

**Accord cadre national pour la mise en œuvre d'un engagement de développement de  
l'emploi et des compétences (EDEC) dans le secteur des industries chimiques  
(2018-2020)**

Entre l'Etat représenté par :

Le ministère du travail, représenté par Carine Chevrier, Déléguée Générale à l'emploi et à la formation professionnelle,

Les organisations professionnelles d'employeurs dans la branche des industries chimiques :

L'UIC, représentée par Magali Smets, Directrice Générale,

La FEBEA, représentée par Patrick O'Quin, Président

La FIPEC, représentée par Carole Lajous, Déléguée Générale

La FNCG, représentée par Hubert Bocquelet, Délégué Général

Les organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche des industries chimiques :

Fédération Chimie Energie - C.F.D.T., représentée par Laurent Soulier, Secrétaire fédéral

Fédération Nationale du Personnel d'encadrement des Industries Chimiques, Parachimiques et Connexes - C.F.E.-C.G.C., représentée par Malik Gueye, Président

Arrêtent ce qui suit :

Vu

Vu le règlement n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014,

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

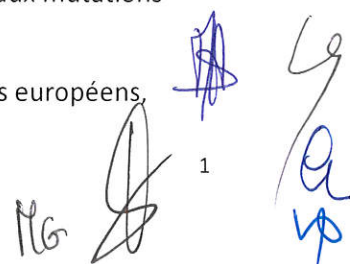
Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu les articles L. 5121-1, L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

Vu les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Vu la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,

Vu les dispositions générales applicables en matière de gestion des fonds structurels européens,

  
1

Vu l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors,

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,

Vu l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail,

Vu l'accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans les industries chimiques du 10 mai 2011,

Vu l'accord sur la pénibilité au travail et l'amélioration des conditions de travail dans les industries chimiques du 8 décembre 2011,

Vu l'accord relatif à l'emploi et au contrat de génération dans les industries chimiques du 10 juillet 2014,

Vu l'accord relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les industries chimiques du 26 novembre 2014,

Vu l'accord relatif au développement des compétences dans les industries chimiques du 12 février 2015,

Vu l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle du 29 septembre 2016,

Vu l'accord relatif à la santé, à l'amélioration des conditions de travail, à la sécurité et à la sureté dans les industries chimiques du 18 juillet 2016,

Vu l'avis de la CPNE des industries chimiques du 21 février 2018

Il est convenu ce qui suit :

### 1 – Exposé des motifs :

Les entreprises des industries chimiques ont à faire face simultanément aux transitions écologique, énergétique et numérique. Celles-ci induisent le développement de nouvelles activités. Ces différentes transitions impactent l'organisation du travail, les métiers et les compétences et concernent tous les secteurs d'activité au sein de la branche. Les PME/TPE qui représentent 95 % des entreprises et emploient 40 % des effectifs de la branche sont particulièrement concernées.

De nombreux travaux ont été réalisés, sur ces dernières années, par l'Observatoire de branche sur l'évolution des métiers et les besoins en compétences des entreprises, notamment :

- une étude avec l'APEC sur les emplois cadres avec un zoom sur la chimie du végétal et les biotechnologies industrielles
- une étude avec le CEREQ sur les emplois non cadres
- un contrat d'étude prospective (CEP) sur la filière chimie-environnement en Rhône-Alpes
- une GPEC Territoriale Pétrochimie pourtour Etang de Berre-Golfe de Fos

Par ailleurs, l'Observatoire prospectif des industries chimiques a réalisé en 2017, avec le cabinet Roland Berger, une étude sur l'impact de la transformation numérique sur les métiers, l'organisation du travail, les compétences et les certifications professionnelles dans les industries chimiques.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the letters "HG" and a circled signature, with a small number "2" written below.



Actuellement, une étude prospective conjointe avec le secteur des papiers-cartons est en cours dans le cadre de l'accompagnement des filières (étude PIPAME<sup>1</sup>) : Etude Industrie du Futur dans la filière « chimie et matériaux » : amélioration des outils de production et apport du numérique. Cette étude a pour objectif de favoriser le développement de solutions opérationnelles dans la production au sein des deux secteurs, en vue de soutenir leur compétitivité.

#### **- Une industrie qui a réussi à maintenir ses effectifs**

Les industries chimiques emploient plus de 218 000 salariés. Le maintien de l'emploi voire son développement est au cœur des actions menées par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de la branche.

Cette politique dynamique déployée sur les 15 dernières années grâce à des accords de branche innovants et aux travaux de l'Observatoire prospectif des industries chimiques a permis de limiter la diminution des emplois dans la branche, notamment l'accord du 27 avril 2010 sur la GPEC dans les industries chimiques, les accords relatifs à la formation professionnelle et à l'apprentissage signés depuis 2004 et l'accord du 10 juillet 2014 relatif à l'emploi et au contrat de génération dans les Industries Chimiques. Un contrat d'étude prospective a été réalisé dans la branche en 2008 et un accord triennal signé avec l'Etat pour les années 2009, 2010 et 2011 en vue du développement des compétences dans notre branche.

Ainsi, depuis 2009, les effectifs des industries chimiques baissent en moyenne de 0,31% par an, alors que sur la même période l'effectif global de l'industrie baissait de 1,19% par an (étude du cabinet Bouteille pour l'Observatoire des industries chimiques 2017).

#### **- La transformation numérique a commencé dans les industries chimiques mais les PME/TPE sont en retrait**

L'état des lieux, réalisé par l'Observatoire de branche, a permis d'identifier que le numérique est bien un sujet d'actualité pour les entreprises mais les PME/TPE sont plus en retrait. Seulement 50% des entreprises de moins de 250 salariés ont une vision précise de la manière dont le numérique les impacts ou va les impacter. Les 2/3 de ces entreprises ont d'ores et déjà pris des initiatives et le tiers restant est en réflexion sur cette question (Etude Roland Berger pour l'OPIC, 2017).

Le degré de maturité des entreprises n'est pas seulement en lien avec leur taille mais aussi avec la nature de leur activité. Le numérique impacte l'ensemble des processus clés des entreprises mais, dans un premier temps, il est utilisé pour les activités critiques avant de s'étendre à l'ensemble des activités. Pour les industries chimiques amont, le numérique touche prioritairement la production. Pour les industries chimiques B to C<sup>2</sup> et aval le numérique impacte le marketing et la vente notamment les outils d'aide à la vente et au suivi de la relation clients.

La branche s'est dotée d'un plan d'action pour accompagner le déploiement du numérique dans les entreprises, assurer le développement des compétences des salariés et faire évoluer les certifications professionnelles.

La transformation numérique est un enjeu critique pour les industries chimiques et s'inscrit dans la durée. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs ont élaboré avec le cabinet Roland Berger un plan d'actions qui s'appuie sur trois axes structurants : mobiliser les entreprises, les accompagner et ancrer la transformation numérique dans la durée.

<sup>1</sup> Pôle Interministériel de Prospective et d'Anticipation des Mutations Economiques

<sup>2</sup> Business to Consumer



La transition numérique est depuis une dizaine d'années un enjeu majeur et un thème prioritaire d'intervention des politiques publiques, quelle que soit leur échelle : européenne, nationale, régionale et locale. Les technologies de l'information et des communications (TIC) ne sont plus un secteur économique parmi d'autres, mais elles constituent désormais la base sur laquelle reposent tous les systèmes économiques novateurs modernes.

Les liens entre introduction de technologies numériques et transformation du monde du travail sont très nombreux. Le numérique impacte les emplois, les métiers et les besoins en compétences, recompose l'organisation du travail et appelle à de nouvelles formes de collaboration. Aucun secteur professionnel n'échappe à ces transformations, qu'elles soient directement technologiques et/ou dans les usages, les modes de concurrence, le rapport au client, le renouvellement et l'adaptation des formations. Pour que ces évolutions soient porteuses d'emploi, des mesures d'accompagnement et d'anticipation sont nécessaires.

Au-delà des transformations visibles, la transformation digitale des emplois et des métiers, avec des postures et des comportements nouveaux, avec une évolution des compétences attendues, suppose un accompagnement spécifique et des outils à repenser.

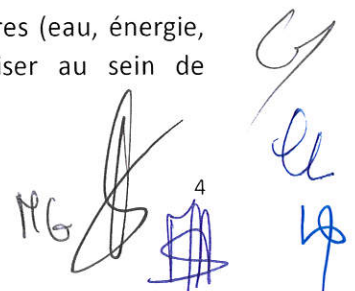
L'accompagnement de la transition numérique constitue une priorité transversale du Ministère chargé de l'emploi et fait partie intégrante des négociations avec les branches ou les interbranches qui souhaitent s'engager dans la mise en œuvre d'actions opérationnelles dans un cadre partenarial. Compte tenu de la transversalité de cette transition, les travaux seront capitalisés et mutualisés afin d'enrichir la réflexion collective. Ils contribueront à favoriser la prise de conscience et l'outillage des TPE PME afin qu'elles puissent en tirer tout le bénéfice dans leur développement et le maintien de leur compétitivité ainsi que l'accompagnement des salariés, tout particulièrement les plus fragilisés.

Dans le contexte où la rapidité de l'évolution des métiers menace l'obsolescence des savoir-faire de nombreux actifs, le gouvernement a décidé de déployer un effort sans précédent dans le cadre d'un plan investissement dans les compétences 2018-2022 (PIC). Les actions menées dans le cadre de cet EDEC seront valorisées dans le cadre de ce plan.

#### **- La transition écologique impacte les entreprises de la branche**

Sur ces dernières années les entreprises de la branche se sont positionnées sur la chimie du végétal, la chimie verte, le management des produits, le recyclage, l'économie circulaire, l'écoconception. D'autre part les réglementations européennes (REACH, SEVESO, CLP, BPF ...) et françaises constituent un environnement complexe et mouvant qui nécessite une mise à jour en continu.

Moteur d'une économie sobre en carbone, l'industrie chimique apporte sa contribution à la lutte contre le changement climatique. Ainsi, elle réduit sa dépendance aux énergies fossiles, limite ses impacts sur l'environnement, développe des solutions de mix énergétique, favorise le déploiement de l'écologie industrielle... Depuis 1990, elle a ainsi réduit ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de plus de moitié. Parallèlement, et ce depuis plus de 20 ans, les entreprises de la chimie sont s'engagent pour répondre aux exigences de développement durable de notre société : utilisation de matières plastiques pour alléger le poids des voitures ou des avions, panneaux photovoltaïques pour une énergie renouvelable, solutions de construction durable, essor de la chimie du végétal et du recyclage. Afin de minimiser leur empreinte environnementale, les entreprises de la chimie pensent également autrement leur organisation. Dans une démarche d'écologie industrielle fondée sur une approche innovante, systémique et transversale d'optimisation des flux de matières (eau, énergie, déchets), elles optimisent leurs procédés. Elles peuvent également s'organiser au sein de plateformes industrielles.





## - La transition énergétique impacte fortement les entreprises de la branche

La transition énergétique est le passage d'une société fondée sur la consommation abondante d'énergies fossiles, à une société plus sobre et plus écologique. Concrètement, il s'agit d'économiser l'énergie, d'optimiser les systèmes de production et d'utiliser autant que possible les énergies renouvelables.

La chimie est un secteur clé dans la transition énergétique : sa compétitivité est très sensible aux prix de l'énergie et ses produits et services sont nécessaires aux autres secteurs pour réduire leur empreinte carbone.

Dans la branche des industries chimiques, plus que de nouveaux métiers, ce que différentes études ont permis d'identifier ce sont de nouvelles compétences pour les différentes familles de métier.

Les travaux réalisés par l'Observatoire de branche sont disponibles sur :

[www.letravailledanslachimie.fr](http://www.letravailledanslachimie.fr)

## 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des industries chimiques (CCNIC). Il vise tout particulièrement les PME/TPE et leurs salariés.

S'agissant des accompagnements individuels, les actions s'adressent en priorité aux entreprises de moins de 250 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 250 salariés. L'Etat et les partenaires sociaux veilleront au respect de l'égalité d'accès des publics concernés aux actions menées dans le cadre du présent accord.

## 3 – Objectifs poursuivis

Dans le cadre du présent accord, l'Etat et la branche des industries chimiques (représentée par les partenaires sociaux signataires du présent accord) s'engagent à conduire des actions ayant pour objectifs d'accompagner les entreprises, notamment les PME/TPE dans :

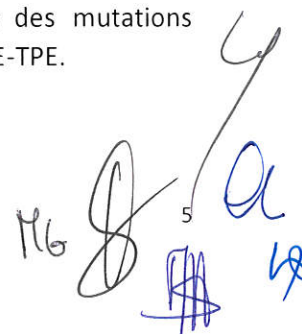
- leurs démarches de déploiement des transitions écologique, énergétique et numérique afin de maintenir et développer leur activité,
- l'identification de leurs besoins en compétences (détaillée en blocs de compétences) afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés en intégrant les enjeux liés à l'impact de ces transitions.

L'évolution des métiers déjà existants est marquée par un besoin accru de profils polyvalents et de compétences transversales d'ordres analytiques et relationnelles.

Le présent accord vise à favoriser la prise de conscience des entreprises et la création d'outils mis à leur disposition pour accompagner leur développement et le maintien de leur compétitivité.

Ces actions permettent de contribuer à l'anticipation et à l'accompagnement des mutations économiques et au renforcement de l'attractivité de la branche, notamment des PME-TPE.

Pour ce faire l'EDEC s'organise autour de quatre axes qui sont :



- l'appropriation des enjeux liés aux transitions écologique, énergétique et numérique dans les entreprises de la branche ;
- le déploiement des CQP/CQPI des industries chimiques dans les entreprises de la branche, notamment les PME/TPE et l'adaptation des référentiels des CQP/CQPI existants ;
- le développement de bonnes pratiques d'usage du numérique en entreprise ;
- le développement de méthodes alternatives d'apprentissage pour faciliter l'accès à la formation tout au long de la vie

#### 4 – Plan d'action

##### **Axe 1 : l'appropriation des enjeux liés aux transitions écologique, énergétique et numérique dans les entreprises de la branche**

Toutes les études soulignent la difficulté pour les TPE/PME de s'inscrire dans les évolutions liées aux transitions écologique, énergétique et numérique. Elles ont besoin d'être accompagnées et outillées pour leur faciliter leur démarche d'appropriation et identifier les impacts sur leur besoin en compétences..

Les salariés doivent être sensibilisés aux enjeux de ces transitions dans l'entreprise et à leurs impacts sur l'organisation du travail, les métiers et les compétences. Une attention particulière sera portée à l'accompagnement de l'encadrement de proximité.

##### **Actions :**

**Action 1.1** : accompagner les PME/TPE, construire des outils et une démarche adaptés aux besoins des entreprises

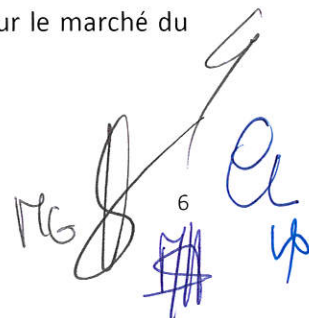
**Action 1.2** : accompagner les entreprises en croissance dans le cadre du dispositif « accélérateur PME » de BPI France (action expérimentale). Cette action fera l'objet d'un suivi particulier en associant la DGEFP à l'ensemble des phases de mise en œuvre et de suivi. Une évaluation spécifique de l'action sera effectuée afin de valoriser et capitaliser les outils et la méthodologie propre à cette action.

**Action 1.3** : créer les outils de communication pour sensibiliser les salariés et les dirigeants sur les enjeux et les impacts des transitions numérique, écologique et énergétique dans les entreprises de la branche

**Action 1.4** : communiquer auprès des entreprises de la branche, prioritairement les PME/TPE pour promouvoir les outils réalisés dans le cadre du présent accord.

##### **Axe 2 : Amplifier le déploiement des CQP/CQPI des industries chimiques dans les entreprises de la branche, notamment les PME/TPE et adapter les référentiels des CQP/CQPI existants**

La CPNE des industries chimiques a créé 16 CQP pour les métiers de la fabrication, du conditionnement, de la logistique, de la maintenance, de la vente et de la qualité. Ces CQP sont inscrits au RNCP. Depuis 2011 ce sont plus de 1 000 CQP qui ont été délivrés. La certification reconnaît la valeur d'une qualification, en tant que réponse aux besoins existants sur le marché du travail.





Le déploiement des CQP/CQPI des industries chimiques dans les PME/TPE de la branche n'est pas encore optimal. La difficulté à former dans les PME/TPE est bien identifiée et documentée par la littérature spécialisée. L'absence au poste de travail est l'une des difficultés majeures. Le développement d'actions reposant sur des situations de travail apprenantes en entreprise est une piste à explorer. Pour apprendre il est nécessaire que l'environnement d'apprentissage soit en phase avec les objectifs fixés. S'appuyant sur l'action 4.2, il est possible de définir, sur la base des référentiels de compétences des CQP/CQPI, des outils pédagogiques mobilisables en entreprise, pour leur permettre de développer des situations de travail apprenantes et aux salariés d'obtenir une des certifications de la branche.

Les différentes études réalisées par l'Observatoire prospectif des industries chimiques ont permis d'identifier les besoins en nouvelles compétences notamment celles associées à la transformation numérique. Il convient de revoir les référentiels d'activité, de compétences et de certification des CQP des industries chimiques pour prendre en compte, en tant que de besoin, les nouvelles compétences dont celles liées à la transformation numérique.

**Actions :**

**Action 2.1 :** créer les outils pédagogiques, adaptés au CQP opérateur/opératrice de fabrication des industries chimiques, pour les situations de travail apprenantes en entreprise

**Action 2.2 :** intégrer les compétences nouvelles identifiées dans l'étude sur le numérique réalisée par l'Observatoire dans les CQP/CQPI des industries chimiques

**Axe 3 : Développer les bonnes pratiques des usages du numérique en entreprise**

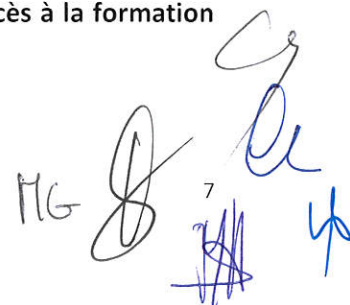
Les salariés jouent un rôle crucial dans la transformation numérique : d'après le cabinet PwC, une entreprise sur deux considère que l'absence d'une culture digitale et le manque de formation des collaborateurs constituent le frein le plus important rencontré dans un processus de transformation numérique. La formation aux outils du numérique est capitale dans un processus de transformation numérique

Au-delà des compétences numériques propres à certains métiers, il est nécessaire que les salariés des industries chimiques maîtrisent les compétences numériques transverses leur permettant d'évoluer dans leur environnement professionnel et personnel. C'est un élément de sécurisation des parcours professionnels notamment pour les premiers niveaux de qualification et pour les salariés seniors quel que soit leur métier. Il s'agit, dans cette perspective, de favoriser une bonne appropriation de l'environnement numérique par l'ensemble des salariés de la branche, de leur permettre de s'adapter aux évolutions de leur poste de travail et de contribuer à ce que les entreprises notamment les PME/TPE opèrent leur transformation numérique.

**Action :**

**Action 3.1 :** Identifier les compétences numériques minimales nécessaires dans l'environnement professionnel des industries chimiques.

**Axe 4 : développer des méthodes alternatives d'apprentissage pour faciliter l'accès à la formation tout au long de la vie**



Les transformations de l'économie par le numérique nécessitent une transformation des modalités de la formation professionnelle. Le digital change à la fois les méthodes pédagogiques et le contenu des formations. De leur côté les salariés doivent être plus acteurs de leur parcours professionnel afin d'être en capacité d'utiliser au mieux les différents dispositifs à leur disposition dont le nouveau droit à la formation et les entreprises doivent être en capacité d'accompagner ces nouvelles modalités de formation. Il convient de rechercher de nouvelles méthodes d'apprentissage et de développer la capacité des salariés à apprendre à apprendre tout au long de la vie et à se construire un projet professionnel. Pour réussir une démarche certifiante, par la formation ou par la VAE, des compétences et des méthodologies sont à mobiliser qui peuvent être acquises par une démarche innovante qui s'appuie sur des ressources digitales.

Dans son étude « achat de formation en entreprise : tendance 2018 » le Centre Inffo identifie que les formations en situation de travail, les groupes d'échanges et de pratiques, l'apprentissage entre pairs concernent quasiment 50 % des entreprises. Les entreprises en effet expriment un besoin fort de centrer les formations sur les pratiques et la réalité des métiers. Cela se traduit par l'internalisation d'une partie de leurs actions de formation.

D'autre part, l'accès à la formation professionnelle pour les salariés des PME/TPE est souvent plus difficile. L'absence du salarié en formation perturbe plus l'organisation de l'entreprise. Les situations de travail apprenantes permettent de répondre en partie à cette difficulté.

Il est proposé de définir un cadre adapté aux spécificités de la branche, notamment aux PME/TPE et ainsi permettre aux salariés de ces entreprises d'entretenir ou d'acquérir de nouvelles compétences.

#### **Actions :**

**Action 4.1 :** accompagner les salariés s'engageant dans un parcours certifiant par la formation ou la VAE

**Action 4.2 :** définir les modalités de réalisation d'actions de formation dans le cadre de l'entreprise reposant sur des situations de travail apprenantes

**Action 4.3 :** réaliser un état des lieux de l'utilisation du digital dans les formations cœur de métier de la branche pour en développer l'utilisation dans les entreprises

**Action 4.4 :** proposer une offre de formation digitale pour les tuteurs, les maîtres d'apprentissage et les formateurs internes

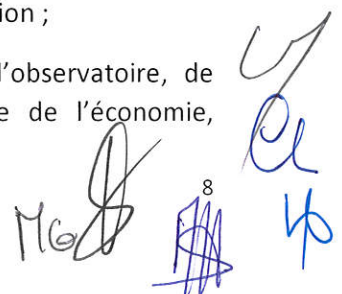
#### **5 - Modalités de pilotage et de suivi**

- **Comité de pilotage national**

Le comité de pilotage (COPIL) a pour mission d'impulser, d'orienter, d'animer et de piloter l'ensemble des actions relevant des axes de coopération définis ci-dessus. Il a également pour mission de piloter le processus d'évaluation de l'accord.

Il est composé :

- de représentants de l'Etat (DGEFP) ;
- de représentants des organisations siégeant à la CPNE des industries chimiques signataires du présent EDEC. Un représentant titulaire et un représentant suppléant par organisation ;
- en fonction des sujets abordés : de personnes qualifiées de l'OPCA, de l'observatoire, de l'administration (ministère de la Transition écologique et solidaire, ministère de l'économie,





ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche), de Pôle emploi...

Pour la mise en œuvre de l'EDEC il s'appuiera sur l'Observatoire de branche et sur l'OPCA DEFI.

Il se réunit au moins 2 fois par an. La présidence et l'animation est assurée conjointement par le représentant de l'Etat et le président de la CPNE des industries chimiques. Le secrétariat est assuré par l'Observatoire de branche.

- **Comité technique**

La démarche de l'EDEC est animée par un comité technique qui a pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre des actions de l'EDEC. Il a également pour rôle de mettre en œuvre le processus d'évaluation de l'accord. Il se réunit en tant que de besoin et au moins une fois par trimestre.

Ce comité technique est composé de :

- Un représentant de l'Etat (DGEFP)
- Un représentant de chacune des organisations siégeant à la CPNE des industries chimiques signataires du présent EDEC
- Un représentant du secrétariat de l'Observatoire de branche
- Un représentant de l'OPCA DEFI
- En fonction des sujets abordés dans le cadre de ce comité technique des personnes qualifiées pourront être invitées en tant que de besoin.

La présidence et l'animation du comité technique est assuré par l'Etat et le président de la CPNE des industries chimiques. Le secrétariat est assuré par l'Observatoire de branche.

## 6 - Organisme relais

L'OPCA DEFI est mandaté par les signataires du présent accord pour être l'organisme relais chargé de mettre en œuvre ses dispositions et d'en assurer le suivi. Il est accompagné dans cette mission par le représentant de l'Observatoire de branche.


L'OPCA DEFI assure le portage administratif et financier de l'accord.

Il a également pour mission :

- D'informer l'ensemble des entreprises de la mise en œuvre de cet accord et des actions dont elles peuvent bénéficier en lien avec l'Observatoire de branche et de mettre en œuvre l'enquête annuelle de satisfaction auprès des bénéficiaires des actions.
- D'accompagner le pilotage de l'accord (mise en place d'outils de suivi, participation au comité de pilotage national et au comité technique, réalisation des bilans).

L'OPCA DEFI s'engage par ailleurs à respecter les obligations suivantes en termes :

- D'information et de publicité : assurer la publicité de la participation de l'Etat et faire respecter cette obligation pour toutes les actions relevant du présent accord ;
- De respect les obligations communautaires : règles d'encadrement des aides aux entreprises et aux salariés, réglementation relatives aux marchés publics.

MG  9  

## 7 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans et demi à compter de sa signature (2 ans pour la réalisation des actions et 6 mois pour l'évaluation).

Toute modification du présent accord sera procédée par voie d'avenant, après acceptation du comité de pilotage.

## 8 – Financement

La mise en œuvre du présent accord a pour objet de concentrer des ressources financières dans le but d'obtenir un effet levier en réponse aux enjeux économiques et sociaux des industries chimiques.

L'enveloppe budgétaire mobilisable sur toute la durée de l'accord est estimée à 2,4 millions d'euros.

La part de l'Etat sera de 800 000 € maximum pour toute la période. Elle est répartie sur les 4 axes prévus ci-dessus. Elle ne pourra excéder 30% du montant total de la dépense réalisée. Les modalités de paiement sont précisées par une convention financière signée avec l'OPCA DEFI.

Le suivi de l'exécution de l'accord est réalisé à l'occasion d'un bilan intermédiaire réalisé à la mi-année ainsi que d'un bilan final restituant les opérations de l'année N-1.

En cas de sous-exécution des crédits alloués, ces derniers peuvent être reportés sur l'exercice suivant. Lors du dernier exercice, toute sous-consommation fera l'objet d'un remboursement sous la forme d'un titre de perception.

Les autres moyens financiers pourront être assurés notamment (sans que cette liste soit limitative) par :

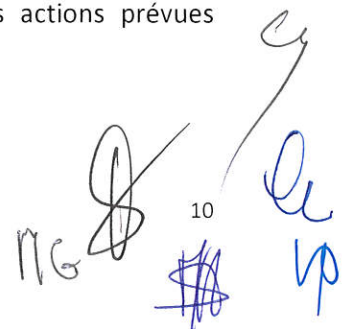
- Les fonds mutualisés en matière de formation (notamment les contributions des entreprises de moins de 300 salariés au titre du plan de formation) au sein de l'OPCA DEFI,
- Les frais de prestations de diagnostic et d'accompagnement prévus à la convention d'objectifs et de moyens de l'OPCA DEFI,
- Des financements spécifiques des entreprises directement concernées et impliquées dans l'une des actions mentionnées ci-dessus,
- Les lignes budgétaires « Observatoire des industries chimiques » ou « frais d'études et recherches » de l'OPCA DEFI,
- Ou de tout autre financement tiers susceptible d'intervenir pour soutenir l'une des actions mentionnées ci-dessus.

Un co-financement des collectivités territoriales, du FSE, national ou régional, du FPSPP ou de tout autre partenaire peut être recherché.

Les ressources financières mobilisées pourront être réexaminées à chaque bilan annuel en fonction des réalisations. Ainsi la répartition des crédits par axe est prévisionnelle, elle est validée par le comité de pilotage national et pourra être modifiée dans les mêmes conditions.

Le comité de pilotage national au vu des résultats de l'étude PIPAME pilotée par la Direction Générale des Entreprises (DGE) pourra compléter, en tant que de besoin, les actions prévues initialement.

10





La répartition des crédits et des frais de gestion par année, ainsi que les modalités de financement des actions prévues à l'accord cadre sont formalisées et précisées dans une convention financière conclue entre l'Etat et l'OPCA DEFI.

### **9 - Propriété et publication des travaux**

Les actions menées dans le cadre de cet accord sont la propriété conjointe des signataires. Les actions pourront être mises en ligne sur les sites internet des signataires et de l'Observatoire de branche et faire l'objet d'une publication. Des actions de communication relatives aux actions réalisées dans le cadre de l'EDEC pourront être déployées.

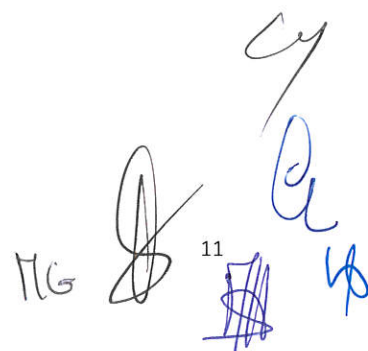
### **10 - Clause de résiliation et de révision**

L'Etat peut décider de mettre un terme à la convention, sans indemnité quelconque de sa part, lorsque l'un des cofinanceurs mentionnés dans les annexes financières du présent accord ne participe pas au cofinancement des actions engagées.

Les clauses du présent accord pourront, en cours d'exercice, être modifiées par voie d'avenant.

### **11 - Evaluation**

Le comité technique procédera à une évaluation finale de la mise en œuvre de l'accord selon des modalités qu'il définira. Menée au plan national, cette évaluation sera réalisée par un organisme extérieur. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de l'accord cadre ainsi que l'impact des mesures retenues.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. The signatures are stylized and include the number '11' written below one of them.

Fait à Paris le **20 JUIN 2018**

**Pour le Ministère du travail**

  
Carine Chevrier

Déléguée Générale à l'emploi et à la formation professionnelle

**Pour les organisations professionnelles d'employeurs**

L'UIC

Magali Smets

Directrice Générale



La FEBEA

Patrick O'Quin

Président



La FIPEC

Carole Lajous

Déléguée Générale



La FNCG

Hubert Bocquelet

Délégué Général



**Pour les organisations syndicales de salariés**

La Fédération Chimie Energie - C.F.D.T.

Laurent Soulier

Secrétaire fédéral



La Fédération Nationale du Personnel d'encadrement des Industries Chimiques, Parachimiques et Connexes - C.F.E.-C.G.C.



Malik Gueye

Président