

SUN*Light*

Journal interne Sun Chemical, site de Monthey, no 8, mai 2024



Edito

2023 : une année à oublier ?

L'année 2023 est la plus mauvaise des 55 ans d'activités pigment à Monthey : ventes de nos produits en-dessous des budgets, volumes de production au plus bas, réduction de l'horaire de travail (RHT), suppression de postes. La sanction pour les employés se déploie en 2024 encore : bonus ramené à zéro (du jamais vu), enveloppe salariale en-deçà des attentes pour les augmentations.

2023 est une année qu'on désire oublier rapidement, mais pas sans en tirer quelques leçons.

Surcapacité : Nous sommes face à une concurrence très rude : pour plusieurs de nos produits, les capacités de production mondiales dépassent les besoins. La guerre des prix fait rage et les marges financières s'érodent. La concentration de la production DPP à Monthey est une bonne nouvelle pour nous, mais répond à une perte de parts de marché pour Sun Chemical.

Structure performante : la préférence a été accordée à Monthey par des décideurs américains et non à Newport



pour concentrer la production des DPP. La partie a été gagnée car notre structure était plus compétitive, malgré la cherté trop souvent reprochée à la Suisse. Pour rester compétitifs vis-à-vis de nos concurrents externes, nous devons continuer à viser efficacité et parcimonie : les dépenses doivent être contrôlées, le superflu ou le luxe oubliés.

Stock et inventaires : c'est aux stocks de suivre les ventes et non l'inverse. A fin 2022, convaincu d'un rebond des affaires, le business a imposé

une forte production, alors que les commandes baissaient et les stocks prenaient l'ascenseur. Cette divergence a fortement amplifié nos difficultés en 2023. Notre production a été réduite pour non seulement suivre la baisse des ventes, mais aussi liquider les stocks. Pour éviter cet effet amplificateur, le site agira de manière proportionnée et ciblée sur la base de faits démontrés : une augmentation des entrées de commandes ou des signatures de contrats engageants.

Flexibilité : le site a démontré une grande souplesse d'adaptation dans cette année difficile : nous avons répondu par une flexibilité de 44% (= variation des coûts de production / variation des volumes à produire) pour un objectif de 30% minimum. Les RHT ont joué un rôle essentiel pour maîtriser les coûts de personnel, ceci malgré la compensation du plein salaire offerte par l'entreprise aux collaborateurs en chômage.

L'année 2024 s'annonce meilleure. Ces trois premiers mois, la production est bonne et répond à la reprise des ventes : les stocks de nos produits sont même en légère baisse, ce qui indique un potentiel d'activité supplémentaire pour nous. Continuons donc à produire en toute sécurité pour livrer au meilleur coût !

Cédric Cossy
Directeur

Impressum

Magazine d'information créé et réalisé pour les collaborateurs de Sun Chemical du site de Monthey.

Comité de rédaction : Cédric Cossy, Corinne Frehner, Jean-Marc Gilliard, Shaban Gjocaj, Stéfano Gori, Julia Haschka, Joël Kühni, Vincent Oses, Sébastien Raoul.

Mise en page et création : Corinne Frehner

Impression : Imprimerie Cimo

Couverture : Mise en place de l'hélice du circuit de refroidissement au bâtiment 347

Effizienz Énergétique

Déviatiion compteure

Dans la gestion quotidienne de nos consommations énergétiques, les débitmètres se dressent tels des baguettes de chef d'orchestre, liant étroitement notre utilisation énergétique à nos factures finales. En ces conditions, lorsqu'un débitmètre est décalé, ou qu'il se bloque en plage haute, nos coûts s'envolent.

En ce début d'année 2024, nous avons eu ces deux cas :

1. Un des débitmètres des WAI s'est bloqué en plage haute pendant deux semaines impliquant un surcoût de près de CHF 80'000.--.
2. Un des débitmètres de vapeur s'est décalé avec le temps, impliquant une surconsommation de près de CHF 10'000.--. Ce décalage a eu une grande influence sur les factures lorsque le débit était faible (<1'000kg/h).

Ces surconsommations ont été remboursées par CIMO mais cela a

quand même entraîné une perte de temps et de gain. Pour garantir une précision optimale, il est essentiel de détecter et de rectifier les écarts le plus rapidement possible.

Afin d'améliorer la détection des déviations des compteurs, un déploiement d'alertes utilisant PIVISION est en cours pour plusieurs débitmètres sélectionnés. Par exemple, lorsque la consommation des WAI du 369-ex(A) dépasse les 25 m3/h pendant plus de 2h, le CExp et la responsable énergie reçoivent un mail pour être alertés d'une potentielle déviation.

Un grand merci aux collaborateurs qui ont signalé ces déviations !

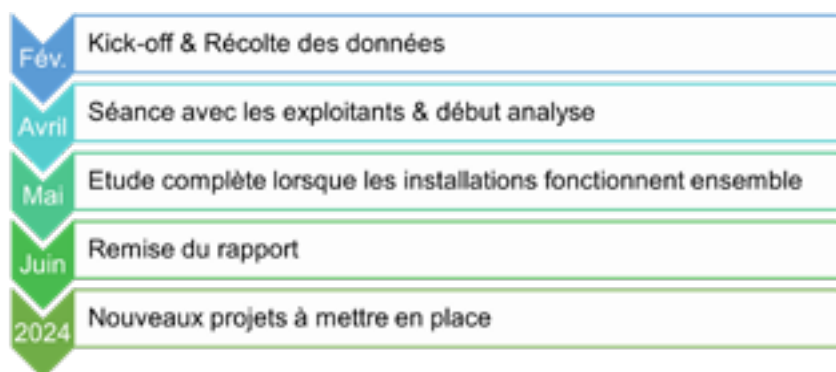
Synergie énergétique : un duo gagnant

Entre le bâtiment de production 369 et celui du finishing 447, au-delà d'un tunnel les séparant, une collaboration énergétique co-existe. Le bâtiment 369

partage une partie de ces condensats (DKs) pour aider le bâtiment 447 à se chauffer. Cette synergie permet de diminuer la consommation de vapeur par 3. Bien que le bâtiment 447 ne soit pas le plus gros consommateur de vapeur, une économie de plus de CHF 30'000.--/an (tarif vapeur 2024) peut être réalisée si l'installation est correctement suivie. En décembre dernier, le non-fonctionnement d'une pompe au 369 (W961-P71) a empêché le transfert des DKs du 369 au 447, entraînant ainsi une importante augmentation de la consommation de vapeur.

Merci aux collaborateurs qui ont déployé tous leurs efforts pour localiser et résoudre le problème le plus rapidement possible !

Camille Vincent
Responsable Energies



Planning de l'analyse de pincement

Prochainement : Analyse de pincement, qu'est-ce que c'est ?

Au printemps 2024, une analyse de pincement (Pinch Analysis, en anglais) va être effectuée sur les régénérations 1&2 du 369 pour améliorer leur efficacité énergétique. En pratique, cela vise à réduire la consommation d'énergie en identifiant et en optimisant les transferts de chaleur entre les flux chauds et froids.

Mot de la Direction

L'OI pour les nuls en finance

Le revenu opérationnel (Operational Income OI) est l'indicateur ultime choisi par notre entreprise pour qualifier la performance de notre activité. Comment est-il calculé sur un exercice comptable? (Nous négligeons ici les transitoires et provisions).

qui doivent augmenter en premier lieu. Côté production, notre activité a un impact sur les éléments signalés par une *astérisque dans le calcul. Notre contribution à un OI sain passe donc par des coûts (production et autres) maîtrisés, des variances minimales

(pas de retravaillage ou de gaspillage, recettes exactes) et une bonne absorption (produire sans faute ce qui est planifié).

Cédric Cossy
pour la Direction

Comme dans le privé (qu'ai-je sur mon compte), une entreprise doit se soucier de ses liquidités : elles sont indispensables pour payer factures, salaires ou autres dividendes. La faillite est déclarée si les liquidités viennent à manquer durablement.

En 2023, priorité a donc été donnée aux liquidités: pour réduire les stocks (contribution positive au cash), il faut réduire la malheureusement moins vite que l'absorption, ce qui influence négativement l'OI : le cash flow est ainsi resté positif en sacrifiant l'OI.

L'objectif de Color Marterials pour 2024 est la restauration d'un OI positif. C'est naturellement les ventes

	Descriptif
Ventes	Chiffre d'affaires avec nos clients
- Coûts de vente standard	Coûts standards des produits (y compris matières premières) multipliés par les volumes vendus.
= Marge brute standard	
- *Coûts de production	Coûts effectifs de fabrication incluant salaires, énergies, amortissements... Les matières premières ne sont pas comprises
+ *Absorption	Coûts standards des produits (sans matières premières), multipliés par les volumes produits.
- *Autres coûts	Coûts des services locaux (labos, maintenance, HR, encadrement, finance, ...) facturés à la production
+/- . * Variances	Déviation comptable par rapport aux standards : différences de rendements, corrections de stocks, corrections de prix (MP ou énergies), « reprises », destruction de produits...
= Bénéfice brut	
- Dépenses opérationnelles	Coûts des services de vente et des services généraux de l'entreprise
= Revenu opérationnel (OI)	
+/- variation de stock	Valeur selon coûts standards des stocks prélevés (+) ou accumulés (-)
- *Dépenses d'investissement (CapEx)	Montants investis dans des acquisitions ou pour la construction / le remplacement d'installations
= Liquidités (Cash flow)	L'argent qui est rentré ou sorti des caisses

Mot de la Direction

Petit questionnaire

Après avoir lu cet article, vous devriez être en mesure de répondre aux questions soulevées par ces idées de comptabilité créative.

1. Une augmentation des coûts standards SAP de nos produits va améliorer l'absorption et une meilleure absorption améliore le calcul de l'OI. Suffit-il de changer nos coûts standards pour améliorer l'OI ? Quels autres effets collatéraux sont à craindre ?
2. Comme les dépenses d'investissement n'influencent pas l'OI, investissons un maximum pour concrétiser toutes les idées de réduction des coûts ! Mais où, hélas, ces investissements réapparaissent-t-ils dans le calcul de l'OI ?
3. Quels sont les éléments comptables impactés par une baisse du tarif des énergies ? Que devient l'OI ?
4. Qui, dans l'entreprise est intéressé à suivre l'évolution de la marge brute standard ?
5. Produire à pleine capacité permet d'absorber au mieux nos coûts fixes de production et d'améliorer l'OI. Pourquoi donc limiter la production ? Que doit-il se passer ailleurs dans l'entreprise pour que l'OI s'améliore ?
6. Comme la reprise se profile, autant être prêts à tout produire ! Mais est-ce une bonne stratégie de faire le plein d'un maximum de matière premières ? Quel impact attendre sur l'OI ?

Réponses dans la prochaine édition !



EHS: un service pour apporter des solutions

Formation complète à la nouvelle méthode de l'Analyse des risques

En intégrant Sun Chemical, nous avons apporté dans nos bagages de jolis, nombreux et compliqués procédés de synthèse chimique avec une belle palettes de presque tous les dangers possibles en la matière. De son côté, Sun Chemical avait à son actif essentiellement la gestion d'une multitude de procédés physiques (moutures, mélanges, broyages, filtration, homogénéisation, décantations, conditionnements, transports), mais assez peu d'expérience de la synthèse chimique.

Sun Chemical avait déjà un système bien développé pour évaluer les risques aux postes de travail (p. ex. les risques liés aux travaux en hauteur, aux manutentions de charges, au bruit, etc...), en bref, un peu tous ces risques que nous abordons lors des EPT. En revanche, l'évaluation des risques liés à un procédé (typiquement une synthèse ou une distillation) existait mais sous forme assez informelle, peu systématique et avec une grande liberté de choix de la méthode.

Confrontée à des risques plus élevés, l'entreprise a dès lors dû mettre en place une gestion uniformisée du risque procédé. Le choix de la méthode s'est porté sur ce qu'on appelle l'HAZOP, qui est une méthode reconnue internationalement, mais qui était peu pratiquée dans le monde BASF pour nos procédés.

Cette méthode est assez «carrée», elle a ses exigences et nécessite une approche systématique bien comprise afin de pouvoir être appliquée efficacement, avec des résultats à la hauteur des risques, mais en évitant aussi de construire des usines à gaz.

Le service EHS de Monthey s'est fortement impliqué dans la mise en place puis dans l'organisation d'une formation à cette méthode. Nous avons finalement organisé deux sessions de formation à Monthey. La première a eu lieu en septembre 2023 avec un organisme spécialisé externe pour former huit personnes sur la méthode de base.

La seconde session s'est déroulée en février 2024 pour former 14 personnes sur les règles spécifiques à Sun Chemical à utiliser lors de l'application de la méthode. Un exemple pour être plus clair : la méthode générale nous dit qu'il faut travailler avec une matrice de risques mais ne spécifie pas quelle matrice ; Sun Chemical nous donne la matrice que nous devons employer. Et ainsi de suite pour d'autres notions.

Et comme pour bien d'autres activités, la théorie c'est bien mais, les exercices nous l'ont montré, le passage à la pratique est truffé d'embûches, c'est assez complexe. Il a donc été décidé que les trois premières analyses des risques prévues cette année se dérouleront avec un accompagnement externe par des professionnels de l'HAZOP, le temps de bien comprendre comment la méthode s'applique et d'en apprendre les ficelles pour travailler efficacement.

Stefano Gori
EHS Manager

Parlons-en ! Ça vous parle?

En pratique, c'est ce que l'on avait en son temps introduit sous la forme un peu malencontreuse du « carnet rouge ». Ceux qui ont bien compris l'approche et l'esprit de la chose savent néanmoins que c'est un outil de sensibilisation dont l'objectif est de prévenir les situations à risques dans un esprit bienveillant et constructif.

Aujourd'hui l'outil subsiste, sous une forme légèrement différente, et j'ai eu dernièrement la curiosité d'aller guigner

un peu les sujets qui y sont abordés. Rassurez-vous, les informations relevées le sont de manière tout à fait anonyme et très succincte.

J'ai eu donc le plaisir de constater tout d'abord que tous les services ont introduit des petits moments de discussion sur des sujets EHS. Pour les équipes qui pratiquent ça depuis bien longtemps, ce sont surtout les « ¼ d'heures EHS » quotidiens ; les autres services ne sont pas en reste et

profitent de diverses séances régulières pour évoquer ces thèmes.

La deuxième satisfaction a été de constater que les thèmes abordés sont très divers et correspondent à de véritables observations de déviations, mais aussi à des constats de bonnes pratiques ; c'est d'ailleurs important et plus motivant de relever les comportements exemplaires. Les thématiques abordées p. ex. dans les laboratoires sont souvent

assez distinctes de celles discutées en production, à la logistique ou à la maintenance. Néanmoins on trouve une ou deux thématiques qui font l'unanimité, comme celle des trop nombreuses infractions aux règles

de circulation ou encore celle des problèmes de mauvais étiquetages des contenants.

Ceci me donne la conviction qu'aujourd'hui l'esprit « Parlons-en » fait

partie de notre culture. Avec ARA c'est la base pour éviter des accidents.

À cultiver encore et encore.

Stefano Gori
EHS Manager

Sécurité comportementale: Arrêter - Réfléchir - Agir (ARA)

Face à l'augmentation du nombre d'événements chez Sun Chemical (tous sites confondus) liés à l'aspect comportemental, il a été décidé de mettre dorénavant dans le journal d'entreprise SunLight, une rubrique sur la thématique de la sécurité comportementale. Voici deux exemples ci-dessous:

EVT 2023056 : Risque de déversement de méthanol (MeOH) aux WAI

Le collaborateur ayant vécu cette situation est Adrian Imeri, RCE au bâtiment 347.

Pedro: Concernant cette annonce d'événement n° 2023056, pourrais-tu nous raconter brièvement ce qui s'est passé ?

Adrian : En bref, nous avons une procédure en cours depuis plusieurs jours en salle de commande. Lors de la reprise du poste, nous avons le temps de la poursuivre. J'ai donc examiné cette procédure pour évaluer notre avancement et me situer.

Le point de reprise nous indiquait d'effectuer un jeu de vannes au sous-sol mais celui-ci n'existant plus, la seule possibilité était de vidanger la chaudière au WAI. Cependant, je me suis rappelé qu'il y avait eu un transfert de méthanol et d'eau dans la chaudière R224 quelques jours auparavant.

J'ai donc arrêté la procédure et signalé le problème à la ligne afin d'éviter le déversement d'une quantité aussi importante de méthanol au WAI.

Pedro : De quelle quantité de méthanol parle-t-on ?

Adrian : A peu près 3'000L de méthanol.

Pedro : Et pourquoi le jeu de vannes n'existe-t-il plus, on envoie directement en direction des WAI ?

Adrian : Il peut arriver, avec le temps, que des installations subissent des modifications dues à leur évolution ou amélioration. Celles-ci sont toujours liées à des procédures de fabrication qui peuvent, elles, ne pas être à jour. C'était le cas dans notre situation. Avant, nous pouvions aller au L936 ou au WAI mais plus maintenant.

Pedro : Merci Adrian pour tes explications.

Pedro Rocha
Ingénieur EHS



Adrian Imeri devant l'installation



L'installation en question

EHS: un service pour apporter des solutions

Sécurité comportementale: Arrêter - Réfléchir - Agir (ARA) (suite)

EVT 2024010 : fût de résidus non étiqueté

Emmanuel Musy préparait les installations pour l'exploitation du LUWA. En préparant les fûts vides pour que ceux-ci soient remplis avec les résidus du LUWA, lors de leur mise en place, Emmanuel a senti qu'un de ces fûts était plus lourd que d'habitude. Il est possible de retrouver des fûts LUWA partiellement remplis lors de la préparation car lors du nettoyage de l'installation, les résidus récupérés sont également recyclés. Néanmoins, ces fûts sont normalement mis sur le convoyeur, prêts à être utilisés, et non à l'emplacement des fûts vides, comme dans ce cas.

Face à cette situation, Emmanuel s'est arrêté et après avoir réfléchi (application d'ARA), a donc décidé de contrôler le fût en question pour s'assurer de son contenu. En ouvrant le couvercle, un panache de fumée en est sorti et il a constaté la présence de coulures sur le bord de celui-ci. À l'intérieur il semblait y avoir de l'absorbant universel (Terraperl) avec du Thionyle. De plus, ce fût avec ce type de contenant n'était pas étiqueté malgré un AFK existant pour son élimination.

Conclusion, le fût n'était pas vide comme il aurait dû l'être et qui plus est, il contenait un produit qui n'a rien à faire à cet endroit étant donné que le Thionyle

dans du Terraperl est stocké ailleurs dans le bâtiment pour être éliminé.

Cet événement a mis en lumière un problème qui est devenu fréquent dernièrement, à savoir l'utilisation de ces fûts comme poubelles (par exemple, pour jeter des gants de nitrile).

Son analyse a relevé l'existence d'une méconnaissance de la procédure pour l'élimination de ce type de déchets (369_PRD_MAN_0436_TCCB_PREP_RESIDUS_POCl3_PCi3_SOCl2), ainsi qu'un manque de formation.

Pedro Rocha
Ingénieur EHS



Emmanuel Musy s'occupant d'un fût



Commission de Prévoyance

Résultats des élections à la Commission de Prévoyance

Avec 97 bulletins rentrés, c'est un peu moins de la moitié des employé-e-s qui ont participé à l'élection partielle à la Commission de prévoyance de notre caisse de pension. Les voix se répartissent ainsi :

Lorianne Morend	46
Michel Fumeaux	35
Lionel Heyer	9
Daniel Müller	5
Olivier Hauswirth	2

Nous remercions tous les candidats pour l'intérêt manifesté pour cette fonction et félicitons Lorianne Morend pour son élection. Elle rejoindra Christophe Fournier pour représenter les employé-e-s. La Commission est un organe paritaire de quatre membres qui compte

aussi Georges Hoog et Cédric Cossy comme représentants de l'entreprise.

Les tâches de la Commission de prévoyance sont définies par la LPP et ses ordonnances. Le cahier des charges comprend notamment :

- L'information régulière aux employés
- L'évaluation du bilan financier annuel des plans de prévoyance
- La décision sur des modifications à apporter à ceux-ci
- La validation d'une éventuelle liquidation d'un contrat de prévoyance et le choix d'une nouvelle institution de prévoyance.



Notre institution de prévoyance Copré compte quelques 1200 employeurs affiliés. Notre Commission de prévoyance ne traite donc que des questions spécifiques sur les rapports liant notre entreprise à Copré. La stratégie générale de l'institution de prévoyance, en particulier sa stratégie d'investissements, reste de la responsabilité du conseil de fondation de Copré.

Cédric Cossy
Directeur

Ergebnisse der Wahl zur Kommission der Vorsorgeeinrichtung

Mit 97 zurückgegebenen Stimmzetteln hat eine knappe Hälfte der Mitarbeiter an der Nachwahl zur Vorsorgekommission unserer Pensionskasse teilgenommen. Die Stimmen verteilen sich wie folgt:

Lorianne Morend	46
Michel Fumeaux	35
Lionel Heyer	9
Daniel Müller	5
Olivier Hauswirth	2

Wir danken allen Kandidaten für ihre Interesse an dieser Position und gratulieren Lorianne Morend zu ihrer Wahl. Sie wird zusammen mit Christophe Fournier die Arbeitnehmer vertreten. Die Kommission ist ein paritätisches Gremium aus vier Mitgliedern, zu dem

auch Georges Hoog und Cédric Cossy als Unternehmensvertreter gehören.

Die Aufgaben der Vorsorgekommission sind im BVG und seinen Verordnungen festgelegt. Zu dem Pflichtenheft gehören insbesondere:

- Regelmäßige Information der Mitarbeiter
- Auswertung der Jahresabschlüsse für unsere Vorsorgepläne
- Entscheidung über die eventuellen Planänderungen.
- Validierung einer möglichen Auflösung des Rentenvertrags und Wahl einer neuen Vorsorgeeinrichtung.

Unsere Vorsorgeeinrichtung Copré zählt rund 1200 angeschlossene Arbeitgeber. Unsere Vorsorgekommission befasst sich daher ausschließlich mit konkreten Fragen zu den Beziehungen zwischen unserem Unternehmen und Copré. Die allgemeine Strategie der Vorsorgeeinrichtung, insbesondere deren Anlagestrategie, liegt weiterhin in der Verantwortung des Stiftungsrates der Copré.

Cédric Cossy
Direktor

Supply Chain

Gestion de la demande et des stocks: des prévisions à la production

Le terme de « prévisions de ventes » a été dit, lu et entendu de nombreuses fois ces dernières années. Si, à première vue, sa signification semble évidente, savez-vous comment elles sont établies et de quelle manière elles sont prises en compte dans la planification de la production à Monthey ?

Qu'est-ce que les prévisions de ventes ?

Les prévisions de ventes sont une estimation des volumes que l'on vendra pour chaque produit dans une période donnée, mensuelles chez Sun Chemical. Elles sont établies sur les prochains 12 à 18 mois par les vendeurs, en se basant sur plusieurs facteurs :

- Les contrats fermes, prévisions et informations reçus de nos clients
- La connaissance du marché (pics saisonniers,...)
- Les activités de nos vendeurs (nouveaux clients, adaptation de prix)

Pour quoi faire ?

Les volumes que l'on vendra devront forcément être produits, et l'on ne veut pas produire ni trop peu ni trop tard au risque de perdre des ventes et des clients! Comme l'entreprise a des objectifs financiers à atteindre, on ne veut pas non plus produire ni trop ni trop tôt.

Les prévisions de ventes sont donc essentielles pour dimensionner et cadencer nos capacités de production, et de stockage : c'est grâce à elles qu'on anticipe les besoins pour y répondre avec la bonne quantité du bon produit au bon moment.

Prévoir des ventes, planifier la production

Pour passer des prévisions (une information) à la production (des matières physiques), il y a deux facteurs importants à prendre en compte : le stock ainsi que les délais d'approvisionnement et de fabrication.

Pour chaque produit, un seuil de stock minimal au centre de distribution est défini : c'est dans ce stock qu'on pioche pour couvrir les commandes reçues. En soustrayant du stock actuel les prévisions de vente mensuelle, on sait à quel moment il faudra que Monthey livre un article au centre de distribution pour ne pas tomber sous ce seuil de sécurité.

A Monthey, les temps de fabrication (entre le début d'une campagne de synthèse et l'expédition du produit fini au centre de distribution) varient entre trois semaines et deux mois. Les délais de livraison des matières premières (entre l'envoi d'une commande à un fournisseur et la réception de la marchandise) varient eux aussi, de quelques jours à plus de six mois !

Connaissant les produits à livrer au centre de distribution dans les prochains mois, on est en mesure de planifier les campagnes de production et envoyer les commandes de matière première dans les temps impartis.

Ces étapes constituent le processus mensuel de planning, qui implique Product Manager (la personne qui surveille les marchés et clients), Global Planner (la personne qui surveille les centres de distributions) et bien

évidemment l'équipe Supply Chain de Monthey.

Et quand on n'a pas vu juste ?

On sait que les volumes vendus chaque mois sont suivis de près : comme les prévisions sont une hypothèse, ils se situent plus haut ou plus bas selon les aléas du moment.

L'écart par rapport aux prévisions est moins largement communiqué, mais cependant très utile : ses causes et tendances sont identifiées et prises en compte pour ajuster les prévisions des mois suivants... on peut alors recommencer tout le cycle de planning !

Aurore Feuillade
Senior Supply Chain Planner

Vers une meilleure prévision de la demande

Vous l'aurez compris, les prévisions de ventes cadrent l'ensemble de nos activités : distribution, production et approvisionnements en matières premières. En rejoignant Sun Chemical, nous avons adopté les modèles de prévision de Sun Chemical, fortement guidés par les activités de vente de l'année précédente, ce qui est loin d'être optimal lors de changements de tendance des marchés.

L'équipe centrale en charge de la prévision de vente mondiale vient d'adopter une approche plus sophistiquée avec des algorithmes différents en fonction du comportement de commande de nos clients. La fiabilité des prévisions de vente (forecast accuracy) est attendue à la hausse de près de 20%. Ce serait un résultat très utile pour stabiliser nos plans de production et mieux répondre aux demandes de nos clients.

Crise en Mer Rouge

Depuis cet automne, de nombreux porte-containers ont été la cible d'attaques en prenant l'itinéraire de la mer Rouge entre l'Asie et l'Europe. En conséquence, les principaux armateurs ont décidé de ne plus prendre le risque d'emprunter cette route de la Mer Rouge, mais de contourner l'Afrique par le sud.

Les impacts sont les suivants :

- Nous avons un temps de transport rallongé pour la livraison des matières premières provenant de nos fournisseurs asiatiques, aussi bien que pour envoyer nos produits finis à nos clients en Asie.
- La rotation des porte-containers (Asie - Europe - Asie) est donc significativement plus longue. Par exemple, un navire qui pouvait faire 4 rotations complètes par an, n'en fera plus que 3,5. La disponibilité

de transport et de container s'est vu significativement réduite et le coût augmenté pour les transports non contractualisés (loi de l'offre et de la demande).

Le meilleur indicateur des tensions sur les capacités de transport est le coût du container hors contrat (ci-contre).



Après l'explosion des prix fin 2023, les armateurs sont en train d'ajouter des capacités de transport sur les routes internationales pour équilibrer l'offre et la demande. Ceci devrait aider à retrouver une exploitation stabilisée dans les prochains mois même si la situation en Mer Rouge perdure.

Vincent Oses
Supply Chain Manager



Technical Site Services (TSS)

Projet DRYSTIRX: une nouvelle vie pour nos sècheurs à palettes Vénuleth

Les bâtiments 347 & 369 sèchent nos pigments rouges et jaunes dans des sècheurs à palettes. Sècheurs plus connus sous le nom « Vénuleth ». Ce nom fait référence au fabricant « Venuleth & Ellenberger AG » à Darmstadt une charmante ville d'Allemagne.

Nous disposons d'une série de sècheurs 10m³ âgés de 20 à 40 ans qui fonctionnent encore grâce à un excellent entretien. L'élément critique des grands sècheurs 10m³ est le brasseur qui a une durée de vie estimée à environ 15 ans. Au total nous avons sept sècheurs de plus de 15 ans.

Le nombre de cycles ainsi que les températures élevées créent un vieillissement des roulements, des paliers et de la structure du brasseur.

Lors de défaillances mécaniques, telles que roulements, dans la majorité des cas les paliers subissent une détérioration de la surface de contact des roulements. Après plus de 15 ans de chauffage et



refroidissement ainsi que les milliers de litres d'eau qui sont passés à l'intérieur du brasseur, cela crée une érosion. Les parois internes ressemblent à des fonds marins. La fatigue crée des fissures par fatigue des parois. Nous avons aussi, dans le passé, constaté que certains corps creux n'étaient plus étanches (le corps creux est un réservoir vide soudé sur le brasseur qui permet de réduire la masse d'eau dans ledit brasseur et ainsi réduire le temps des courbes de chauffe et refroidissement).

Lors de ces défaillances, les brasseurs doivent être déposés et réparés provisoirement afin de garantir un minimum d'arrêt de production (un mois).

Cette réparation provisoire engendre des coûts élevés et ne permet pas de garantir la pérennité du brasseur.

Le délai de construction d'un brasseur est de 21 semaines. Tous nos sècheurs sont différents, même les sècheurs avec des dessins identiques ont des dimensions réelles différentes (7.5 mètres de long, 1.7 de diamètre et 4 tonnes). Pour des équipements de ces dimensions, les ajustages finaux se font soit sur place dans la cuve (modélisation de la cuve par nuage de points), soit sur la base des dimensions du brasseur déposé (à la ficelle).

Sur les sept sècheurs 10m³ du site, nous avons deux groupes de sècheurs qui possèdent des dimensions semblables, soit un groupe de cinq sècheurs et un autre de deux sècheurs. (Différences de longueurs cuves + 300mm).



Bon à savoir !

Le Vénuleth est un sécheur par « conduction » ou par « contact ». Donc le pigment humide est mis en contact d'une paroi chauffée (eau chaude, vapeur) où la chaleur est apportée par conduction à travers cette paroi, puis par conduction dans le produit.

Etant donné les dimensions différentes de nos sècheurs, la gestion du stock de pièces de rechange pour les brasseurs est mission impossible. Par contre, il est primordial de savoir qu'une panne majeure non préparée d'un brasseur résulterait à un arrêt de la production de 21 semaines !

C'est là que l'idée géniale de notre service entre en jeu : acheter deux

ébauches de « brasseurs standards » afin de réduire le délai à quatre semaines. Le grand avantage de cette approche: ces « brasseurs standards » sont, après quelques ajustements mineurs, utilisables pour tous nos sècheurs 10m3 sur le site. Ceci nous donne une grande flexibilité pour réagir en cas de panne majeure sur n'importe quel grand sécheur.

Avec les signatures des projet DRYSTIR1, 2, 3, etc., notre management souligne à nouveau sa volonté d'investir dans la fiabilisation de la production et dans la pérennité du site de Monthey.

Antoine Troger
Engineer Project Manager

Nouvelle organisation chez TSS pour 2024

Au 1^{er} janvier 2024, l'Organisation des Services Techniques (TSS) s'est vu renforcée de cinq personnes du groupe Asset Management (AM), partie intégrante jusque-là du service Operation.

Pourquoi un tel changement ?

Le contexte économique difficile de l'année 2023, conjugué à une prise de conscience que ce qui était valable avec BASF l'est peut-être un peu moins avec SUN, nous a contraints à nous poser des questions. Nos réflexions nous ont occupés une bonne partie de l'été pour arriver à la conclusion qu'il fallait abandonner l'Asset Management tel que connu auparavant, notamment en réponse au sentiment de dispersion des fonctions techniques dans l'entreprise.

Dès lors, il est apparu évident que cela faisait sens d'intégrer ces cinq personnes chez TSS alors que quatre personnes resteraient chez Operation. Par la même occasion, cela a permis à la Maintenance de trouver son nouveau chef, en la personne de Stéphane

Pestiaux, lequel conserve également le rôle d'Asset Manager Mécanique.

Tout changement génère son lot d'incertitudes. Cela est d'autant plus vrai dans notre situation avec un historique mouvementé au contenu émotionnel élevé. C'est pour cela que nous avons souhaité aborder tout cela de manière « douce » pour que chacun puisse s'exprimer et « vivre » ce changement à son rythme. Cela prend certes un peu plus de temps mais est bénéfique sur le long terme pour l'organisation.

Le top-management, notamment Brian Panczyk (Global Operation Manager), avait été averti de notre démarche et nous a immédiatement accordé son soutien. Par la suite, nous avons appris que le site de Ludwigshafen menait une démarche similaire. Cela démontre le dynamisme, la proactivité et la résilience du site de Monthey dans les moments difficiles !

Alors, est-ce que tout a été résolu au passage du cap de la nouvelle année?

Bien sûr que non! Et c'est normal! Cependant, ce changement doit permettre de faciliter les relations et les interfaces afin de libérer les espaces dans l'organisation pour trouver des solutions aux nombreux défis qui nous attendent dans les années à venir.

Le Comité de Direction tient à remercier sincèrement pour leur engagement les neuf personnes directement concernées: Stéphane Pestiaux, Yvan Pellouchoud, Jean-Maurice Favre, Pascal Seiler, Yannick Roulin, Patrick Max, Juan Berdayes, Joël Dall'Agnolo et Michel Fumeaux, et leur souhaite plein succès dans leurs nouveaux services respectifs.

Jean-Marc Gilliard
TSS Manager

Operation

La longue histoire des DPP

Les DPP sont nés par hasard en 1974, lorsqu'un chercheur nommé Farnum trouva un sous-produit coloré rouge issu de ses essais de synthèse d'une lactame.

Durant les années qui ont suivi, Abdul Iqbal du département Recherche de Ciba-Geigy exploita ce filon en se focalisant sur ce sous-produit coloré jusqu'à en développer une voie de synthèse qu'il publia en 1980 : les DPP étaient nés ! Il avait trouvé un pigment rouge de haute performance à la saturation et brillance inédites jusqu'alors dans le monde des pigments. En 1983, A. Iqbal et al. déposèrent alors un brevet au nom de Ciba-Geigy.

Durant les années huitante, la voie de synthèse en laboratoire se développa en un procédé industriel robuste pour passer des grammes aux kilogrammes et enfin à la tonne. Les premiers essais de production industrielle se feront en 1985 au bâtiment 347.

Fort de ce succès prometteur ouvrant de belles perspectives de marché en croissance, le site de Grenzach en Allemagne, proche de Bâle, commence dès 1988 à produire les premiers tonnages régulièrement. Mais la capacité est limitée et reste inférieure à ce nouveau marché en plein essor. Ciba-Geigy décide alors d'investir dans une toute nouvelle chaîne de synthèse à Monthey : DPP1, sa régénération de solvants et la synthèse d'amylate sont nés. Nous sommes en 1988. Rapidement, le procédé est optimisé pour atteindre un rendement supérieur à 95% et une capacité avoisinant le millier de tonnes. On ne produisait alors que les

DPP dit classiques issus du p-CIBN.

Les DPP de spécialités pointant le bout de leur nez, il fallut encore agrandir nos capacités de production et en 1997 une chaîne DPP pour les classiques fut construite à Newport (USA). Entre 2004 et 2006, la chaîne DPP2 et sa régénération virent le jour à Monthey pour accueillir les DPP de spécialité nourris par la chaîne EDTAS construite également à cette époque. En parallèle, Grenzach allait arrêter sa production qui sera transférée à Monthey.

Un point de production en Suisse pour le marché européen, un site de production aux USA, il manquait alors un site de production en Asie. C'est à Nankin (CN) qu'une nouvelle chaîne DPP pour les classiques fut construite en 2012.

Mais après 20 ans de protection par notre brevet, les concurrents commencèrent à arriver avec les DPP classiques. BASF décide alors de fermer Nankin après seulement quelques années d'exploitation.

Aujourd'hui, Sun Chemical a décidé de concentrer l'activité des DPP sur le site de Monthey uniquement, berceau de cette chimie dont nous maîtrisons tous les aspects technologiques et chimiques en produisant à la fois les classiques mais aussi les spécialités souvent exclusives et aux procédés complexes. Ainsi Newport va arrêter sa ligne de production et les tonnages vont être repris sur le site de Monthey lui permettant de consolider sa rentabilité avec deux chaînes de synthèse DPP bien remplies et avec les étapes de finishing et d'emballage (mise en sacs / cartons) présentes au 447, permettant une livraison directe à nos clients.

La boucle est ainsi bouclée : les DPP sont nés à Monthey et leur production pour Sun Chemical se poursuivra à Monthey. Soyons fiers de la reconnaissance de l'expertise acquise à Monthey durant ces 40 années de développement des DPP. Merci à tous, préservons ensemble ce joyau.

Dr Sébastien Raoul
Operation Manager



Sun Chemical obtient l'ECO PASSEPORT d'Oeko-Tex®

Chez Sun Chemical, nous nous efforçons de rester une référence dans l'industrie en matière de normes réglementaires.

Notre Business Line Plastique a récemment obtenu la certification ECO

PASSPORT d'Oeko-TEX® pour une gamme sélectionnée de 16 pigments dont plusieurs de Monthey, obtenant ainsi l'accréditation ZDHC (Zéro rejet de produits chimiques dangereux) niveau 3, le niveau le plus élevé possible de

la Fondation ZDHC. Il s'agit de la plus grande association mondiale dédiée à la transparence et à la collaboration pour éliminer les substances nocives de l'industrie mondiale du textile, de l'habillement et de la chaussure.



Dr Christof Kujat, Global Head Industry Segment Plastics, Color Materials : « Cet important processus de certification a débuté en 2020, démontrant l'engagement de Sun Chemical en matière de progrès environnementaux et représente la première de nombreuses certifications futures visant à faire progresser la durabilité de nos produits pour les marchés que nous desservons ».

Grâce à l'excellent travail d'équipe de Plastics Industry Management, PS&R, et des sites de production de Ludwigshafen et de Monthey, Sun Chemical a reçu le 11 décembre 2023 le certificat ECO PASSPORT d'Oeko-Tex® avec le niveau 3 de conformité ZDHC. Il s'agit de la plus haute reconnaissance de l'engagement de Sun Chemical pour permettre des choix plus sûrs de produits chimiques pour les chaînes de valeur des plastiques et des fibres.

En 2020, nous étions déjà le premier fournisseur de formulations chimiques

dans l'industrie des pigments à proposer la certification Oeko-Tex® avec le niveau 2 du ZDHC. L'entrée en vigueur de la dernière version 3 de la ZDHC a amené des exigences supplémentaires en matière de gestion des produits chimiques, telles que la sécurité des produits et le traitement des eaux usées. Cela a signifié que des audits sur site ont été nécessaires pour obtenir la conformité au niveau 3. A Monthey, les auditeurs de la compagnie Testex sont venus faire cette inspection le 6 décembre dernier (photo ci-dessous).

Grâce à notre expertise de longue date en matière de produits chimiques et de concepts de durabilité supportés notamment par les exigences SunCare, nous sommes désormais le premier fabricant de pigments au monde à avoir atteint la conformité ZDHC niveau 3. Cela nous permet de mieux servir nos clients avec des pigments certifiés au niveau de conformité le plus élevé et de soutenir la chaîne de valeur des fibres pour atteindre l'objectif d'avoir 100 % de produits avec le niveau 3 du ZDHC d'ici 2030.

Dr Sébastien Raoul
Operation Manager



L'équipe de Monthey avec les auditeurs, de gauche à droite : Thierry Dewier, Joël Kuehni, Cédric Cossy, Sébastien Raoul, Mary Rose Egloff (Testex), Stéfano Gori, Faisal Rizal (Testex)



Operation

Team Formation 2023

Le SUNLight N°6 vous expliquait les tenants et aboutissants de la mise en place du Team Formation 2023. En résumé, quelques valeureux collaborateurs étaient inclus dans ce team, soit parce qu'ils ont un *Know-how* impressionnant de nos installations et de « comment ça marche », soit parce qu'ils sont des jeunes collaborateurs prometteurs en devenir !

La première catégorie regroupait les „Pères Fourras“ suivants : Christian Vial, Pascal Guigoz, Maurice Jordan et Alexandre Steiner. Pour les « jeunes pousses » les nominés étaient : Pascal Baietto, Tawfik Bentahar, Bechir Hachani, Nicolas Pilven, Hakim Abdeli, Arnaud Bein, Camille Messner, Fidan Sylva, Cyril Buttet, Guillaume Bridy, Gabriel Pinto, Jérôme Perret, Ivann Attara, Laurent Moura et Frédéric Solioz.

Nos formateurs ont eu la lourde tâche de vérifier et compléter les cours à disposition afin d'en produire une version plus développée apportant des informations supplémentaires, permettant non plus uniquement de connaître l'installation, mais bien d'en devenir des spécialistes capables de comprendre le fonctionnement et les subtilités des équipements et des processus. En parallèle de cette partie administrative, il convenait de transmettre la théorie et la pratique aux apprenants !

De leur côté, ces derniers devaient suivre la formation et surtout apporter leur propre contribution les semaines sans formation pour approfondir leurs connaissances et préparer leurs



questions pour la prochaine semaine de formation.

Tout ceci n'était pas gratuit puisque chaque module était contrôlé et attesté par les chefs d'exploitation des différents bâtiments de production, ceci autant pour la théorie que pour la pratique dans la production. Je tiens donc ici à remercier Jérémy Charpigny, Victor Martinet, Pierre-François Deschenaux, Jean-Marie Moulin et Yves Ginier.

On peut également souligner l'implication de Sébastien Raoul, Christian Parvex, Shaban Gjocaj et votre serviteur pour l'encadrement de ce projet de formation. J'ajoute également l'entier du personnel de production, à commencer par les collègues qui ont permis aux apprenants d'être libérés de leurs missions journalières pour suivre ce programme tout au long de l'année, mais aussi les chefs d'équipes et l'encadrement, tout comme le personnel des divers services gravitant autour de la production.

A l'heure du bilan de fin de projet, la satisfaction est de mise et la fierté est grande pour tous les participants. Le niveau de formation a augmenté et nous pouvons en être fiers ! Bravo à tous ! Il est à noter cependant que tout n'a pas été facile en 2023 et que le planning de formation a dû être adapté continuellement tout au long de cette année teintée d'incertitudes et de questionnements. Si ici ou là nous ne sommes pas arrivés aux buts fixés dans les délais, il est indéniable que l'élan de formation va perdurer et qu'il est nécessaire de ne pas prendre ce projet comme le point final de la formation de nos collaborateurs.

La suite ? Dans un premier temps il est encore nécessaire de terminer la mise en place des supports de formation et de valider quelques modules. Après il est attendu des formés qu'ils soient les moteurs de la formation dans leurs équipes respectives vis-à-vis de leurs collègues. Alors encore un immense merci à tous les intervenants dans ce projet et que les petites graines de savoir apportent connaissances et compétences à l'ensemble de notre personnel de production !

Claude Schneider
Gestionnaire de formation

Team Formation - ce qu'en pensent quelques collègues

Une année passée aux côtés de Christian VIAL et nous voilà devenus spécialistes! Que dire d'une formation donnée par un passionné avec tant d'expérience, si ce n'est que nous avons encore beaucoup à apprendre. Je n'étais pas encore né lorsque la chaîne TCCBM était mise en service et Christian était déjà en train de lui trouver des améliorations. Difficile de se dire qu'un jour on atteindra son niveau de connaissances mais il a réussi à nous transmettre sa passion et les clés pour y arriver et le tout dans une belle ambiance ! Merci encore à lui ainsi que Fabrice KUEHN pour les deux derniers modules.

Jérôme PERRET, opérateur 369

La formation à laquelle j'ai participé récemment a été à la fois exceptionnelle et exigeante. Sous la direction de Maurice JORDAN, nous avons exploré en profondeur la chimie et les réactions, avec des tests à la hauteur du défi. Son approche pédagogique expérimentée a rendu les concepts complexes plus accessibles. Le volet pratique en production a été intense mais enrichissant. Je suis reconnaissant envers Maurice et l'encadrement pour leur soutien et leurs réponses à nos questions. Cette opportunité a été précieuse pour notre développement professionnel.

Bechir HACHANI, opérateur 347

Une très bonne expérience, la formation poste de travail est essentielle pour maintenir les compétences des employés. C'est génial à entendre ! Lorsque les personnes formées voient la valeur ajoutée de la formation, surtout en cette période avec beaucoup de nouveaux collaborateurs. Retour positif du Chef de production. Et bonne motivation des formés.

Alexandre Steiner, opérateur 447

Cela a été une très bonne expérience de pouvoir consacrer une année entière à la formation. Les quatre personnes formées ont été, de par leur intérêt et leur engagement, juste géniales! Merci à elles pour cette magnifique période et bonne suite avec toujours cette curiosité qui fait avancer.

Pascal GUIGOZ, opérateur 369

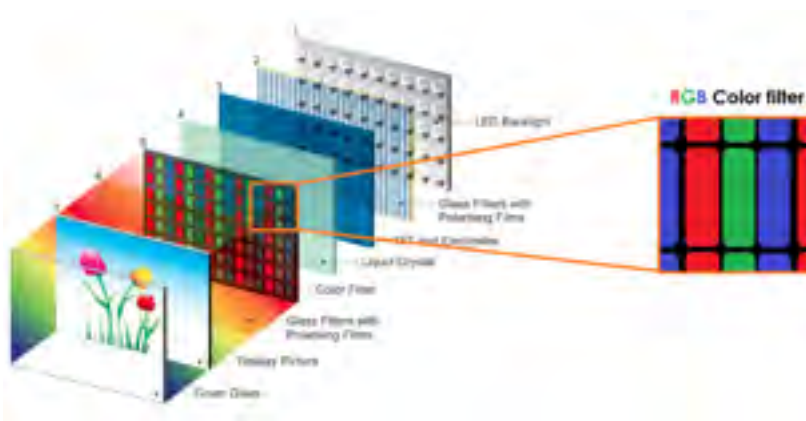
Laboratoires

Color Filter : bientôt une spécialité locale

Un filtre couleur (color filter) est un élément fonctionnel présent dans les écrans de type LCD et OLED. Sa fonction principale est de colorer la lumière blanche émise par les couches sous-jacentes des appareils tels qu'illustrés dans la première image à droite.

D'un point de vue microscopique, il n'existe pas qu'un seul filtre couleur dans nos écrans, mais autant de filtres que de pixel, soit à peu près huit millions pour une télévision 4K. Il faut regarder d'un peu plus près encore pour faire le lien avec nos pigments car chacun des pixels est lui-même divisé en trois parties, colorées de rouge, de vert et de bleu, constituant le filtre couleur dit RGB (Red-Green-Blue). Grâce à ces trois couleurs primaires, le filtre peut reproduire une multitude d'autres couleurs par variation individuelle de l'intensité des éléments RGB. Si les pigments verts et bleus faisaient déjà partie de la gamme de DIC, l'Irgazin Red S3625, parfaitement adapté à une telle utilisation, vient désormais la compléter.

Afin de répondre au critère de qualité requis, le pigment se doit de contribuer à élargir autant que possible l'espace de couleur du filtre RGB (son Gamut) afin qu'il couvre au mieux celui visible par l'œil humain (le CIELAB Gamut), représenté dans l'image à droite. C'est la nature chimique du S3625, un bromo-DPP, qui en fait un excellent choix. La clarté et le contraste sont deux autres paramètres importants dont la maîtrise se révèle bien plus complexe. Le travail d'équipe des différents services s'avère donc crucial afin de mieux les contrôler au fil du temps et garantir la qualité exigée par les clients.

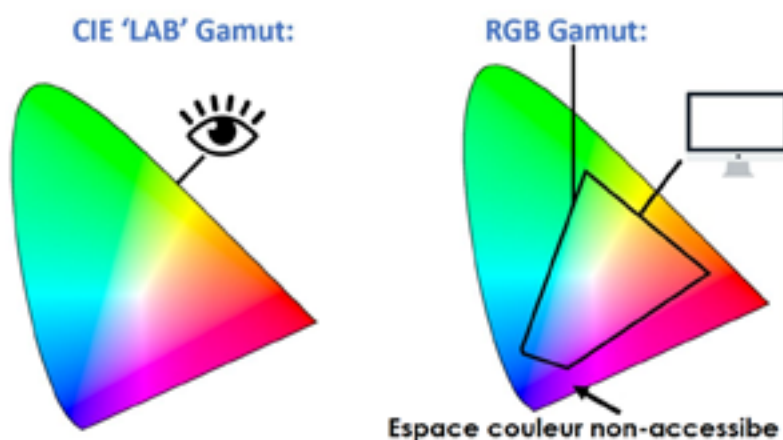


Ci-dessus, une représentation des couches fonctionnelles d'un écran de type LCD, dont la couche numéro 5 constitue le filtre couleur dans son ensemble et à droite, l'agrandissement d'un pixel RGB dont chacun est comportementalisé au sein d'une matrice noire.

Un autre pigment, élaboré à Monthey, entre dans la fabrication des écrans plats, principalement les OLED : l'Irgaphor Black S0100. Son rôle y est central puisqu'il permet de comportementaliser les filtres RGB et éviter un effet de dispersion des couleurs. Le pigment black offre également aux écrans OLED la possibilité de générer des pixels d'un noir profond qui les distinguent des autres types d'écran plats.

Aujourd'hui, en misant sur la qualité de ces pigments et sur la base de la confiance témoignée par notre groupe, nous disposons des outils de base nécessaires afin d'en faire une spécialité locale et s'ériger en tant que centre de compétence en matière de color filter !

Dr Jérémie Rossier
Analytics & Quality Management



Ci-dessus, l'espace couleur visible par l'œil humain (CIELAB Gamut) et à droite illustration de l'espace couleur que couvre un filtre couleur de type RGB (RGB Gamut).

Des Pigments Bleus à Monthey !

Une nouvelle gamme de couleur, le bleu, a teinté les activités du groupe Technologie & Développement de Procédés dès l'automne 2023.

Tout d'abord, un pigment de type phtalocyanine de cuivre (sa modification beta ou Pigment Bleu 15:3 selon l'indice CI). Sun Chemicals a décidé de relocaliser la gamme de produit Eupolen® de Ludwigshafen à Maastricht et de changer de technologie. La nouvelle technologie ne permet plus d'utiliser des gâteaux de pigment mais nécessite de sécher le pigment Heliogen® Bleu BGN dans le futur. Diverses techniques de séchage suivies de mouture ou des sècheurs convectifs de type Spin Flash ou Atomiseur ont été investiguées. Le site de Monthey étant le seul à disposer d'unités pilote de mouture Jet Mill et de sécheur Spin Flash a été mis à contribution pour la préparation de

quelques kilogrammes afin de tester ses techniques pour la nouvelle technologie de Maastricht...

Ensuite, d'autres pigments de type indanthrène (Pigment Bleu 60 selon l'indice CI). Il s'agit de cinq pigments différents Indanthrène Bleu RS-V, RS-BC, RS-O, RS-50 et RS-V 6480 produits à Ludwigshafen. Ils sont obtenus à partir de la même molécule subissant des purifications différentes, un séchage Spin Flash et des étapes de finishing différentes. Ils représentent une production annuelle de 150 tonnes.

Suite à une réorganisation de la production, il est envisagé de les sécher au Spin Flash de Monthey. Les deux plus importants (Indanthrène Bleu RS-V et RS-BC) ont donc été testés au pilote, puis en janvier en production au bâtiment 447. Techniquement, aucun problème

n'a été rencontré. Des pigments secs de bonne qualité à un débit élevé ont été obtenus ! Cependant les essais ont duré plus de temps que prévu en raison de données de sécurité manquantes et de difficultés logistiques à transférer les gâteaux et pigments entre l'Allemagne et la Suisse. Les pigments séchés à Monthey sont en cours de tests intensifs à Ludwigshafen...

Un grand MERCI à Estelle Rérat pour ses heures bleutées passées au pilote ainsi qu'aux équipes de production du 447 et des groupes de soutien qui ont permis le succès de ces essais. Gageons que ces efforts permettront à l'avenir de remplir notre ligne de séchage Spin Flash du 447 !

Dr Philippe Zaza
T&P Development Manager



Formation

Filière d'apprentissage

Notre entreprise est entreprise formatrice depuis 2017, année de la vente de l'école par Cimo à l'Etat du Valais. Jusqu'alors l'entier des tâches liées à l'apprentissage étaient fournies par Cimo à l'ensemble des entreprises de la région pour les apprentissages de Laborantin.e, Technologue en Production chimique et pharmaceutique et Polymécanicien.ne.

A l'occasion de ces changements, l'AVIC (Association Valaisanne de l'Industrie Chimique) était fondée dans le but de promouvoir les métiers de la chimie. Notre directeur, Cédric Cossy, vient de remettre la présidence de cette association et votre serviteur tient les rennes de la commission Event's de l'AVIC. Matériel de promotion, rencontre avec les écoliers dans les Cycles d'Orientation, Journées des métiers, Speed recruiting, Portes ouvertes, Job Vibes et Salons des métiers nous permettent de promouvoir ces métiers essentiels à nos entreprises et à aiguïser la curiosité de nos futurs talents.

Une fois intéressés, les jeunes font parvenir, par différents biais, leur dossier de candidature aux entreprises. Pour Sun, c'est votre serviteur qui reçoit les postulations, les trie, puis convoque les candidats intéressants pour divers entretiens, stages et tests internes. Une fois le contrat d'apprentissage signé, l'aventure du CFC peut commencer !

Notre organisation actuelle intègre donc divers acteurs dans notre entreprise. D'abord votre serviteur pour la partie recrutement, puis administration pour l'ensemble des apprentis. Ensuite un répondant-métier qui gère les

aspects techniques de l'apprentissage. Nous trouvons ensuite des maîtres d'apprentissage (MA) qui auront la responsabilité, conjointe avec l'apprenti.e, d'organiser le stage et de veiller à ce que tous les aspects de formation décrits dans l'ordonnance du métier et sur le plan de formation soient étudiés. Le MA gère donc l'organisation du stage, contrôle et corrige les divers rapports de l'apprenti et intervient au besoin si quelque chose ne tourne pas rond, que ce soit du côté de l'apprenti.e ou de l'environnement de travail. Si l'apprenti.e est en dernière année de formation, le MA sera également reconnu comme le supérieur direct de l'apprenti.e pour l'élaboration et le suivi du TPI (examen pratique) pour l'obtention du CFC. Si la formation de CFE (Cours pour Formateur en Entreprise) n'est pas obligatoire pour occuper la responsabilité de MA, elle est largement encouragée par notre entreprise qui, par ailleurs, a l'obligation d'avoir un CFE pour deux apprentis ! A noter que les MA sont tous des professionnels CFC de leur métier respectif.

Le dernier étage de la fusée concerne ceux que nous appelons Maîtres de stage. Il s'agit des collègues de nos différents services qui, occasionnellement ou quotidiennement, sont au contact de nos apprentis et leur inculquent la bonne pratique. Ils ne sont pas toujours détenteurs d'un CFC mais ils ont la maîtrise parfaite de leur outil de travail et sont les plus à même de transmettre la connaissance pratique du métier ! Ils doivent avoir aussi les qualités essentielles pour partager leur savoir-faire en toute sécurité et avec la patience requise ! Nous avons mis en place une formation de sensibilisation sur le sujet (Référénts Apprentis TPCP) qui sera obligatoire pour l'ensemble de notre personnel d'exploitation.

Au nom de notre quinzaine d'apprenti.e.s, je remercie tous les intervenants pour leur implication dans la réussite de la formation de nos futurs professionnels !

Claude Schneider
Gestionnaire de formation



Présentation

Rafael Ramos Paredes Serafim, technologue PCP

Pour cette 8ème édition de notre journal SunLight, le sort a désigné Rafael Ramos pour un entretien qui aboutirait à un petit article de présentation.

Cela a été un grand plaisir de partager ce petit moment avec la personne sympathique, chaleureuse et humaine qu'est Rafael. Mais qui est-t-il donc ?

Rafael a 32 ans, il est originaire de la belle ville de Lisbonne au Portugal. A fin 2024, cela fera 12 ans qu'il vit en Suisse. A l'origine, il avait entamé une formation dans une société active dans le traitement des énergies renouvelables. Comme les choses ne vont pas toujours comme nous les souhaitons et au vu de la situation, Rafael a interrompu cette formation pour venir en Suisse dans l'idée d'y travailler pendant trois ans, faire quelques économies, puis retourner au Portugal pour y terminer ladite formation. Comme beaucoup de compatriotes avant lui et ne connaissant que peu la langue française, il a commencé par travailler dans les vignes, le paysagisme, la restauration puis est arrivé dans l'industrie des pigments métalliques où il a pu faire son CFC de technologue.

La vie demandant sans cesse de faire des choix, Rafael est entré chez Sun Chemical en octobre 2022 et est ravi du choix qu'il a fait. Il travaille en tant qu'opérateur de production en 4 équipes au 369. Quand je lui ai demandé si ce n'était pas trop pénible, il m'a répondu que cela lui plaisait de ne pas avoir des horaires fixes ; comme il adore vadrouiller, cela lui laisse plus de temps pour partir visiter différents endroits. Travailler en équipe demande de

l'adaptation, de l'interaction, de prendre «l'autre» en considération et c'est enrichissant, dit-il.

Si cette carrière n'était pas un choix au début, Rafael est content de son parcours qui lui a permis de voir différents horizons aussi bien au Portugal qu'en Suisse. Ces expériences ont enrichi son parcours et l'ont aidé à arriver là où il est maintenant.



Dans les loisirs, Rafael aime beaucoup le sport en général mais pas seulement à la télévision, il le pratique aussi. Il aime le football en particulier et fait d'ailleurs partie de l'équipe des vétérans de Grône et joue en amateur dans les clubs de Vétroz et Conthey. Il aime aussi beaucoup le badminton qu'il pratique avec sa compagne et ses amis dans son temps libre. Il adore prendre sa voiture pour partir à l'aventure et nourrit le rêve d'un camping-car qui lui permettrait de profiter encore mieux de ses escapades. Le fait de travailler en équipes permet également de partir plus souvent. Le sport mis à part, il aime les comédies, certains humoristes et généralement tout ce qui fait rire.

Ce qui le fait se lever le matin, c'est déjà l'envie de vivre, de découvrir ce que ce nouveau jour vous réserve en termes de connaissances et de rencontres, tout ce qui permet d'évoluer, d'avancer avec le sourire (c'est important le sourire...). Rafael est de nature positive et il est également très important pour lui de pouvoir se regarder dans le miroir en étant fier de ce qu'il a fait et de qui il est.

Pour les rêves et projets d'avenir, Rafael aimerait, un jour (pas forcément tout de suite), fonder une famille mais pour le moment il veut encore profiter de la vie à deux avec sa compagne, voyager, apprendre et après il verra bien !

Sa philosophie de vie ? Aider son prochain autant que possible, que ses actes se reflètent dans sa vie car chacun est responsable de ses actes et il croit au karma. A l'inverse, il trouve affligeant la bêtise humaine avec tous les mauvais comportements que cela engendre.

Son péché mignon ? Rafael aime manger, faire à manger et le faire pour ses amis. Franchement, quoi de mieux qu'une grillade entre amis avec une petite bière bien fraîche au soleil sur une terrasse ou au jardin ?

Nous ne savons pas ce que la vie nous réserve alors essayons d'être heureux avec ce que nous avons, reconnaissants pour ce que la vie nous offre et performant sans écraser les autres !

Corinne Frehner
Secrétaire de direction

Ressources Humaines

Arrivées



Julia Haschka

Entrée le 01.02.2024
HR Business Partner
Bât. BioArk II



Elliot Tauxe

Entrée le 01.05.2024
Dépanneur Polymécanicien
Bât. 339

Départs



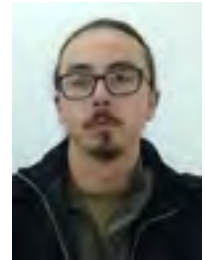
Jérémie Torrent

Départ le 31.10.2023
Logisticien
Bât. 361



Chloé Aebi

Départ le 31.03.2024
Laborantine / QC
Bât. 369



Rémi Dénéréaz

Départ le 31.03.2024
Dépanneur polymécanicien
Bât. 339



Filipe Oliveira Bimba

Départ le 30.04.2024
Opérateur de production
Equipe soutien



Flavien Gay

Départ le 30.04.2024
Dépanneur polymécanicien
Bât. 339



Gaëtan Tronchet

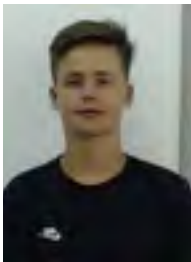
Départ le 30.06.2024
Specialist Logistics
Bât. 447



Franco Sframeli

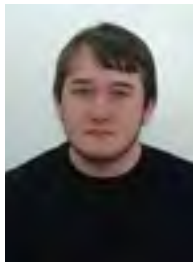
Départ le 30.06.2024
Opérateur de production
Bât. 447

Départs Apprentis



Cyril Ecoeur

Départ le 31.07.2024
Apprenti logisticien



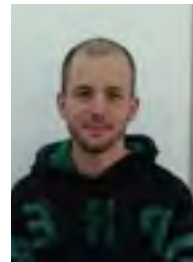
Jérémy Ansermet

Départ le 31.07.2024
Apprenti logisticien



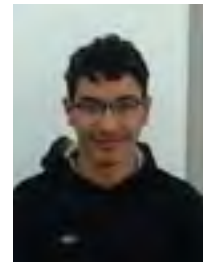
Nicolo Verardo

Départ le 31.07.2024
Apprenti TCP EPIC



Axel Bergmann

Départ 31.07.2024
Apprenti TCP EPIC Dual



Mehdi Mecheri

Départ 31.07.2024
Apprenti TCP EPIC

Nouvelles Responsabilités



Loris Giorgianni

Depuis le 01.01.2024
Agent de procédés
Bât. 347/447



Yves Ginier

Depuis le 01.01.2024
Chef d'exploitation
Bât. 447



Claude Schneider

Depuis le 01.01.2024
Gestionnaire Formation
Operation



Stéphane Pestiaux

Depuis le 01.01.2024
Head of Maintenance &
Asset Manager Mécanique
Bât. 339



Jean-Michel Puipe

Depuis le 01.05.2023
Chef d'équipe
Bât. 447

Retraites



Yvan Mabillard
Départ le 31.12.2023
Chef d'équipe
Bât. 369



John Stucker
Départ le 31.12.2023
Opérateur de production
Bât. 447



Michel Ferigo
Départ le 28.02.2024
Spécialiste R&D
Bât. 369



Pierre-André Gex
Départ le 31.03.2024
Opérateur de production
Bât. 447



Bertrand Gay
Départ le 30.04.2024
Opérateur de production
Bât. 369



Jean-Marie Moulin
Départ le 30.04.2024
Chef d'exploitation
Bât. 447



Jean-François Revaz
Départ le 30.04.2024
Opérateur de production
Bât. 369



Christian Parvex
Départ le 30.04.2024
Contremaître
Operation



André Duperret
Départ le 30.04.2024
Agent de procédés
Bât. 347/447



Laurent Donnet
Départ le 30.04.2024
Opérateur de labo./LCP
Bât. 369



Marc Moser
Départ le 30.04.2024
Opérateur de labo. Sr/QC
Bât. 369



Attila Baumann
Départ le 30.04.2024
Opérateur de production
Bât. 447



Jean-Michel Benedetti
Départ 30.04.2024
Opérateur de Production
Bât. 347



Christian Vial
Départ le 31.05.2024
Support Techn. EHS Sr
Bât. 369



Jean-Marc Simonetto
Départ le 30.06.2024
Opérateur de production
Equipe soutien



Claude Herin
Départ le 31.08.2024
Opérateur de production
Bât. 447



Gérard Mariaux
Départ le 31.10.2024
Opérateur de production
Equipe soutien



Cédric Cossy
Départ 31.10.2024
Site Manager
BioArk II

25^{ème} Jubilé



Pascal Baietto

Entrée le 01.03.1999
Opérateur de production
Bât. 347



Renzo Bianchet

Entrée le 01.03.1999
Opérateur de production
Bât. 347



Julien Burri

Entrée le 01.03.1999
Chef d'équipe
Bât. 369



Yves Ginier

Entrée le 01.03.1999
Chef d'exploitation
Bât. 447



Helga Van Wyk

Entrée le 01.03.1999
Product Stewardship
Bâle



Léonard Donnet

Entrée le 01.10.1999
Opérateur laboratoire/LCP
Bât. 369



Jean-Luc Dupertuis

Entrée le 01.01.1989
Préparateur logisticien
magasin technique
Bât 339



Philippe Perret

Entrée le 01.02.1989
Opérateur de production
Bât. 347

35^{ème} Jubilé (suite)



Pierre-André Defago

Entrée le 01.03.1989
Rempl. chef d'équipe
Bât. 369



Claude Herin

Entrée le 01.05.1989
Opérateur de production
Bât. 447



Laurent Aebi

Entrée le 01.06.1989
Chef d'équipe
Bât. 369



Richard Michellod

Entrée le 01.06.1989
Rempl. chef d'équipe
Bât. 369



Pascal Guigoz

Entrée le 01.07.1989
Opérateur de production
Equipe soutien



Reynald Lovisa

Entrée le 01.07.1989
Chef d'équipe
Bât. 447



Didier Personeni

Entrée le 01.07.1989
Opérateur de production
Bât. 369



Matthias Haeus

Entrée le 01.07.1989
Specialist Advanced Intelligence
& Analytics - Bâle

35^{ème} Jubilé (suite)



Sibylle Soder Schneider
Entrée le 14.08.1989
Quality Management
Bât. 369



Daniel Bergmann
Entrée le 01.09.1989
Rempl. chef d'équipe
Bât. 369



Philippe Kamber
Entrée le 01.11.1989
Opérateur de production
Bât. 347

40^{ème} Jubilé



Christian Vial
Entrée le 01.05.1984
Support Technique EHS Sr
Bât. 369

45^{ème} Jubilé



Ingo Schlöder
Entrée le 17.04.1979
Ingénieur de procédés
Bât. 369



Carnet bleu

Toutes nos félicitations et vœux de bonheur à
Jean-Michel Puipe & Vanessa qui se sont mariés
le 23 septembre 2023 !



Carnet rose

Toutes nos félicitations et que du bonheur à nos chères et chers collègues pour la naissance de leur enfant !



*A Gianluca & Céline Bertuccio
pour la naissance de leur petite
Gaia née le 28 janvier 2024*

*A Carole Korradi &
Dominique Dumoulin
pour la naissance
de leur petite Ambre
née le 7 janvier 2024*



*A Jason Mento & Mélanie
pour la naissance de leur petite
Kiara née le 2 février 2024*



*A Emmanuel Musy & Aurélie
pour la naissance de leur petite
Alyssia née le 12 février 2024*

Événements

Visite de Monsieur Myron Petruch, CEO

Certains d'entre vous ont eu l'occasion de serrer la main de Myron Petruch, notre CEO en visite sur le site de Monthey le 18 avril dernier en compagnie de Brian Panczyk (Vice President Operation).

Les visiteurs ont pu se faire une idée du potentiel technologique du site et des capacités disponibles dans nos équipements. Ils se sont renseignés sur les compétences locales, les opportunités spécifiques du site et la manière d'intégrer celles-ci au mieux

dans la stratégie de Sun Chemical pour des affaires durables et profitables.

Les visiteurs ont aussi relevé l'ordre et la propreté dans les ateliers visités.

Le comité de direction a apprécié les échanges très francs et cordiaux avec notre CEO, ainsi que les perspectives positives évoquées pour le futur du site

La confiance exprimée par notre top management envers la fiabilité du site



est le résultat de votre travail. Je vous remercie pour vos efforts passés et à venir.

Cédric Cossy
Directeur

Grillade des familles

le mercredi 21 août 2024

C'est avec grand plaisir que notre direction vous invite vous, votre conjoint(e) et vos enfants, à notre grillade des familles en date du mercredi 21 août prochain dès 14h au Couvert du Bochet à Collombey.

L'événement ayant rencontré un beau succès en 2023, c'est donc une excellente opportunité de le réitérer et ainsi partager un moment convivial tous ensemble.

L'invitation écrite comprenant de plus amples informations avec le coupon-réponse vous parviendra dans le courant du mois de juin prochain.

Retenez d'ores et déjà cette date et à bientôt !

Votre organisatrice
Corinne Frehner





SunChemical®

a member of the DIC group



Color & Comfort