

L'actualité

des entreprises de la Chimie du Nord / Pas de Calais

FRANCE
CHIMIE
NORD
PAS-DE-CALAIS

La Fédération des entreprises de la Chimie en région

40 rue Eugène Jacquet - 59708 Marcq en Baroeul Cedex

Tél : 03 20 99 24 92 - communication@chimie-npc.fr

www.chimie-npc.fr - www.linkedin.com/company/france-chimie-nord-pas-de-calais/

Denis Chevé Président de France chimie Nord / Pas de Calais



Je suis heureux de vous présenter cette communication, au nom de tous les administrateurs et adhérents de France Chimie Nord / Pas de Calais.

À peine 2022 est-il passé et surmonté que déjà 2023 nous presse et nous questionne.

Nous, ce sont les professionnels de la chimie qui, comme bien d'autres en ce Nord / Pas de Calais de longue tradition industrielle, voyons s'accumuler les défis auxquels nous devons faire face.

Défis environnementaux et climatiques, qui imposent - ardente obligation, c'est bien le cas de reprendre la formule - de produire mieux à moindre impact écologique.

Défis des marchés mondialisés, qui découragent les prévisions et bouleversent les certitudes.

Défis sociaux, avec notamment ce manque toujours plus criant de candidats motivés et désireux de relever le gant de leurs aînés.

Trois défis sont à l'ordre du jour : l'augmentation rapide et forte des coûts de l'énergie, la pénurie de matières premières et pièces détachées, l'inflation pour nos fournisseurs et donc pour nos clients et donc pour tous.

Ces trois défis ont pu être relevés en 2022 parce qu'ils ont été anticipés et que nous disposions alors de marges de manœuvre pour y faire face.

Deux événements géopolitiques ont depuis changé la donne : la guerre engagée contre l'Ukraine, le plan d'investissement industriel massif décidé par l'Administration américaine (738 milliards de dollars sur 10 ans).

Deux événements qui pourraient hypothéquer gravement notre avenir, à nous habitants de cette région au cœur d'une Europe chahutée.

Pourtant, notre enthousiasme demeure intact, tout comme notre esprit d'initiative et d'invention, notre souci des valeurs communes et le sens de notre responsabilité.

Dans chacun des sites de France Chimie Nord / Pas de Calais, des femmes et des hommes travaillent au quotidien à relever ces défis.

Nous vous offrons ici quelques témoignages de leurs efforts et de leurs réflexions.

Au nom de tous les administrateurs et adhérents de France Chimie Nord / Pas de Calais, je vous renouvelle nos vœux de bonne et heureuse année 2023.

Sommaire

- Les entretiens du Village de la Chimie du Nord / Pas de Calais
- Le témoignage d'une PME de la chimie
- Un témoignage sur le tutorat
- Le SDIS, acteur majeur de la prévention des risques industriels

Les entretiens du Village de la Chimie du Nord / Pas de Calais

Nos défis pour aujourd'hui et pour demain

INEOS
STYROLUTION

ADM

SIO
Quality Specialty
Oils & Fats

IMPERATOR

INTEROR



Organisé par France Chimie Nord / Pas de Calais, le « Village de la Chimie » permet de véritables rencontres entre les élèves, les enseignants du monde scolaire et universitaire et les professionnels de l'industrie chimique.

Ces échanges permettent notamment aux élèves et étudiants de nourrir leur réflexion sur leur orientation future et également de comprendre le lien entre la Chimie et le monde qui les entoure.

En 2022, le Village de la Chimie s'est déroulé à l'IUT de Béthune, partenaire historique de France Chimie Nord / Pas de Calais.

18 adhérents étaient représentés, soit dans l'espace « Métiers » (plutôt destiné aux élèves et étudiants) soit dans l'espace « Job dating » (plutôt destiné aux personnes en recherche d'emploi, d'alternance ou de stage).

Nous sommes allés à la rencontre de plusieurs professionnels présents.

François Trouillet Délégué Général de France Chimie Nord / Pas de Calais (FC NPC) :

Je remercie les entreprises et leurs représentants qui ont accepté de participer à notre « Village de la Chimie » et les personnes avec qui nous avons pu échanger sur les défis actuels de notre secteur.

Il s'agit de :

- INEOS-STYROLUTION - Wingles (62),
- ADM/SIO - Saint-Laurent-Blangy (62),
- IMPERATOR - Baisieux (59),
- INTEROR - Calais (62).

Les entretiens du Village de la Chimie du Nord / Pas de Calais

François Trouillet - FC NPC :

Quels sont pour vous les défis majeurs de 2023 ?

Hervé Gibault - Directeur - INEOS :

Sur notre marché du polystyrène, nous avons connu un regain de croissance liée à la pandémie, mais le marché est de nouveau déclinant (-4 % par an environ).

Pour nous, le défi réside plutôt dans la diversification. Nous avons converti une ligne de production de polystyrène pour produire du mABS, utilisé dans l'automobile, les machines à café, etc. C'est un marché pour lequel le groupe a investi 42 millions d'euros.

Nous avons aujourd'hui un autre projet de transformation de lignes de production, qui s'inscrit dans l'économie circulaire, puisqu'il s'agirait de récupérer le polystyrène pour en extraire la matière première afin de produire à nouveau du polystyrène.

Le défi économique et industriel de la diversification est donc à la fois plus compliqué et mieux orienté à travers le défi environnemental commun à tous.

Stéphane Dauboin - Directeur - ADM SIO :

Les contraintes environnementales sont également un défi pour nous : comment produire avec moins d'eau, moins de matières, moins d'énergie ?

Il y a chez nous une conscience authentique, à tous les niveaux, des enjeux environnementaux, et les nouvelles générations sont particulièrement sensibles à ces enjeux.

Nous avons besoin de nous renforcer en Qualité, Sécurité, RSE, en France.

François Trouillet - FC NPC :

Je pensais que vous alliez d'abord me parler du défi du recrutement !

Stéphane Dauboin - ADM SIO :

En France les difficultés de recrutement se généralisent comme aux Etats-Unis, où ces deux dernières années, certaines usines ont dû ralentir par manque de personnel ! Nous n'en sommes pas encore là, mais les difficultés de recrutement sont réelles pour des raisons d'image, de réputation, de pénibilité de l'environnement industriel. D'où l'importance de l'intégration de chaque nouveau salarié.

On est un peu dans la quadrature du cercle : comme le chômage est faible, on a des chômeurs dont les compétences sont également faibles, alors que les exigences augmentent au niveau des entreprises, il faut de plus en plus de salariés qualifiés.

Dans le même temps, les jeunes ayant une qualification ou un diplôme, veulent occuper des postes déjà très qualifiés, ils sont aussi plus exigeants. Les emplois comportant des tâches simples d'exécution sont de moins en moins nombreux, mais ces tâches subsistent encore dans nos métiers. Nous devons donc recruter des jeunes peu qualifiés et/ou inexpérimentés et les former plusieurs mois pour faire tourner nos anciennes machines qui se modernisent progressivement et accompagner les opérateurs plus anciens lors de la modernisation de nos équipements. En même temps ces derniers doivent former les plus jeunes. Bref, la formation initiale, et continue est un vrai challenge pour tous. Un beau défi.

Sonia Dehen - Chargée de Recrutement - IMPERATOR :

Oui, pour nous, c'est une préoccupation majeure.

Nous sommes une unité d'une centaine de collaborateurs et nous prévoyons d'embaucher une dizaine de salariés par an pendant cinq ans.

Nous avons déjà de grosses difficultés à recruter. Dans un de nos services, nous n'avons plus que deux opérateurs, alors qu'il en faudrait quatre ou cinq !

Les mobilités internes et les départs en retraite accentuent le problème.

En outre, depuis le premier confinement, nous assistons dans beaucoup d'entreprises à un nouveau phénomène : le départ de salariés qui quittent leur emploi sans en avoir un autre en vue.

Aujourd'hui, nous recrutons de plus en plus de travailleurs étrangers : sur dix candidatures, nous en avons quelquefois plus de la moitié qui émanent de travailleurs en provenance d'Afrique majoritairement.

Évidemment, sur le plan administratif et juridique, c'est beaucoup plus lourd de recruter un salarié étranger qu'un salarié de nationalité française ou de l'Union Européenne. Mais nous n'avons pas d'alternative et l'intégration se fait naturellement et sans heurt dans l'entreprise.

Les entretiens du Village de la Chimie du Nord / Pas de Calais

Antoine Lizzul-Jurse - Responsable de production - INTEROR :

Sur un effectif de 150 personnes, nous aurons à embaucher 30 personnes en production dans les deux ans qui viennent.

Nous sommes une entreprise à l'esprit familial, avec peu de turnover, mais le renouvellement des générations et nos projets de développement nous amènent à recruter beaucoup de personnes en peu de temps.

Nous avons des difficultés à trouver des candidats compétents, motivés et fidèles.

En effet la conjoncture joue en faveur des grands groupes où les salaires et avantages sont plus importants, mais nous avons d'autres atouts qui rendent le métier de chimiste de production très intéressant dans nos ateliers. Nos opérateurs sont très polyvalents s'ils s'impliquent dans le process.

Le bassin d'emploi va également être impacté par l'implantation de nouvelles usines dans la région, notamment dans le secteur de l'automobile. Il y a peu de mobilité géographique des salariés, mais pour les unités de production locales, c'est plutôt un atout.

François Trouillet - FC NPC :

Comment faites-vous pour recruter ?

Amandine Wissocq - Assistante RH - INTEROR :

Nous faisons un pari sur la formation et le tutorat en interne. Nous avons nommé notre premier tuteur, ancien opérateur polyvalent qui compte une vingtaine d'années d'expérience dans l'entreprise. Il travaille maintenant exclusivement en tutorat, son rôle est d'accompagner et de former les nouveaux embauchés et les stagiaires que nous accueillons.

François Trouillet - FC NPC :

L'alternance est certainement une solution, mais c'est aussi un défi : il y a des établissements où il est impossible d'accueillir des jeunes faute de tuteur. Par ailleurs, nous savons par expérience qu'un jeune mal pris en charge dans une entreprise, c'est un jeune perdu pour la Chimie. L'autre face de ce défi, c'est l'adaptation de l'enseignement scolaire : les jeunes qui sortent du système scolaire avec un diplôme n'ont souvent pas le niveau suffisant pour commencer une formation au poste de travail.

Hervé Gibault - INEOS :

Il nous faut attirer de jeunes talents, non seulement dans les métiers spécifiques de la chimie, mais également dans des fonctions transversales et supports : mécanicien, contrôleur de gestion, acheteur, électronicien, autant de métiers dont les industries chimiques ont besoin, comme les autres industries. La présence dans des salons comme celui du Village de la Chimie, les centres de formation, notre propre site internet, nos réseaux professionnels tant associatifs que virtuels sont des canaux de communication utilisés pour toucher un maximum de sources potentiellement intéressées par nos métiers.

François Trouillet - FC NPC :

Parce que notre organisation, ses administrateurs et ses adhérents, sont conscients des défis que vous évoquez, France Chimie Nord / Pas de Calais développe plusieurs dispositifs pour relever ces défis. Nous avons ainsi conçu et développé depuis plusieurs années une formation de tuteur en entreprise, qui permet d'acquérir les bases et les réflexes de la transmission des savoir-faire. Sur LinkedIn comme sur notre site Internet, nous relayons les offres d'emploi de nos adhérents. Le « job dating » de ce village de la chimie est une initiative, la première du genre pour nous, que nous rééditerons en 2023.

Par ailleurs, notre fédération met à disposition une trentaine de vidéos métiers et une application pour connaître le ou les métiers qui pourraient correspondre au profil des intéressés disponibles sur lesmetiersdelachimie.com ainsi qu'une page [#Gracealachimie](https://www.facebook.com/Gracealachimie) pour comprendre le lien entre la chimie et le monde qui nous entoure.

Cependant, nos efforts et ceux de nos entreprises demeureront sans effet si collectivement, dans cette région tout comme ailleurs, nous ne parvenons pas à faire vivre chez les jeunes et chez les moins jeunes l'envie, le désir, le plaisir de travailler dans notre branche.

Merci pour vos témoignages.

Le témoignage d'une PME de la chimie

Un entretien avec Régis Darchicourt Président de HSWT



HSWT
Aspartame made in Europe
Since 1991



France Chimie NPC :

Pouvez-vous présenter l'entreprise en quelques mots ?

Régis Darchicourt :

Nous sommes depuis 1991 fabricants d'aspartame, désormais les seuls en Europe et même hors Asie. Installée à Gravelines, l'entreprise compte 87 salariés. Jusqu'en 2015, nous étions filiale d'un groupe japonais, Ajinomoto et rétrospectivement cette époque est aujourd'hui perçue comme un âge d'or disparu ! Entre 2015 et 2019, nous avons connu une série d'épreuves, liées notamment aux controverses sanitaires sur les effets prétendument nocifs de l'aspartame.

La liquidation de l'entreprise suite à une gestion désastreuse de 2015 à 2018 par l'actionnaire de l'époque, négociant en édulcorants, a permis de faire apparaître une forme de résilience et d'entériner la fin de l'âge d'or. Ceux qui ont connu l'épreuve de la liquidation se divisaient entre ceux qui voulaient continuer et ceux qui préféraient partir à l'occasion de la liquidation.

A l'époque, tout le management avait été sorti. Aujourd'hui on communique beaucoup avec le personnel pour une prise de conscience collective claire des difficultés actuelles et/ou à venir.

Depuis la reprise par Standard Investment, une société d'investissement européenne spécialisée dans les entreprises manufacturières et alimentaires et le renouvellement complet de l'équipe managériale, le climat a entièrement changé.



France Chimie NPC :

Comment avez-vous vécu la crise de 2022 ?

Régis Darchicourt :

En 2022, il y a eu pour nous le choc de la hausse des prix des matières premières, choc que nous avons pu amortir étant sortis des contrats pluriannuels avec nos plus gros clients. En 2023, j'anticipe un tsunami, avec la hausse conjuguée des prix du gaz et de l'électricité. Cette hausse concerne notre établissement et nos coûts de production, mais également nos fournisseurs et leurs propres coûts, avec l'effet multiplicateur que cela implique.

Pour éviter les interruptions d'activité liées par exemple aux difficultés de recrutement, il faut une bonne santé économique afin d'attirer la main d'œuvre. Nous avons deux handicaps : la relance permanente de la controverse sur l'aspartame et l'absence de soutien par un grand groupe. Mais étant les seuls producteurs d'aspartame en Europe, nous bénéficions d'une certaine protection envers les produits chinois, grâce à des taxes antidumping qui tempèrent l'agressivité commerciale de la Chine sur ce marché.

Le témoignage d'une PME de la chimie

France Chimie NPC :

En dehors de l'augmentation des prix de l'énergie, quels défis faut-il que l'entreprise relève pour maintenir sa compétitivité sur ce marché international ?

Régis Darchicourt :

Nous avons deux atouts : notre part de marché, qui est trop restreinte pour intéresser de grands groupes et la référence de l'industrie pharmaceutique, qui nous permet de soutenir notre image contre les campagnes anti-aspartame.

Une nouvelle étude est en cours depuis 2022, à l'initiative de l'IARC soutenue par les lobbies sucriers, sur les risques pour la santé à long terme des édulcorants, étude qui commence par l'aspartame... Aujourd'hui comme hier, nous avons donc à relever ce défi de fabriquer un produit dont l'image est malmenée.

En termes de production, nous ne sommes pas encore en charge à 100 %, il y a une marge de progression pour atteindre une capacité de production optimale de 3200 tonnes/an, à condition de maintenir l'outil et donc les investissements.

Nous devons réaliser des investissements coûteux s'élevant annuellement à plus de 2M€ en moyenne pour simplement maintenir l'équipement. La construction d'une unité comme la nôtre coûterait 150 millions € d'investissement. A titre d'exemple, le remplacement d'une cuve de réaction coûte 1 M€.

France Chimie NPC :

Etes-vous soutenus par les pouvoirs publics ?

Régis Darchicourt :

Nous avons le soutien des élus mais la DREAL (Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement) est particulièrement exigeante en matière d'évaluation des risques. L'étude de danger liée au renouvellement de notre autorisation d'exploitation, étude que nous avons menée avec l'INERIS (Institut National de l'Environnement industriel et des risques), organisme connu et reconnu en la matière, n'est toujours pas satisfaisante pour la DREAL. On bute toujours sur le problème de l'évaluation des risques liés à la combinaison et l'interaction entre des substances chimiques. Or, comme pour la météo, il y a tellement de paramètres en jeu qu'il est impossible d'établir des modèles mathématiques permettant une prévision avec un degré de fiabilité suffisant. Les exigences ne sont pas les mêmes chez les Chinois ou même les Japonais, ce qui aggrave les distorsions de concurrence.

Un témoignage sur le tutorat

Tutorer les jeunes pousses, bouturer les bonnes branches



Didier Lomenech DRH Imperator

Chez Imperator, qui fabrique des graisses et des spécialités à usage industriel, nous n'avions pas de tradition de formation en alternance : il y a 10 ans, l'entreprise ne comptait aucun alternant. Par contre, il existe depuis toujours chez nous une tradition de compagnonnage, d'accompagnement des nouveaux embauchés, en une forme d'initiation.

Il ne s'agit pas seulement d'acquérir des connaissances, car dans les métiers de la chimie, le résultat est partiellement aléatoire, ce n'est pas de la mécanique de précision : selon les substances employées, le produit varie. Il faut donc apprendre non seulement les propriétés des substances employées et leurs interactions, mais encore une certaine expertise de leurs processus de transformation.

Dans l'imaginaire collectif, la chimie se résume à des équipes en blouses blanches expérimentant en laboratoire des substances bien identifiées et classifiées ! En fait, nos métiers ne se limitent pas au travail de laboratoire et les stagiaires et salariés découvrent vite des pratiques qui ne coïncident pas avec cette image. Cette dimension initiatique, cette forme d'apprentissage « sur le tas », permet aux débutants non seulement de mettre en application des connaissances scolaires, mais encore de se familiariser avec des processus chimiques industriels qui sont dotés de leur propre vie, de leur propre mouvement.



Les choses ont commencé à se structurer chez IMPERATOR avec le « contrat de génération », qui encourageait l'embauche des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors. Cela a provoqué chez nous une prise de conscience sur l'évolution de la pyramide des âges et nous avons commencé à développer plus systématiquement des formations au tutorat pour les plus anciens.

À l'expérience, nous avons constaté un décalage : les plus anciens n'étaient pas nécessairement ceux que l'encadrement choisissait comme tuteurs. Nous nous sommes aperçus que tous les anciens n'avaient pas forcément l'envie ou la capacité de transmettre leur savoir-faire et qu'en outre ils pouvaient avoir de mauvaises habitudes qu'il fallait justement éviter de transmettre !

Nous avons donc changé de braquet, nous essayons désormais de détecter les salariés ayant une capacité pédagogique, une envie, une passion de transmettre et qui sont dotés des compétences aujourd'hui nécessaires, par exemple en matière de sécurité. Les préoccupations de sécurité sont devenues incontournables et tout à fait intégrées par les jeunes générations : comme la ceinture de sécurité, c'est devenu un réflexe. De même pour les préoccupations environnementales, en particulier l'empreinte carbone.

Un témoignage sur le tutorat

Le tuteur doit avoir intégré ces enjeux dans sa façon de travailler et de transmettre son savoir-faire. Outre cette dimension de la responsabilité sociale et environnementale, le tuteur idéal allie l'expertise professionnelle et l'aisance dans la communication, la capacité d'écouter et l'implication auprès des personnes encadrées. C'est une forme de parrainage.

Comme beaucoup d'entreprises de la chimie, nous sommes confrontés à l'image, politiquement répandue mais factuellement erronée, d'industrie polluante. Pour traverser cette image, il faut venir dans l'entreprise, visiter les ateliers et les machines, et c'est l'un des intérêts d'une initiative comme le « Job Dating » organisé par France Chimie Nord / Pas de Calais : donner envie à des jeunes de venir voir d'abord, pour ensuite susciter l'envie d'y venir travailler.

Globalement, nous n'avons pas de difficultés à recruter pour des emplois de niveau Bac+3 et au-delà : on trouve suffisamment d'ingénieurs et doctorants en recherche d'emploi. En revanche, il est plus difficile de trouver les opérateurs dont nous avons besoin, de gens qui ont envie de travailler en équipes, avec des machines et de contribuer à la production d'un matériau utile. Quand un processus d'intégration échoue, c'est souvent parce que la personne embauchée manque non pas de compétences, mais d'envie de travailler, un peu perdue dans le monde professionnel.

Notre activité à Imperator et plus généralement dans les métiers de la chimie, est utile à d'autres métiers et plus généralement à la collectivité, y compris et notamment pour relever les défis environnementaux d'aujourd'hui. C'est le sens et la valeur de nos activités qu'il nous appartient de transmettre et de faire vivre.

Le SDIS, acteur majeur de la prévention des risques industriels

Entretien avec le Lieutenant-Colonel Jérémie Degrande et le Commandant Dimitri Declercq

respectivement chef du groupement et chef du service planification du GPRS (Groupement Prévision des Risques) du SDIS 62



Jérémie Degrande :

Pour nous situer, je dirais que le SDIS (Service Départemental d'Incendie et de Secours), du Pas-de-Calais accompagne environ 1000 installations classées/ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement) et 30 sites Seveso et que nous avons une place (et un rôle actif) au sein du CODERST (Conseil Départemental de l'Environnement et des Risques Sanitaires et Technologiques).

France Chimie Nord / Pas de Calais :

Précisons que le CODERST concourt à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi, dans le Département, des politiques publiques, dans les domaines de la protection de l'environnement, de la gestion durable des ressources naturelles et de la prévention des risques sanitaires et technologiques. Il joue notamment un rôle important concernant les Installations Classées pour la Protection de l'Environnement.

Jérémie Degrande :

Exactement ! Nous sommes consultés dans le cadre de cette instance pour tous les actes intéressants les ICPE. Nous sommes les conseillers techniques de l'autorité préfectorale, mais également des élus qui nous demandent conseil et assistance, par exemple en matière de risques technologiques.

Dimitri Declercq :

D'une manière générale, nous nous efforçons d'intervenir en amont, avant toute crise, en mettant nos compétences à la disposition des parties prenantes, élus, services publics, industriels, etc. Nous sommes des professionnels de la prévention des accidents technologiques et de la gestion des risques et à ce titre nous concourons au diagnostic des risques et à l'évaluation des systèmes de sécurité. Ainsi, il n'est pas rare qu'une triangulation s'opère entre les services de la DREAL (la Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement, chargée du contrôle des installations classées et en particulier des sites Seveso), les sites industriels et le SDIS, qui n'a aucun pouvoir de police ou de sanction, mais dont l'expertise, appréciée et reconnue, facilite la meilleure adéquation entre l'application de la réglementation, la protection des populations et de l'environnement et le maintien et le développement d'activités économiques essentielles à la vie du territoire.

Le SDIS, acteur majeur de la prévention des risques industriels

France Chimie NPC :

Un exemple ?

Jérémie Degrande :

Nous travaillons depuis deux ans sur le projet de Gigafactory, la première en France, située à Billy-Berclau. Cette énorme unité industrielle est destinée à fabriquer des cellules et modules de batteries lithium-ion pour alimenter la prochaine génération de véhicules électriques. Sur ce projet hors normes, nos équipes travaillent à la fois avec les services publics et avec les industriels.

Dimitri Declercq :

Autre exemple : en étudiant avec un site Seveso son organisation de crise, - ce qu'on appelle dans le jargon le POI : Plan d'Opération Interne -, nous avons détecté un risque qui n'était pas pris en compte de façon satisfaisante. C'est parce que nous avons l'expérience des incendies et des accidents que nous avons une expertise sur les risques, expertise qui peut et doit être mobilisée aussi bien par les entreprises que par les services publics et par l'ensemble des parties prenantes, au service de l'intérêt général.

France Chimie NPC :

Concernant justement les POI, qui exigent la réalisation régulière d'exercices de gestion de crise (par lesquels un établissement Seveso simule une explosion, une fuite de gaz toxique ou un incendie), comment concevez-vous la collaboration des sapeurs-pompiers avec les professionnels de l'industrie chimique ?

Jérémie Degrande :

Jusqu'à récemment, nous intervenions directement et en quelque sorte à la place des équipes du site. Aujourd'hui, nous avons changé de paradigme : les membres de la cellule de crise du site industriel sont chacun doublés par un homologue sapeur-pompier avec lequel il travaille en binôme pendant l'exercice POI. Cette nouvelle méthode permet à la fois de mieux se connaître (et donc mieux coopérer), de faciliter le transfert de compétences et le retour d'expérience et aussi, pour nous sapeurs-pompiers, de connaître le site sur lequel nous serons éventuellement appelés à intervenir en cas de sinistre. Nous sommes ainsi collectivement plus efficaces.

France Chimie NPC :

Après un incendie ou un accident industriel, vous faites un débriefing à chaud avec la Direction et les équipes du site concerné. Mais intervenez-vous également ensuite dans l'analyse de l'accident ?

Jérémie Degrande :

Oui, nous participons à la construction du REX (le Retour d'Expérience), mais nous sommes également souvent partie prenante pour le redémarrage de l'activité : notre avis est pris en compte par l'autorité préfectorale pour autoriser ou non la reprise totale ou partielle de l'exploitation.

France Chimie NPC :

Donc tout va bien entre le SDIS et les sites Seveso ?

Dimitri Declercq :

Disons que la coopération en amont se développe régulièrement et que nous faisons en sorte qu'il en soit ainsi avec chacun des sites concernés. Par contre, nous pourrions construire un partenariat plus solide, à l'exemple de ce qui existe à l'étranger, sur la gestion de certains équipements. En Allemagne, les industriels cotisent au budget des sapeurs-pompiers pour qu'ils s'équipent en camions-mousse. Sans aller jusque-là, pourquoi ne pas imaginer que des équipements coûteux mais indispensables soient mutualisés entre plusieurs sites Seveso et confiés au SDIS, pour être utilisés efficacement par des professionnels compétents ? Nous avons su développer, avec l'association ATMO, ce type d'action où les capteurs d'air achetés par les industriels sont confiés au SDIS pour la réalisation des prélèvements nécessaires à l'évaluation de la qualité de l'air. Pourquoi ne pas élargir ce genre de coopération aux camions mousse et aux émulseurs ?

France Chimie NPC :

*Voilà un beau thème de travail pour 2023 !
Merci pour votre témoignage et votre disponibilité.*