



Feuille de Route 2015-2020 des Partenaires sociaux européens de la Chimie

Introduction

Défis et Opportunités pour les Partenaires sociaux de l'Industrie chimique européenne dans un paysage industriel en mutation

Les partenaires sociaux de l'industrie chimique européenne - ECEG et industriAll Europe - se réunissent au niveau européen depuis maintenant plus de dix ans. Pendant toutes ces années ils ont mené un dialogue social efficace avec le soutien de la Commission européenne.

Dans leur position commune sur un dialogue institutionnalisé des partenaires sociaux européens de l'industrie chimique et dans leur déclaration commune sur la mise en place d'un Comité de dialogue social sectoriel formalisé pour l'industrie chimique européenne à partir de 2004, le Groupe européen des employeurs de la chimie (ECEG) et la Fédération Européenne des Syndicats des Mines, de la Chimie et de l'Energie (EMCEF) ont déclaré que les principaux objectifs de leur dialogue étaient de contribuer à la création d'un climat favorable à la compétitivité du secteur et à l'emploi dans l'industrie et de développer davantage la dimension sociale de l'Europe. À cette fin, le dialogue ne serait pas limité aux affaires sociales, mais se concentrerait également sur les questions relatives aux entreprises, les conditions économiques générales, l'environnement et d'autres questions. En outre, il s'efforcerait d'aboutir à une interprétation commune et au consensus dans les domaines d'intérêt commun spécifiquement liés à l'industrie chimique et ses employés qui ne sont pas traditionnellement déjà couverts par des négociations collectives nationales.

Les grandes thématiques traitées dans les groupes de travail du Comité de dialogue social sectoriel ont été « la compétitivité et l'emploi », « la politique industrielle, la politique climatique et énergétique », « l'éducation, l'apprentissage et la formation tout au long de la vie » et « la santé-sécurité et la gestion responsable ». Les discussions intenses dans ces groupes de travail ont constitué un terrain fertile qui nous a permis d'enrichir les séances plénières, les conférences et multiples projets des partenaires sociaux. D'un dialogue hésitant au tout début, nos réunions sont devenues avec le temps de fermes discussions de dialogue social. Les sujets d'actualité comme la crise économique et les restructurations, le changement démographique et la nécessité d'avoir des travailleurs qualifiés, le développement durable, des pensions professionnelles, et des conditions équitables pour l'industrie chimique européenne par rapport à la concurrence mondiale, ont fait l'objet de déclarations communes. Parmi d'autres documents, un accord-cadre sur les profils de compétences a été signé.

A l'occasion de son 10^{ème} anniversaire, l'histoire de notre dialogue social a fait l'objet d'un rapport écrit. Et, oui, nous pouvons être fiers de nous. Le dialogue social pour l'industrie chimique européenne est encore jeune, mais grâce à la Commission européenne qui nous a fourni les moyens financiers nécessaires, il a déjà sérieusement fait ses preuves. Nous tenons avant tout à

remercier les nombreux participants actifs dont l'expérience a donné un sens à nos discussions, toujours avec l'ambition en tête de contribuer à la création d'un climat favorable à la compétitivité du secteur et à l'emploi dans l'industrie et de développer davantage la dimension sociale de l'Europe, comme stipulé dans les documents fondateurs par les partenaires sociaux.

Pour avancer, nous devons regarder en arrière, évaluer et apprendre du passé. Tel est l'objectif du dialogue social pour l'industrie chimique européenne, et notre soumission commune à l'« appel à propositions 2014 – Soutien au dialogue social » nous a permis d'élaborer notre « Feuille de Route 2015-2020 des Partenaires sociaux européens de la Chimie ». Avec huit réunions du groupe de pilotage, deux conférences et deux réunions d'évaluation en 2015, 2016 et 2017, ce projet nous mènera sans aucun doute à encore plus de dialogue, de cohésion et de coopération dans le secteur.

Depuis plusieurs dizaines d'années déjà, l'industrie en Europe, y compris l'industrie chimique, connaît une transition fondamentale. Les nouvelles technologies, l'automatisation, la robotique, la numérisation, l'innovation des produits ... toutes ces nouvelles tendances ont transformé notre secteur. L'augmentation de la productivité et de l'utilisation des capacités ont contribué à défendre la compétitivité des entreprises. Aujourd'hui, le débat s'est déplacé vers la durabilité: comment l'être humain, la planète et le profit peuvent-ils aller de pair? Une industrie « verte », une politique énergétique concurrentielle, le recyclage ainsi que l'attention à la sécurité et la santé sont autant de liens qui façonneront à l'avenir la chaîne du développement durable.

En outre, les partenaires sociaux doivent aborder la question de la transition énergétique et de ses implications pour le secteur de la chimie ainsi que la contribution de l'industrie chimique aux questions environnementales.

Le thème de l'économie durable nous conduit à la responsabilité sociale. L'emploi occupe une position clé concernant la durabilité. Le taux de chômage élevé des jeunes dans une grande partie de l'Europe est l'un des principaux défis pour les gouvernements et les partenaires sociaux. Fournir de l'emploi à tous les jeunes dont le talent est aujourd'hui gaspillé répondrait également à la gestion des défis budgétaires actuels.

Non seulement le paysage industriel est en train de changer, mais l'industrie chimique elle aussi est de plus en plus mondialisée, et dans cette économie mondiale, nous devons trouver un équilibre entre les besoins économiques et les besoins sociaux. Jusqu'à ce jour, la politique sociale en Europe a été déterminée au niveau des États membres, ce qui en soi est utile. Toutefois, si l'Europe veut rivaliser avec les nouvelles économies mondiales, un degré de coopération plus élevé est essentiel. Grâce au projet « Feuille de Route 2015-2020 », le dialogue social pour l'industrie chimique européenne peut apporter une solide contribution. Cette feuille de route nous donne l'opportunité de développer un certain nombre d'actions qui pourront conduire à des positions communes entre les partenaires sociaux dans les États membres.

Notre vision pour 2020 est celle d'une industrie chimique européenne responsable, durable, compétitive et innovante. Afin de répondre à ces défis, le Comité de dialogue social sectoriel a déterminé cinq priorités générales qui nous permettront de contribuer à cet objectif et ainsi contribuer à la création d'un climat favorable à la compétitivité du secteur et à l'emploi dans l'industrie et de développer davantage la dimension sociale de l'Europe comme nous l'avons fait depuis 2004 au Comité de dialogue social sectoriel :

1. Compétitivité, RDI, anticipation et gestion du changement

L'innovation et les changements structurels sont l'un des principaux piliers de sauvegarde pour une industrie chimique forte et compétitive en Europe et pour la croissance de l'emploi. Le secteur de la chimie développe de nouvelles substances, matières plastiques et de nouveaux composants qui sont utilisés dans beaucoup d'autres industries. Il est donc essentiel pour l'industrie de développer en permanence l'innovation des produits et des processus. Une organisation du travail innovante est dès lors indispensable pour permettre aux entreprises de faire face à ces défis et fournir des emplois durables. Par cette priorité, nous visons à encourager et à soutenir des projets innovants et le changement permanent. Pour ce faire, il faudra échanger et promouvoir les bonnes pratiques. L'innovation (et les conditions nécessaires pour qu'elle ait lieu) doit jouer un rôle clé dans le dialogue social européen et national, de même que l'échange avec les institutions politiques sur les conditions-cadres nécessaires pour une industrie chimique compétitive, en ce qui concerne – entre autres – les politiques et réglementations générales en matière d'industrie, de commerce ou d'énergie.

2. Santé et sécurité au travail, Gestion responsable

L'industrie chimique européenne a démontré en permanence sa responsabilité sociale en matière de santé et de sécurité. Avec REACH, le règlement européen relatif à la déclaration, l'évaluation, l'autorisation et la restriction des substances chimiques, l'analyse de toutes les substances chimiques est une garantie pour la sécurité générale et la santé publique ainsi que pour les travailleurs qui manipulent les substances. Tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des entreprises, une politique de prévention intensive pour la santé et la sécurité reste une priorité. La « tolérance zéro » en matière d'accident et de maladie y joue un rôle clé. Chaque accident est un accident de trop et chaque maladie professionnelle doit être évitée. La diffusion d'informations en temps utile sur les nouvelles technologies et substances, comme par exemple, les nanotechnologies et l'utilisation sûre des nanomatériaux, est un thème qui mérite notre attention. Le protocole d'accord sur la Gestion responsable (RC) signé entre le CEFIC et les partenaires sociaux ECEG et EMCEF en 2003 devrait à présent prendre la forme d'une plate-forme de coopération élargie.

3. Emploi et évolution démographique

La compétitivité et l'emploi sont synonymes de prospérité. Malgré la crise économique qui a commencé en 2008 et qui n'est toujours pas surmontée dans tous les Etats membres, les taux d'emploi dans l'industrie chimique se sont assez bien maintenus par rapport à d'autres industries, tant en termes d'emploi direct qu'indirect.

Les besoins d'une production compétitive dans l'économie mondialisée du 21^e siècle contraignent les entreprises et les employés à plus de souplesse que dans le passé et ils doivent prendre cette flexibilité en compte lors de la planification et le développement de la carrière. Les politiques de ressources humaines et le développement des compétences doivent soutenir les employés dans cette tâche. Entre autres, en raison des changements démographiques, un nouveau champ a commencé à se développer dans le dialogue social. L'équilibre vie privée-vie professionnelle, l'emploi des jeunes, le transfert des connaissances, organiser une vie active plus longue, l'inclusion des femmes dans le secteur, la mobilité du travail et l'employabilité des travailleurs sont des thèmes autour desquels des actions concrètes sont envisagées.

4. Éducation, apprentissage et formation tout au long de la vie

La formation tout au long de la vie est un thème dont le dialogue social traite depuis le premier jour. Les questions relatives à l'innovation et à l'emploi ont montré que les travailleurs devront continuer à faire face aux changements. De nouvelles techniques, de nouveaux procédés, la numérisation, ... la vitesse du changement n'a jamais été aussi rapide. Tout cela devra être pris en considération dans la politique du personnel tant que continuera pour les travailleurs la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences. Le talent humain est un facteur important dans la politique des ressources humaines. Les employés et les employeurs doivent percevoir la formation tout au long de la vie encore plus comme un investissement dans l'avenir que par le passé.

5. En ce qui concerne le dernier point de notre feuille de route, **l'Accord-cadre sur les Profils de Compétences**, une mesure a été prise par le Comité de dialogue social sectoriel avec l'introduction d'un avenant qui vise notamment à renforcer la diffusion de l'accord et de ses profils. Nous comptons sur la collaboration des partenaires sociaux dans tous les États membres ayant jusqu'ici participé au dialogue social sectoriel pour l'industrie chimique européenne pour contribuer à cette initiative commune et encore effectuer une évaluation en 2020.

Voici donc les cinq priorités générales concernant lesquelles les partenaires sociaux de l'industrie chimique européenne ont déterminé ensemble les objectifs concrets qui forment le corps de cette feuille de route. Nous considérons ces objectifs comme des opportunités dont l'industrie chimique européenne et ses travailleurs bénéficieront pour les décennies à venir tant pour la compétitivité que pour l'emploi.

Il s'agit d'un programme ambitieux que nous évaluerons conjointement, à la fin du projet en 2017 (mi-parcours) et après la conclusion de la feuille de route en 2020.

Feuille de route

1. Compétitivité, RDI, anticipation et gestion du changement

Thématique:

Contribuer à la création d'un climat favorable à la compétitivité de l'industrie chimique européenne et à l'emploi dans l'industrie a été au cœur des travaux du Comité de dialogue social sectoriel depuis son lancement et il continuera de l'être. L'innovation et le changement constant et l'adaptation à de nouvelles situations est nécessaire pour les entreprises afin de rester concurrentiel sur les marchés mondiaux; ce qui est particulièrement le cas dans les secteurs axés sur l'innovation et la haute technologie comme l'industrie chimique. Ces changements sont nécessaires et doivent être gérés correctement. La direction et les travailleurs doivent en permanence travailler ensemble afin de rendre cela possible.

Les partenaires sociaux considèrent l'innovation et la R&D comme des moteurs essentiels de la croissance économique et de l'emploi depuis la création du comité de dialogue social sectoriel pour l'industrie chimique. Les réunions de nos groupes de travail sur la compétitivité et l'innovation et plusieurs positions/déclarations communes signées par les partenaires sociaux au cours de ces dix dernières années l'attestent.

Nous constatons le changement positif au niveau de l'UE en ce qui concerne la reconnaissance de ces piliers fondamentaux, après l'adoption par le Conseil européen de la communication «vers une renaissance industrielle européenne » en mars 2014.

Objectif:

En plus de notre travail sur des conditions-cadres plus larges pour une industrie chimique compétitive, un objectif spécifique du point de vue sectoriel sera de soutenir les politiques et les programmes de l'UE qui favorisent le développement de l'innovation et accroissent les investissements en R&D, comme éléments vitaux à la compétitivité européenne dans l'économie mondiale, tout en favorisant la croissance de l'emploi et une transition équitable et effective à travers l'échange et la promotion de bonnes pratiques. Une organisation du travail innovantes doit viser à répondre de manière compétitive aux défis auxquels les entreprises sont confrontées tout en offrant une valeur ajoutée en termes d'emploi durable.

Actions:

- Les partenaires sociaux communiqueront sur l'importance de l'innovation dans le dialogue social à travers une déclaration commune.
- Les efforts d'innovation seront encouragés là où c'est adéquat; de bons exemples de pratiques d'innovation et de la manière dont les travailleurs s'adaptent à celle-ci seront diffusés.
- Les partenaires sociaux inciteront l'UE à promouvoir un environnement propice à l'innovation où celle-ci pourra se développer et conférer à l'UE une position de leader dans les processus

d'innovation. Des sujets comme la numérisation et les nanotechnologies seront abordés, à travers de campagnes de sensibilisation par exemple.

- Une attention particulière sera accordée à l'impact de l'innovation, et en particulier à la numérisation, dans l'industrie chimique, plus précisément une évaluation conjointe de la numérisation du travail. Les partenaires sociaux détermineront un certain nombre d'associations nationales de différentes régions d'Europe pour des évaluations/études de cas. Les partenaires sociaux suivront activement le monitoring et l'évaluation d'impact au niveau européen afin d'identifier et d'échanger davantage de bonnes pratiques. Collaborer avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), en particulier en ce qui concerne les innovations en milieu de travail.
- Des actions conjointes sur les situations distinctes dans les secteurs spécifiques, comme par exemple, la pharmacie, le caoutchouc et la plasturgie seront organisées pendant la durée de la feuille de route.

Le monitoring et l'évaluation de toutes ces actions seront réalisés à la fin du projet « Feuille de Route ».

2. Santé et sécurité au travail, Gestion responsable

Thématique:

La santé et la sécurité restent des priorités majeures dans l'industrie chimique européenne. L'Union européenne et les Etats membres ont déjà adopté une législation bien développée sur la manipulation des produits chimiques, l'utilisation des installations techniques et les mesures ergonomiques. L'industrie chimique a un bon bilan et des normes élevées en matière de sécurité et de santé au travail.

De plus, le règlement REACH offre un bon cadre pour une approche harmonisée et normalisée permettant d'assurer une gestion sûre, responsable et durable des produits chimiques (y compris pour les nanomatériaux dans ses annexes et les documents d'orientation de l'ECHA). Les initiatives volontaires telles que la Gestion responsable sont des outils utiles aussi et ont été soutenu par le Comité de dialogue social sectoriel depuis son lancement.

Objectif:

Les partenaires sociaux continueront à se consacrer au thème de la santé-sécurité. Les actions préventives et la tolérance zéro pour les accidents de travail et les maladies restent des défis importants dans la lutte pour une politique de santé-sécurité axée sur les résultats. De nouveaux risques apparaissent, en conséquence de quoi, comme il est nécessaire de stimuler l'innovation pour assurer la compétitivité de l'industrie chimique européenne, il faut également gérer ces nouveaux risques qui parfois peuvent être liés à de telles innovations avec attention et prévoir une protection, une information et une formation adéquates pour les travailleurs afin qu'ils puissent manipuler tous les produits et toutes les substances en toute sécurité.

Actions:

- Participer aux campagnes 2016-2017 et 2018-2019 de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail si celles-ci sont pertinentes pour l'industrie chimique européenne.

- Rédiger une déclaration commune générale sur la santé-sécurité dans l'industrie chimique européenne, y compris tous les aspects et questions pertinents dans ce domaine aujourd'hui.
- En tant que suivi à la déclaration commune des partenaires sociaux sur l'inclusion des nanomatériaux dans les annexes de REACH, rédiger une déclaration commune soutenant les activités de sensibilisation auprès de nos membres respectifs afin d'assurer l'utilisation en toute sécurité des nanotechnologies et des nanomatériaux.
- Sur la base du protocole d'accord sur la Gestion responsable, signé en 2003 entre les partenaires sociaux et le CEFIC, commencer à développer une plate-forme active plus large englobant la Gestion responsable, mais aussi d'autres questions et initiatives pertinentes pour tous les partenaires sociaux.

3. Emploi et évolution démographique

Thématique:

Avec environ 2,25 millions de salariés directs dans plus de 16.000 entreprises, l'industrie chimique (y compris les secteurs des produits chimiques, des produits pharmaceutiques, du caoutchouc et des matières plastiques) est l'une des industries les plus importantes et les plus dynamiques de l'UE. L'industrie joue ainsi non seulement un rôle important dans l'amélioration de la qualité de vie des citoyens, mais fournit des emplois directs et indirects pour de nombreux Européens. Afin de continuer à être un employeur attrayant, le secteur doit constamment améliorer son image et son attractivité pour le monde extérieur.

Bien que les défis démographiques spécifiques varient d'une entreprise à l'autre, il y a un certain nombre de domaines d'activités conjointes pour les partenaires sociaux européens. En raison de l'évolution démographique, de nombreux États membres poursuivent une politique d'augmentation de l'âge de la retraite. À cet égard, il est essentiel d'organiser la vie au travail de manière durable en Europe. L'emploi durable est la clé non seulement pour permettre aux travailleurs âgés de rester plus longtemps, mais aussi pour attirer les jeunes et les femmes dans un secteur où l'âge moyen des travailleurs est supérieur à 45 ans.

Objectif:

Encourager les jeunes à opter pour un enseignement technique et / ou scientifique est une priorité et attirer les femmes dans certains métiers où leur nombre reste insuffisant est une question dont nous voulons nous occuper; la gestion entre travail et vie privée devrait également être examinée. Le départ plus tard à la retraite est une réalité à laquelle le secteur et ses employés doivent s'adapter (ceci inclut le développement et l'introduction de nouvelles mesures innovantes pour permettre une vie au travail plus durable, y compris le changement de poste de travail, des horaires différents, le travail à temps partiel pour les travailleurs âgés, etc.).

Action:

- Préparer et mettre en œuvre un accord volontaire sur l'emploi durable et le développement de la carrière en 2016, qui comprendra des chapitres sur les jeunes, les travailleurs âgés (notamment l'adaptation aux carrières plus longues) et les femmes.

4. Éducation, apprentissage et formation tout au long de la vie

Thématique:

Afin de défendre la compétitivité de l'industrie chimique européenne et continuer à favoriser la création d'emplois productifs et efficaces, il est crucial que tous les employés à tous les niveaux dans le secteur aient un haut niveau de compétence. C'est pourquoi la formation tout au long de la vie est un thème de dialogue social depuis le premier jour. Les questions relatives à l'innovation et à l'emploi montrent que les travailleurs devront continuer à faire face aux changements. Donner aux employés la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences et de nouvelles qualifications tout au long de leur vie afin de s'adapter aux changements et aux glissements possibles dans leur carrière restera un défi majeur et une responsabilité conjointe pour les entreprises et les employés.

Objectif:

Le secteur de la chimie veut soutenir la stratégie UE 2020 en développant des actions pour promouvoir l'éducation, l'apprentissage et la formation tout au long de la vie. Avec un accent particulier sur l'emploi des jeunes d'un côté et sur le vieillissement actif de l'autre, le secteur veut contribuer activement à l'augmentation du taux d'activité en Europe.

Actions:

- Une formation de type apprentissage sera élaborée pour les jeunes dans plusieurs pays afin d'améliorer les connaissances techniques et l'attitude positive à l'égard du travail
- L'échange de bonnes pratiques sur les programmes d'apprentissage mentionnés ci-dessus ainsi que sur des programmes spécifiques pour offrir aux jeunes sans certificat de fin d'études les compétences de base nécessaires pour démarrer avec succès des programmes d'apprentissage sera organisé activement.
- Le transfert de compétences par les personnes âgées lors de la dernière étape de leur carrière sera encouragé. Des systèmes possibles de tutorat et de mentorat seront explorés.

Le monitoring et l'évaluation de toutes ces actions seront réalisés à la fin du projet « Feuille de Route ».

5. Suivi de l'Accord-cadre sur les Profils de Compétences

Thématique:

Pendant la phase préparatoire du projet, une enquête a été réalisée afin d'évaluer jusqu'à présent les résultats de l'Accord-cadre sur les Profils de Compétences, signé par les partenaires sociaux de l'industrie chimique le 15 Avril 2011. Cette enquête a notamment révélé que dans les pays où le dialogue social est bien développé, l'accord avait été largement diffusé, il n'avait pas eu d'impact majeur sur les profils de compétences dans les grandes entreprises, mais il pourrait toutefois encore être utilisé à meilleur escient dans les PME. Malgré un certain succès en Europe centrale et orientale, une meilleure diffusion était encore nécessaire dans certains pays et l'élaboration de quelques profils supplémentaires dans l'accord pourrait être utile à cette fin.

Objectif:

Sur la base de cette évaluation de l'Accord-cadre, les partenaires sociaux veulent souligner le fait que les profils de compétences font partie intégrante du dialogue social, continuer à diffuser l'accord et à le suivre plus régulièrement, et agrandir son champ d'application à de nouveaux profils ou le mettre à jour si nécessaire au cours de la période 2015-2020, tout en mettant l'accent sur les PME.

Action:

- Dans cette perspective, un avenant à l'Accord-cadre sur les Profils de Compétences a été rédigé en tant que partie intégrante de la présente Feuille de Route des Partenaires sociaux et sera signé séparément à la même date. Il sera désormais annexé à l'accord signé à Bruxelles le 15 avril 2011.

Helsinki, le 14 octobre 2015

Stephen ELLIOTT
Président
ECEG

Michael VASSILIADIS
Président
industriAll Europe

Koen LAENENS
Président du Comité directeur
ECEG

Alfons DE POTTER
Président du CDSS
industriAll Europe