Pharmacie et 3ème cycle au CELSA, après une carrière de 20 ans lui ayant permis d'exercer les fonctions de chef de publicité, responsable marketing direct notamment dans un grand groupe pharmaceutique a rejoint l'équipe de l'AFI 24 en tant que Responsable Communication. Au-delà de la communication de l'AFI 24, Mme de BODMAN sera amenée à participer directement au développement du Bureau d'information et d'Orientation des Métiers de la Chimie, de la Biochimie et de la Biologie ainsi qu'à la communication concernant les métiers et les filières de formation.

d.de-bodman@afi24.org
01 46 53 12 32

■ Publications

Les fiches techniques de droit social de l'industrie chimique édition 2002 sont disponibles.

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

"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° 40 - Janvier 2003



ILE-DE-FRANCE

Les négociations sur l'assurance chômage ont confirmé la nécessité du langage de vérité et des décisions courageuses.

Il en est de même de notre système de santé qu'il convient de réformer si l'on veut que son excellence soit compatible avec la compétitivité des entreprises et de notre pays. Les retraites quant à elles sont soumises à une équation purement démographique : à partir de 2006-2007, il y aura moins de jeunes pour payer les pensions à des générations plus nombreuses vivant plus longtemps.

Sur ces deux points, il est urgent que l'Etat nous montre la bonne voie à suivre.

Par contre, dès la deuxième quinzaine de janvier, la formation professionnelle va être abordée sous quatre angles nouveaux :

- Démographie et formation devraient aborder les questions d'insertion des jeunes, de ré-insertion de ceux qui perdent leur emploi et du maintien plus tardif des anciens.

- La formation tout au long de la vie traitera des questions de co-responsabilité, d'information sur les métiers, de validation des acquis et de formation hors temps de travail.

- La responsabilité des branches professionnelles et le maillage nécessaire avec le territoire devront être abordés.

- L'optimisation des organismes de gestion des fonds ne pourra être ignorée.

2003 sera l'année du renouveau paritaire.

Au nom du Président Pierre-Henri MAGUET, du Conseil d'Administration et des collaborateurs de l'UIC Ile de France, je vous souhaite ce même renouveau chargé d'espoir !

Gérald LEHMANN
Délégué Général

Après la pluie, le beau temps ?

En ce début 2003, nous nous interrogeons sur l'avenir en examinant les tendances des dix dernières années et en tentant de déceler les nouveaux facteurs d'évolution.

Contrairement à une idée trop souvent émise, l'emploi dans les industries chimiques a bénéficié au cours des dix dernières années d'une orientation relativement favorable. Sans doute les progrès de la productivité ont-ils provoqué une diminution de 0,5% par an des emplois mais elle est deux fois moindre que pour l'industrie française dans son ensemble. Même constat en Ile de France jusqu'en 1995, date à partir de laquelle l'emploi de nos entreprises a souffert des restructurations et des transferts d'activité.

Dans le même temps, la structure des emplois s'est profondément modifiée vers une qualification de plus en plus poussée. Ainsi, dans notre région, les

emplois occupés par les ingénieurs et cadres représentaient 30% il y a 10 ans, ils représentent aujourd'hui 40% et tendent à se féminiser.

Dans la même période, cette évolution s'est accompagnée d'une déformation de la pyramide des âges : ainsi le pourcentage des salariés de moins de 34 ans des industries chimiques d'Ile de France est passé de 33 à 27%, les plus de 45 ans progressant simultanément de 36 à 43%.

Ceci a entraîné une augmentation sensible de la rémunération moyenne de plus de 20% en dix ans, augmentation qui s'est accélérée ces deux dernières années.

Par ailleurs, nous constatons sur les trois dernières années, des fluctuations de l'emploi étroitement liées à la conjoncture générale : une embellie des recrutements jusqu'au premier trimestre 2001 puis un retournement de tendance

sans signe sensible de reprise à ce jour.

Que nous annonce l'avenir ? Sans doute l'espoir d'une reprise progressive liée à un contexte international plus porteur.

Si cette prédiction se réalise, attendons-nous à un nouveau retournement des embauches d'autant plus sensible qu'en période creuse nos entreprises auront fait preuve d'une prudence sans doute excessive et que l'évolution de la pyramide des âges aura provoqué un nombre croissant de départs naturels.

Ainsi ne serions-nous pas étonnés de voir bientôt apparaître dans les entreprises des besoins d'emplois importants tant en nombre qu'en niveau de qualification.

Cette perspective ne peut que nous conforter dans notre volonté d'assurer la meilleure formation des générations montantes et, face à la désaffectation des jeunes pour les filières scientifiques, de faire connaître et apprécier les métiers de laboratoire et d'usine offerts par les entreprises de notre secteur industriel.

Jean-Pierre DOUILLET
Conseiller
UIC Ile-de-France

Les "maîtres mots"

Lors de la journée annuelle sécurité 2002 qui s'est déroulée à Meaux le 30 octobre dernier dans la société COGNIS, Rémy Gasse, Directeur du site DuPont de Nemours de Loon

Plage nous a présenté son expérience du « Management de la Sécurité dans un établissement industriel à hauts risques ».

Créé il y a une dizaine d'années près de Dunkerque, ce site offre des caractéristiques particulièrement intéressantes :

Site de synthèse d'herbicides de type Sulfonylurées classé SEVESO, il présente un risque environnemental important lié à la forte activité du produit, actif à quelques dizaines de grammes par hectare. Le plus petit rejet dans l'air présente une menace sérieuse de pollution. Cette unité qui fonctionne 7 jours sur 7 et 24 h sur 24 avec 80 employés (dont 40 en équipe) n'a connu aucun accident de travail avec arrêt depuis sa création.

Une volonté d'intégration

Après s'être interrogé sur ce qui distinguait ce site de DuPont des autres sites, Rémy Gasse reconnaît qu'il ne voit dans la démarche suivie aucun élément révolutionnaire. En revanche, il souligne la nécessaire volonté affirmée et mise en œuvre de toujours aller vers plus de sécurité. Celle-ci doit être omniprésente tant au niveau des produits, des équipements, des procédés de fabrication que des hommes.

Ainsi, un produit qui présenterait des risques ne sera pas utilisé ; en outre, chaque agent devra prendre en considération sa propre sécurité et celle des autres et, le cas échéant, pouvoir arrêter le travail d'un collègue....

Le mot clé à retenir est celui d'« Intégration » de la Sécurité dans toutes les étapes de la vie d'un produit : conceptualisation, mise en œuvre, audit et évaluation des processus de fabrication. Cette approche permet ainsi d'avoir un outil industriel toujours en parfait état.

Émergence d'une culture sécurité

Pour parvenir à ce résultat, il faut des moyens adaptés et parfaitement opérants, des systèmes performants et bien sûr des personnes compétentes et motivées. Il est nécessaire de créer un contexte favorable à l'émergence d'une Culture « sécurité » avec les mêmes exigences de gestion, d'organisation et d'investissements que celles retenues pour les grandes fonctions habituelles de l'entreprise.

Il faut également s'attacher à mobiliser et motiver les personnes en leur soulignant l'importance qu'accorde l'entreprise à cette politique. Ainsi, trois heures par mois, toute la production est arrêtée afin que les agents puissent débattre sur un problème sécurité ; chaque réunion de travail commence par un bilan sécurité qui s'intéresse aussi bien aux activités professionnelles qu'extra-professionnelles.

Tous les ans, l'ensemble du personnel peut recevoir un

cadeau sécurité destiné à reconnaître une performance sans accident. Le système impose également de déclarer tout événement anormal même anodin qui sera analysé et classifié par un groupe de personnes permettant la mise en place d'investigations plus approfondies.

Enfin, chaque salarié peut s'informer de tout incident/accident survenu dans n'importe quel établissement DuPont, à l'aide d'une banque de données « on line ».

Grâce à cette approche, le rôle des audits est particulièrement important puisque chaque rapport donne lieu à des recommandations qui font l'objet d'un suivi attentif de la direction.

Ils font partie intégrante du fonctionnement du site et sont réalisés par toutes les catégories de personnel.

Réaliser un saut qualitatif

Rémy Gasse a pris la mesure des responsabilités de sa fonction en matière de sécurité. Il doit garantir l'intégrité du site tout en développant au plus haut niveau les performances du système industriel.

Les maîtres mots qui guident sa politique sécurité peuvent se décliner ainsi :

- Appropriation plutôt que contrainte,
- Auto-correction plutôt que discipline,
- Autonomie plutôt qu'autorité,
- Imbrication plutôt que hiérarchie,
- Systèmes plutôt que règlements.

Il conclut qu'en matière de sécurité, les résultats plafonnent si l'on ne parvient pas à réaliser un saut qualitatif qui fait passer la sécurité de la politique à une vraie culture.

Cette culture doit s'intégrer à tous les domaines et à toutes les activités de l'entreprise mais dans tous les cas : « L'homme est la clé du succès ».

DU BON USAGE DES CHIFFRES !

L'U.I.C. réalise chaque année une enquête sur les rémunérations. Ses résultats détaillés par coefficient et par région donnent une information intéressante sur l'état et l'évolution des salaires. Ainsi, sur l'ensemble du territoire, la rémunération moyenne a, depuis 5 ans, progressé de 9%. Cette information doit être complétée ; ce pourcentage est en effet la résultante de deux phénomènes distincts : de l'augmentation moyenne de la rémunération de chaque salarié d'une part qui atteint 5%, de la déformation vers le haut de la structure des emplois d'autre part qui représente 4%.

De même, la progression de 2.6% enregistrée de 2001 à 2002 se décompose en 1.9% d'augmentation moyenne et de 0.5% imputable au glissement des qualifications.

Les comparaisons spatiales doivent être interprétées selon le même schéma. En 2002 la rémunération moyenne des salariés de l'Île de France était de 28% supérieure à celle de l'ensemble du territoire. Faut-il en conclure que le salarié francilien bénéficie d'un tel avantage sur son collègue de province ? Aucunement car l'écart moyen pour chaque coefficient de la convention collective est nul. Cela traduit seulement une différence dans la structure des emplois liée à l'activité propre des établissements de notre région.

Il faut le dire ...

En Ile de France, l'opération « A la rencontre de la chimie » a atteint les objectifs que l'on se fixait pour une première. Une quinzaine de sites ont accueilli environ 2 200 visiteurs, dont 20% étaient des décideurs. Ces

chiffres sont loin d'être négligeables pour une région où traditionnellement on communique peu.

Les entreprises de la chimie concluent : « le bilan est positif ». Quelques impressions à chaud : « C'est du travail, mais cela en vaut la peine »... « on ne savait pas trop où nous allions en recevant du public, finalement c'est plus simple que nous le craignons »... « Je crois que ce type d'opération est à refaire tous les 2 ou 3 ans ».

Une majorité d'industriels organisait cet exercice pour la première fois. Nous avons demandé à deux d'entre eux de nous apporter leur témoignage et leurs conclusions.

ISOCHÉM : une usine classée SEVESO

« Inscrites dans le cadre des opérations du CEFIC et de l'UIC, nos journées avaient pour objectif de présenter notre métier, nos installations; en fait c'était la première manifestation de ce genre que nous organisions et nous souhaitons que le plus grand nombre de visiteurs puissent venir nous interroger » M. PRUDHON directeur du site de la société ISOCHÉM à Vert le Petit en Essonne, précise « qu'il voulait impliquer les

salariés de tous les secteurs d'activités de l'usine ». Cette unité fabrique des produits pour l'industrie pharmaceutique, environ une tonne/jour, et emploie 145 personnes... « La difficulté était de faire comprendre notre métier à des non initiés ».

Aussi nous avons choisi les démonstrations pratiques en organisant des expériences très visuelles avec le personnel des laboratoires et qui préfiguraient ce que les visiteurs allaient voir en grandeur réelle tout de suite après »... « Afin de bien répondre aux attentes des divers types de visiteurs nous avons prévu de réserver le vendredi 11 octobre aux administrations et aux élus, et le samedi aux salariés et aux autres personnes : voisins, associations ».

La presse écrite locale et télévisée a relayé aussi ces deux journées. L'accès de notre site ne se faisait que sur invitation ou sur inscription préalable. Pourtant un visiteur de la dernière heure non inscrit se présentait et demandait à participer à la visite des installations... « Compte tenu de ses questions, je lui ai demandé de se présenter ; il m'a avoué qu'il était le représentant d'une association écologique et qu'il était persuadé que nous n'accepterions pas de l'autoriser à pénétrer chez nous... En final, cette personne s'est déclarée satisfaite de ce qu'elle avait vu et me remerciait de notre accueil... »

« Après une présentation vidéo, où nous insistions sur notre certification ISO 9001, les Bonnes Pratiques de Fabrication et notre politique HSE d'entreprise, la visite était organisée par groupe de 15 personnes encadrées par 3 de nos salariés pour une durée de 90 minutes »... « Grâce

aux expériences de laboratoires montrées aux visiteurs de manière pédagogique, nous avons mis en évidence à quels produits de la vie courante étaient associées nos productions »... « En conclusion, 250 visiteurs nous ont fait part de leur grande satisfaction. Une des phrases qui a le plus marqué est : « Je suis rassurée, mon conjoint travaille dans l'usine, j'avais peur ». Nous avons le sentiment d'avoir contribué à l'amélioration de notre intégration dans notre environnement ».

GEREP : un centre de traitement des déchets

Le directeur, M.GALDEMAS, nous explique que son centre d'incinération a toujours suscité des suspicions... « Même situé dans la zone industrielle de Mitry Mory (Seine et Marne) où opèrent plusieurs industriels classés SEVESO, notre centre dominé par sa haute cheminée inquiète par le panache de vapeurs d'eau ; les gens y voient des fumées dangereuses. » ...

« C'était important de faire visiter et connaître ce site pour qu'on comprenne notre métier. Vous savez les déchets ont plutôt mauvaise presse. C'est souvent l'inconnu qui crée la peur ».

C'est une petite entreprise qui emploie une cinquantaine de personnes et traite annuellement 25 000 tonnes de déchets ; et pourtant les ambitions étaient grandes! « Nous voulions inviter les représentants des mairies, les associations d'écologie, les services officiels avec qui nous sommes en contact et aussi les voisins et les familles de nos salariés, sans oublier nos fournisseurs, des transporteurs et certains clients... »

Une préparation soignée, avec l'aide de l'UIC Ile de France qui parrainait ces visites, a impliqué tous les chefs de service. Ils avaient la

charge d'accueillir les visiteurs, sur les installations. « Notre personnel a été très heureux et fier de s'impliquer et de montrer ses installations ; je pense que cela renforce la cohésion interne. Les salariés se rencontrent dans des conditions différentes »...

Malgré un temps de pluie, qui n'a pas favorisé les envies de sortir, plus de 100 personnes ont répondu aux invitations...

« Pour une première, c'est une réussite : nous avons eu la DRIRE, l'Agence de Bassin, les représentants des mairies qui nous ont posé beaucoup de questions. La presse n'est pas venue, ni certaines associations locales : j'ai bien l'intention de les relancer »... « comme vous pouvez le comprendre je compte refaire ce type de visite, même si c'est lourd à gérer. »

Deux exemples très différents, et pourtant une convergence des conclusions. Cette opération « A la rencontre de la chimie » a mis en évidence la nécessité de communiquer avec notre environnement.

Dans la panoplie des outils possibles, les visites de sites sont des instruments très efficaces. Ils permettent de montrer nos installations, de dire à quoi elles servent et comment elles sont mises en œuvre.

Les ouvertures de sites peuvent être sélectives. On a vu au cours du mois d'octobre de très grands sites n'accueillir que quelques dizaines de personnes et le dirigeant être très satisfait des résultats.

Il faut aussi s'interroger sur les cibles choisies; et bien avoir en tête les souhaits et préoccupations du public.

La Présidente d'Yvelines Environnement, Mme JANNENET nous disait : « les voisins veulent simplement savoir ce qu'on fabrique derrière ces murs. A quoi servent les produits qui sortent d'ici ? » C'est simple : il faut le dire.