



# Boîte à outils des bonnes pratiques dans les industries européennes de la chimie, de la pharmacie, du caoutchouc et des plastiques

Annexe au Cadre d'action des partenaires sociaux sectoriels européens  
ECEG et industriAll Europe





## La durabilité dans le cadre de notre responsabilité partagée pour l'avenir de l'industrie chimique européenne (1)

|   |  |
|---|--|
| <p>Allemagne</p> <p>BAVC (employeurs)<br/>VCI (industrie)<br/>IGBCE (syndicat)</p> <p>Chemie hoch 3 –<br/>l'initiative durabilité:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Plateforme So.WIN</li><li>- Contrôle de durabilité</li></ul> | <p>“Chemistry to the 3” est l’initiative de durabilité de l’industrie chimique allemande. Depuis mai 2013, l’Alliance de l’association de l’industrie chimique (Verband der Chemischen Industrie e.V., VCI), le syndicat des Mineurs, des travailleurs des secteurs de la chimie et de l’énergie (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, IG BCE) et la Fédération des employeurs allemands de l’industrie chimique (Bundesarbeitgeberverband Chemie, BAVC) font progresser l’initiative de développement durable: elle contient cinq étapes à atteindre d’ici la fin de 2017 et 12 principes généraux. Les trois associations fournissent des informations et offrent un soutien à leurs membres; à titre d’exemple, les “Lignes directrices en matière de durabilité pour l’industrie chimique en Allemagne” et le “Rapport d’activité” offrent des exemples pratiques et des informations.</p> <p>En 2016, l’initiative a adopté 40 indicateurs destinés à mesurer les progrès du secteur en matière de durabilité. La stratégie pour la période 2018-2022 met l’accent sur 4 objectifs (les progrès concrets, la sensibilisation, les trois dimensions de la durabilité, la visibilité).</p> <p>Les partenaires sociaux de l’industrie chimique ont créé une plateforme spéciale “So.WIN” afin de permettre d’examiner les questions de durabilité au plan régional.</p> <p>De plus, l’alliance de BAVC, VCI et IG BCE a mis en place un contrôle de durabilité pour ses membres, qui incite les employeurs à réfléchir de manière approfondie et systématique aux trois dimensions de la durabilité (économique, sociale et environnementale) et à en déduire les risques et opportunités pour leurs entreprises. Le contrôle incite à repenser à la manière de structurer stratégiquement les ressources des entreprises, comprendre les attentes des parties prenantes, agir de manière transparente et encourager l’appropriation parmi les employeurs et les travailleurs pour les actions et objectifs de l’entreprise dans le domaine de la durabilité.</p> <p><a href="http://www.chemiehoch3.de">www.chemiehoch3.de</a></p> |
| <p>Belgique</p> <p>Essenscia (employeurs)</p> <p>Rapport Durabilité</p>   | <p>En 2017, le cinquième rapport de durabilité a été présenté par essenscia. Il montre comment les produits innovants de l’industrie chimique, de l’industrie plastique et de l’industrie des sciences de la vie joue un rôle essentiel dans la transition en cours vers un avenir meilleur et plus durable. Le rapport met en lumière les progrès historiques du secteur dans les trois piliers traditionnels “Personnes”, “Planète”, “Prospérité” et met l’accent sur les “Produits”. En liant ses indicateurs aux objectifs de développement durable des Nations Unies, essenscia montre clairement son engagement en faveur de la stratégie de durabilité mondiale.</p> <p><a href="http://essensciafordurabilité.be/en/">http://essensciafordurabilité.be/en/</a></p>   |



## La durabilité dans le cadre de notre responsabilité partagée pour l'avenir de l'industrie chimique européenne (2)

|   |   |
|---|---|
| <p>France<br/>UIC (employeurs)</p> <p>Alliance «Industrie du futur »</p> <p>ACDV – chimie du végétal<br/>2ACR – Alliance de la Chimie et du Recyclage</p> | <p>Innovante par nature, la chimie accompagne l'évolution d'autres industries et de la société. Dans cette optique, l'Union of Chemical Industries (UIC) a adhéré à l'Alliance "Industrie du futur". Elle rassemble des organisations professionnelles, des partenaires technologiques et le monde universitaire. Au plan national, elle coordonne les initiatives destinées à moderniser l'industrie française, en particulier grâce à la numérisation.<br/><a href="http://allianceindustrie.wixsite.com/industrie-dufutur">http://allianceindustrie.wixsite.com/industrie-dufutur</a></p> <p>L'UIC est un des membres fondateurs clés des deux associations françaises:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ACDV représente les acteurs du domaine de la chimie du végétal, qui œuvre en vue de soutenir et d'accélérer le développement de l'industrie durable sur la base de l'utilisation des ressources végétales en France et en Europe. <a href="http://www.chimieduvegetal.com/en/">http://www.chimieduvegetal.com/en/</a>.</li><li>• 2ACR Alliance de la Chimie et du Recyclage. Elle s'efforce de faire du recyclage des déchets une réelle opportunité pour le développement économique et d'optimiser les ressources pour une économie plus "circulaire".</li></ul> <p>Conjointement avec le ministère français de l'Economie et la Fondation internationale de la Maison de la Chimie, l'UIC décerne le prix annuel français de l'innovation Pierre Potier.<br/>Cette récompense distingue les meilleures innovations de l'industrie chimique, qui encouragent le développement durable. <a href="http://www.uic.fr/content/download/1007687/11153848/file/presentation_2017_prix_pierre-potier.pdf">http://www.uic.fr/content/download/1007687/11153848/file/presentation_2017_prix_pierre-potier.pdf</a></p> |
| <p>Italie<br/>Federchimica<br/>(employeurs)</p>   | <p>Prix des meilleures pratiques: durant la journée nationale HSE, l'événement annuel du secteur chimique créé par la NCA, les partenaires sociaux attribuent un prix aux entreprises qui s'engagent en faveur du développement durable que nous considérons comme stratégique pour la compétitivité du secteur.<br/>Ce prix souligne le rôle positif de l'entreprise et sa valeur pour la région. L'engagement du secteur dans le domaine de la RS est encouragé et les meilleures pratiques sont partagées.<br/>Les connaissances, la communication et la transparence contribuent aux relations positives entre les partenaires.</p>   |



## La durabilité dans le cadre de notre responsabilité partagée pour l'avenir de l'industrie chimique européenne(2)

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Initiative globale            | “La gestion responsable est l’initiative mondiale unique de l’industrie chimique destinée à améliorer la santé et la performance environnementale, à renforcer la sécurité, et à communiquer avec les parties prenantes concernant les produits et les processus.”   |
| Gestion responsable           | Pour plus d’informations, rendez-vous sur <a href="http://www.cefic.org/Responsible-Care/">http://www.cefic.org/Responsible-Care/</a>  |
| Plus de 60 pays dans le monde | Leurs résultats nationaux sont organisés par 18 ICP et rassemblés dans une base de données commune. Dans les pays d’Europe centrale et orientale en particulier, l’initiative encourage le renforcement des capacités.   |
| Exemple de la BCCI bulgare    | A titre d’exemple, en Bulgarie, la Gestion Responsable encourage les entreprises à cibler les normes élevées déjà mises en place dans d’autres Etats membres de l’UE, afin d’accroître la crédibilité de l’industrie et le renforcement des capacités. Grâce à son adhésion à GR depuis 2004, les entreprises membres de la BCCI ont échangé de bonnes pratiques dans les domaines de la sécurité chimique, la sécurité des procédés, l’efficacité énergétique et l’éducation, la formation et l’apprentissage tout au long de la vie sur la Sécurité sanitaire et l’Environnement, les nouvelles réglementations et innovations. <a href="http://www.bcci2001.com">www.bcci2001.com</a> |



## Encourager les politiques de gestion de l'âge (1)

|  |  |
|--|--|
| <p>Belgique<br/>Essencia (employeurs)<br/>Plusieurs projets</p>                            | <p>Une main-d'œuvre vieillissante en Belgique et la nécessité d'attirer les jeunes vers notre secteur révèlent l'importance de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie au cours de la vie professionnelle. Plusieurs initiatives sont en place afin de soutenir l'éducation dans le domaine des STEM (Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques), telles que la création de ponts entre l'industrie et tous les niveaux d'éducation et la création d'une marque positive pour l'éducation technique et scientifique des étudiants. Exemples: la "plus grande leçon de la chimie" afin de sensibiliser les élèves des écoles primaires (<a href="http://www.essencia.be/nl/Newsletters/Detail/132">http://www.essencia.be/nl/Newsletters/Detail/132</a>).</p> <p>De plus, l'usage de centres de formation sectoriels par les écoles secondaires, afin d'améliorer la qualité des leçons de chimie, inclut, par exemple, des sessions de formation pour les enseignants et le projet pilote relatif à la "formation duale" à partir de 2016.</p> <p>En outre, le partenariat avec le Centre scientifique Technopolis inclut des camps d'innovation. Pour l'éducation tertiaire, une étroite collaboration concernant le contenu des études, la bourse de l'emploi spécifique au secteur "we are chemistry" et le projet Avogadro impliquent les étudiants des techniques de processus chimiques dans les entreprises au cours de leur dernière année de formation (80% de la formation au sein de l'entreprise).</p> |
| <p>France<br/>UIC (employeurs)<br/><br/>Industries chimiques<br/>Convention collective</p> | <p>L'introduction du contrat de génération permet le transfert de compétences entre l'employé plus âgé et le jeune employé.</p>  |
| <p>Italie<br/>Federchimica<br/>(employeurs)</p>  | <p>Un chapitre entier de la Convention collective nationale est consacré à l'Apprentissage tout au long de la vie afin de faciliter l'apprentissage continu, la polyvalence et l'employabilité de la main-d'œuvre.</p> <p>L'ALV est soutenu par l'organisme chimique bilatéral pour la formation continue, une structure qui analyse les besoins de formation des entreprises, surveille les cours et signale les bonnes pratiques.</p> <p>Un accord-cadre sectoriel spécifique permet d'utiliser les fonds publics afin d'offrir des possibilités de formation. <sup>5</sup></p>  |



## Encourager les politiques de gestion de l'âge (2)

|   |  |
|---|--|
| <p>Allemagne<br/>BAVC (employeurs)<br/>IGBCE (syndicat)</p> <p>Convention collective sur la vie professionnelle et l'évolution démographique, TV DEMO</p> <p>Convention collective sur les paiements uniques et les régimes de retraite (TEA)</p> | <p>Mécanismes de TV Demo</p> <p>Afin de réagir avec souplesse aux défis de l'évolution démographique et de la vie professionnelle, la TV Demo permet les mécanismes suivants : comptes à long terme, assurance incapacité de travail supplémentaire « Chimie » (BUC), régimes de retraite convenus collectivement, dispositifs de temps de travail flexibles, retraite partielle et soins de santé préventifs. Ces objectifs de TV Demo sont financés par le Fonds de démographie.</p> <p><a href="https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li_ib_06_2017_fa6.html">https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li_ib_06_2017_fa6.html</a></p> <p>Pour l'élaboration d'un plan de retraite supplémentaire, les mécanismes de la TEA (convention collective sur les paiements uniques et les régimes de retraite) parrainent le régime de retraite supplémentaire qui est entièrement financé. Le "modèle chimique" est basé sur le principe de la conversion du salaire brut. Pour la conversion du salaire brut, l'employeur choisit le type de mode de mise en œuvre (pool de retraite, fonds de retraite, régime d'assurance directe, caisse de prévoyance ou engagement direct).</p> <p><a href="https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li_ib_07_2017_fa4.html">https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li_ib_07_2017_fa4.html</a></p> |
|   |  |
|   |  |



## Encourager la formation et l'apprentissage tout au long de la vie (1)

|  |  |
|--|--|
| <p>France<br/>UIC (employeurs)<br/>FCE CFDT (syndicat)</p> <p>Convention collective<br/>2014</p> <p>Convention collective<br/>2015</p> | <p>Les partenaires sociaux français, l'UIC et la FCE CFDT encouragent la formation et l'apprentissage tout au long de la vie via:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La convention collective de 2014</li><li>• L'introduction de comptes de formation personnels pour chaque employé en vue du développement des compétences en dehors de leur emploi</li><li>• Le contrat de génération</li><li>• Les programmes de formation permettant aux formateurs d'adopter des méthodes de formation modernes et d'offrir aux apprenants d'excellentes conditions. Ils sont soutenus financièrement par les employeurs afin de développer et de professionnaliser le parrainage.</li></ul> <p>L'UIC est active dans le domaine des compétences et de la prévision des emplois. La convention collective de 2015 inclut aussi le soutien financier permettant aux PME de définir les plans de RH.</p> <p>Concours régional et national pour les élèves du secondaire:<br/><a href="http://www.olympiades-chimie.fr/">http://www.olympiades-chimie.fr/</a></p> <p>« Le tour du monde de la chimie » afin de permettre aux étudiants des universités de découvrir l'innovation via des blogs et des vidéos dans les entreprises: <a href="http://www.chemicalworldtour.fr/">http://www.chemicalworldtour.fr/</a></p> <p>Pour plus d'informations, veuillez consulter: <a href="http://www.jetravailledanslachimie.fr/employeurs/">http://www.jetravailledanslachimie.fr/employeurs/</a></p> |
| <p>Pologne<br/>PIPC (employeurs)<br/>« ChemHR »</p>  | <p>Le programme "ChemHR" vise à renforcer la coopération entre les universités et les entreprises du secteur de la chimie. Il a pour objectif de modifier le programme scolaire des meilleurs étudiants à la lumière des exigences exprimées par les entreprises participant au projet. De plus, il crée un système de pratiques et d'études visant à répondre aux exigences d'entités membres PIPC particulières participant au projet.</p> <p><a href="http://www.chemhr.pl">www.chemhr.pl</a></p>   |



## Encourager la formation et l'apprentissage tout au long de la vie (2)

|  |   |
|--|---|
| <p>Allemagne<br/>BAVC<br/>IGBCE<br/><br/>Société de secours de l'industrie chimique, UCI</p>       | <p>L'UCI accorde un soutien financier aux employés de l'industrie chimique, dans certaines conditions. Les participants à un programme de formation obtenant la qualification pour entamer une formation professionnelle peuvent recevoir un soutien financier pour leurs coûts de la vie. En outre, afin d'éviter une détresse personnelle, le personnel formé, confronté à la menace du chômage, peut obtenir un soutien financier dans certaines conditions.</p>   |
| <p>Pays-Bas<br/>VNCI (employeurs)<br/><br/>COAST PPP</p>   | <p>Comprehensive Analytical Science and Technology, COAST, est une fondation indépendante créée en 2008; en 2016, elle a été officiellement reconnue comme la Communauté nationale de l'Innovation (COI) pour la Science analytique et la Technologie dans le secteur de la Chimie. En tant que partenariat public-privé, la communauté se compose de plus de 70 organisations s'intéressant à la science analytique et la technologie.<br/>Notre principal objectif est d'encourager l'excellence néerlandaise dans l'innovation en offrant une expérience analytique et des instruments de haut niveau. COAST se donne pour objectif d'encourager la Science analytique aux Pays-Bas en augmentant le nombre d'étudiants qui poursuivent des études et obtiennent des licences (professionnelles) et des maîtrises (universitaires) dans ce domaine. En outre, grâce à son programme de recherche, COAST accroît le nombre d'étudiants en doctorat dans les sciences analytiques.<br/>COAST constitue un parcours professionnel continu, dans lequel la formation et l'emploi sont intimement liés. Les étudiants qui ont déjà acquis une expérience professionnelle au cours de leurs études, et sont des analystes scientifiques expérimentés, ont la possibilité de continuer à apprendre et à progresser dans leur carrière professionnelle (apprentissage tout au long de la vie).<br/><a href="http://www.ti-coast.com/astp">www.ti-coast.com/astp</a> &amp; <a href="http://www.ti-coast.com/mscplus">www.ti-coast.com/mscplus</a></p> |
| <p>Bulgarie<br/>BCCI (employeurs)<br/>CITUB, Podkrepa (syndicat)<br/><br/>Pacte de coopération</p> | <p>Les partenaires sociaux bulgares de l'industrie chimique ont signé le «pacte de coopération» en avril 2007. Renouvelé en avril 2015, il encourage la formation professionnelle et la qualification de la main-d'œuvre actuelle et future, entre autres, en créant et entretenant des contacts entre les partenaires sociaux et les institutions, en formant la main-d'œuvre destinée au secteur, en encourageant les entreprises à investir dans la main-d'œuvre et en encourageant la main-d'œuvre à obtenir une qualification supérieure. Les autres sujets incluent la compétitivité, l'image de l'industrie chimique, la santé et la sécurité sur le lieu de travail.<br/><a href="http://www.bcci2001.com">www.bcci2001.com</a></p>   |





## Encourager l'enseignement et la formation professionnels (1)

|   |  |
|---|--|
| France<br>UIC (employeurs)<br>FCE CFDT (syndicat)   | Les sites Internet sont consacrés aux jeunes qui souhaitent recevoir des informations sur les apprentissages, la formation et les études en lien avec le secteur chimique. Les études montrent l'importance de la chimie dans le développement durable : <a href="http://www.lesmetiersdelachimie.com/">http://www.lesmetiersdelachimie.com/</a> et <a href="http://emploi.docteurs-chimie.org/">http://emploi.docteurs-chimie.org/</a>  |
| Sites Internet pour jeunes  | Veillez aussi consulter "Encourager la formation et l'ELV"   |
| Contrat de travail  | Un contrat de travail et un contrat de génération ont été conclus en juillet 2014, avec l'objectif de 47.000 recrutements et 5.000 apprentis d'ici 2017, et une augmentation de 10% des jeunes dans le secteur.  |
| Contrat de génération   | Le contrat de génération permet une entrée plus facile des jeunes dans la population active tout en conservant les travailleurs plus âgés sur le lieu de travail, grâce à des équipes mixtes, l'aide aux PME, etc.   |
| Foire aux emplois pour l'industrie chimique   | L'UIC organise des foires aux emplois sectorielles afin de diffuser les offres d'emploi, la formation, les possibilités d'apprentissage et de stage appelées "Village de la chimie" dans différentes régions françaises.   |
| Italie<br>Federchimica<br>(employeurs)  | Dérogation temporaire aux conventions collectives nationales (réduisent de 20% tout au plus le salaire minimum pendant un maximum de 3 ans), apprentissages professionnels (18-29 ans, de 6 mois à 3 ans, 80-120 heures de formation sur le lieu de travail, si possible).   |
| Italie<br>Federchimica<br>(employeurs)<br>Ministère italien de l'Education et recherches universitaires | Federchimica s'efforce d'attirer les jeunes et les invite à entamer leur carrière dans le secteur de la chimie. Elle organise chaque année un grand événement consacré aux hautes écoles, durant lequel les étudiants intéressés tirent les leçons, auprès de jeunes et brillants employés de différentes entreprises de la chimie, de leur expérience dans le secteur.<br>Site Internet visant à encourager et à étudier la chimie: <a href="http://www.chimicaunabuonascelta.it">www.chimicaunabuonascelta.it</a><br>Tous les autres événements et informations figurent sur le site Internet: <a href="http://scuole.federchimica.it/">http://scuole.federchimica.it/</a> |



## Encourager l'enseignement et la formation professionnels (2)

|  |   |
|--|---|
| Finlande<br>CIF, Kemianteollissu<br>(employeurs)   | Salaire réduit pour les apprentis, les stagiaires et les jeunes de moins de 18 ans, projet d'emploi préliminaire de deux semaines pour les élèves, campagne sur les emplois d'été destinée à attirer les jeunes talents dans le secteur.<br><a href="http://www.kemianteollisuus.fi/en/industrial-relations/summer-jobs/">http://www.kemianteollisuus.fi/en/industrial-relations/summer-jobs/</a>   |
| Danemark<br>DI (employeurs)                        | Dans le cadre de la formation et de l'apprentissage en tant que responsabilités partagées, la campagne "Operation Praktikplads" relie les consultants DI aux entreprises membres de DI afin de cartographier l'offre et la demande de main-d'œuvre qualifiée, d'analyser les pratiques de recrutement et de contribuer à attirer les jeunes talents vers le secteur. <a href="mailto:praktikplads@di.dk">praktikplads@di.dk</a>                         |
| Allemagne<br>BAVC (employeurs)<br>VCI (industrie)  | Le secteur apporte une aide financière (près de 12 millions € par an) aux jeunes chercheurs et aux professeurs d'université ainsi qu'aux écoles via son "Fonds pour l'industrie chimique".<br><a href="https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/pa_ausbildung_in_der_chemie.html">https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/pa_ausbildung_in_der_chemie.html</a>   |
| UE – Commission<br>européenne, DG EMPL<br>Drop'Pin | Les deux partenaires sociaux soutiennent la plateforme "Drop'pin", où les parties prenantes peuvent partager leurs apprentissages et leurs possibilités de formation, atteindre les jeunes gens multilingues et mobiles dans toute l'Europe et trouver des partenaires afin de créer des programmes communs axés sur les jeunes.<br><a href="https://ec.europa.eu/eures/public/en/opportunities">https://ec.europa.eu/eures/public/en/opportunities</a> |
| Suède<br>IKEM (employeurs)                         | Les partenaires sociaux sectoriels suédois se sont mis d'accord sur un projet destiné à inciter les jeunes à travailler dans le secteur en 2014. Il permet aux employeurs d'employer des jeunes de moins de 25 ans à 75% du salaire minimum. Durant le temps d'emploi, les employeurs offrent sur le lieu de travail une formation préliminaire appliquée.  |



## Encourager l'enseignement et la formation professionnels (3)

|  |   |
|--|---|
| <p>Allemagne + Pologne + République tchèque<br/>FAVEO<br/><br/>(employeurs + syndicats)<br/><br/>Projet "TraWi"<br/>(projet de 2 ans, finalisé en septembre 2015, financé par la ligne budgétaire de l'UE Leonardo da Vinci)</p> | <p>"TraWi - Transfert d'expériences pour la création d'un enseignement et d'une formation professionnels (EFP) axés sur l'économie, basés sur le travail dans les structures des systèmes d'éducation et de formation axés sur l'école"<br/>Objectifs:<br/>- Renforcer la coopération entre les prestataires de l'EFP et l'industrie<br/>- Echanger des bonnes pratiques<br/>- Transfert d'expériences avec des modèles d'EFP basés sur l'entreprise<br/>Partenaires du projet:<br/>- FAVEO, une fondation germano-polonaise pour l'EPF. La fondation a été créée entre les 2 syndicats polonais du secteur de la chimie (OPZZ et Solidarnosc) et QFC, une filiale de formation d'IG BCE. Les partenaires du projet sont l'organisation régionale de BAVC (Arbeitgeberverband Nordostchemie) en Allemagne de l'Est et plusieurs entreprises de la chimie en Pologne et République tchèque (Anwil S.A., D&amp;R Dispersions et Resins Sp.z.o.o., Grupa Azoty Zakłady Chemiczne "Police" S.A., Grupa Lotus S.A. et Grupa PCC) ainsi que les 2 syndicats.</p> <p><a href="http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=10941#.WO4sr_mGPIU">http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=10941#.WO4sr_mGPIU</a><br/><a href="http://qfc.de/abschluss-mit-neuem-anfang/">http://qfc.de/abschluss-mit-neuem-anfang/</a></p> |
| <p>République tchèque<br/>SCHP ČR (employeurs)<br/>OS ECHO (syndicat)<br/><br/>Accord sectoriel</p>  | <p>Projet "Les accords sectoriels en tant qu'outil de dialogue social dans la résolution des problèmes de longue durée dans le domaine du développement des ressources humaines"<br/>Objectifs: donner à la jeune génération une vision de la chimie, augmenter le nombre de diplômés des écoles de chimie et l'emploi global des travailleurs qualifiés<br/><a href="http://sekdohoda.socdial.cz/">http://sekdohoda.socdial.cz/</a><br/>EFP : Préparation et mise en œuvre du concours "Nous recherchons le meilleur jeune chimiste de la République tchèque", excursions dans des usines chimiques pour les élèves du secondaire, pratique professionnelle, utilisation des laboratoires universitaires, stabilisation et développement de la coopération avec les écoles professionnelles.<br/>Site Internet: <a href="http://www.mladychemik.cz">www.mladychemik.cz</a></p>   |



## Encourager l'enseignement et la formation professionnels (4)

|   |   |
|---|---|
| <p>Bulgarie<br/>BCCI (employeurs)<br/>CITUB, Podkrepa<br/>(syndicats)<br/>BIA (association<br/>sectorielle)</p> <p>Projet CASSY de l'UE<br/>2009 – 2013</p> | <p>Financé par le Fonds social européen, FSE, le projet "Système d'évaluation du développement des compétences en Bulgarie par secteurs et régions", CASSY, a aidé les partenaires sociaux et l'association sectorielle bulgares à élaborer 25 profils de compétence pour l'industrie chimique. Entre autres choses, un conseil sectoriel des compétences a été créé afin de renforcer l'adaptabilité du marché de l'emploi et d'améliorer l'équilibre entre l'offre et la demande.</p> <p><a href="http://www.competencemap.bg">www.competencemap.bg</a></p> |
|   |   |



## Elaborer des politiques d'équilibre travail-vie personnelle

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| France                               | La loi travail d'août 2016 prévoit le droit à la déconnexion et la nécessité pour les entreprises d'établir des dispositions sur le sujet afin de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.                              |
| Droit à la déconnexion               |  |
| Allemagne                            | Congé payé en cas de maladie grave de parents  |
| BAVC (employeur)<br>IGBCE (syndicat) | Le salarié a le droit de prendre un congé payé conformément au §8 l. chiffre. 5 MTV en cas de maladie grave de parents vivant dans le même foyer et si un docteur certifie que sa présence est nécessaire pour prodiguer des soins temporairement. |
| Convention collective de base (MTV)  |  |
|                                      |  |



## Une main-d'œuvre diversifiée est essentielle pour notre secteur

|  |  |
|--|--|
| <p>Belgique<br/>Essencia (employeurs)</p> <p>‘Straffe werknemers,<br/>slimme werkgevers’ ou<br/>“Employés précieux,<br/>employeurs intelligents”</p> | <p>Idée: sensibiliser les employeurs qui soutiennent les mesures au lieu de réemployer les salariés concernés, sans sacrifier la productivité.</p> <p>Co-valent, le fonds de formation du secteur, a lancé la campagne destinée à informer les organisations du secteur. Des informations complémentaires figurent sur le site <a href="http://www.co-valent.be/nl/arbeidsbeperking/#">www.co-valent.be/nl/arbeidsbeperking/#</a> y compris toute sorte de liens utiles, comme le soutien apporté aux entreprises afin de leur permettre de soumettre leur demande de soutien et de conseils lorsqu’elles embauchent ou réemploient des salariés handicapés.</p> <p>Les études de cas spécifiques montrent comment les salariés handicapés peuvent être adaptés avec succès à la vie professionnelle des organisations. Ces exemples pratiques sont disponibles grâce à la coopération d’entreprises telles que Ineos, BASF et Deceuninck.</p>   |
| <p>France<br/>Industries chimiques<br/>Convention collective<br/>(employeurs + syndicats)</p>  | <p>En vertu du droit français, les employeurs (des entreprises de plus de 20 employés) recruteront des travailleurs handicapés au pro rata de 6% de la main-d’œuvre totale. La convention collective de 2011 encourage l’emploi de personnes handicapées. <a href="http://www.uic.fr/Developpement-durable/Diversite/Handicap">http://www.uic.fr/Developpement-durable/Diversite/Handicap</a> Il est demandé que le délai de préavis appliqué aux travailleurs handicapés soit deux fois plus long que celui des non-handicapés. Les entreprises (de plus de 300 employés) sont invitées à désigner un responsable des travailleurs handicapés. Les entreprises (de moins de 300 employés) peuvent envisager cette mesure. Le responsable des salariés garantit la préparation de l’accueil du travailleur handicapé, y compris la sensibilisation du personnel, actualise le fichier des faiblesses de cette personne et coordonne son intégration au sein du personnel.</p> <p>La convention collective encourage la diversité, le principe de non-discrimination, l’égalité de traitement et la lutte contre les stéréotypes : à la suite de l’analyse de la situation, des activités de sensibilisation sont mises en place. Un suivi annuel au niveau de la branche garantit la mise en œuvre pratique et l’efficacité des actions.</p> |



## Evolution de carrière des travailleurs seniors et mesures SST (1)

|   |  |
|---|--|
| <p>European Union<br/>EMCEF (syndicat)<br/>ECEG (employeurs)<br/>FECCIA (syndicat)</p> <p>Stratégies de<br/>vieillessement actif dans<br/>l'industrie chimique<br/>européenne</p>               | <p>L'évolution démographique est un des principaux enjeux de l'industrie chimique hautement spécialisée en Europe. La structure de l'âge des salariés du secteur chimique est différente de la structure de l'âge de la population active. L'étude intitulée "Les effets de l'évolution démographique sur l'industrie chimique en Europe", commandée collectivement par les partenaires sociaux européens de l'industrie chimique, la Fédération Européenne des Syndicats de la Mine, de la Chimie et de l'Energie (EMCEF) et le Groupe européen des employeurs de l'industrie chimique (ECEG) conjointement avec la "Fédération Européenne des Cadres de la Chimie et des Industries annexes" (FECCIA, Fédération européenne des cadres de la chimie et des industries annexes) a révélé que l'impact sur l'industrie chimique sera majeur si elle ne parvient pas à augmenter le taux d'emploi des travailleurs seniors.</p> <p>Vieillessement actif dans l'industrie chimique européenne : Une étude des pratiques de gestion de l'âge<br/><a href="http://www.demographicsinchemistry.eu/fileadmin/pdf/FECCIA_Doku_engl_RZ280912web.pdf">http://www.demographicsinchemistry.eu/fileadmin/pdf/FECCIA_Doku_engl_RZ280912web.pdf</a></p> <p>Boîte à outils de gestion de l'âge: <a href="http://www.demographicsinchemistry.eu/index.php?id=29&amp;L=1">http://www.demographicsinchemistry.eu/index.php?id=29&amp;L=1</a></p> |
| <p>Union européenne<br/>EMCEF (syndicat)<br/>ECEG (employeurs)<br/>FECCIA (syndicat)</p> <p>L'impact de l'évolution<br/>démographique sur<br/>l'industrie chimique en<br/>Europe, 2008-2010</p> | <p>Dans ce projet, l'impact de l'évolution démographique sur l'industrie chimique en Europe est étudié dans sept pays: Belgique, République tchèque, Allemagne, Espagne, France, Italie et Royaume-Uni. La présentation commence par un aperçu démographique, suivi par une brève analyse des évolutions démographiques nationales et régionales dans chacun des pays précités. Enfin, l'offre de travail nationale de l'industrie chimique est étudiée et projetée sur la structure démographique en 2030.</p> <p>Site Internet du projet: <a href="http://demographicsinchemistry.eu/index.php?id=20&amp;L=1">http://demographicsinchemistry.eu/index.php?id=20&amp;L=1</a></p> <p>Brochure "The Impact of Demographic Change on the Chemical Industry in Europe", par Thusnelda Tivig, Daniel Eggert, Claudia Korb, 2010. <a href="http://www.eceg.org/uploads/DocumentsLibrary/20-01-2011%20ECEG%20EMCEF%20FECCIA%20Report%20on%20The%20impact%20of%20Demographic%20Change%20on%20the%20Chemical%20Industry%20in%20Europe.pdf">http://www.eceg.org/uploads/DocumentsLibrary/20-01-2011%20ECEG%20EMCEF%20FECCIA%20Report%20on%20The%20impact%20of%20Demographic%20Change%20on%20the%20Chemical%20Industry%20in%20Europe.pdf</a></p>   |



## Evolution de carrière des travailleurs seniors et mesures SST (2)

|  |   |
|--|---|
| <p>Italie<br/>Federchimica<br/>(employeurs)<br/>Pont générationnel</p>           | <p>Principe introduit en 2009: le projet vise à créer un “pont” entre les générations.<br/>L’entreprise engage des jeunes en échange de la mise à disposition de travailleurs proches de l’âge de la retraite afin de leur permettre de passer de contrats d’emploi à temps plein à des contrats d’emploi à temps partiel, ce qui:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- facilite la gestion des connaissances pour les entreprises, en particulier le transfert de connaissances afin de conserver la grande expérience de travailleurs proches de la retraite sur le lieu de travail,</li><li>- réduit la charge de travail des travailleurs seniors, valorise leur expérience,</li><li>- offre un emploi ou des possibilités de formation aux travailleurs plus jeunes, et</li><li>- facilite l’intégration des nouveaux salariés.</li></ul>   |
| <p>Finlande<br/>Kemianteollisu<br/>Programme de Berner Oy<br/>pour les aînés</p> | <p>L’entreprise familiale finlandaise, Berner Oy a créé un programme innovant pour personnes âgées destiné à favoriser le bien-être au travail chez les salariés seniors. En conséquence, l’âge moyen de la retraite a augmenté. A l’âge de 55 ans, les salariés et leurs supérieurs s’entendent sur un plan de carrière spécifique incluant la manière d’adapter leurs tâches, les heures de travail, les conditions de travail, etc. Il inclut également des contrôles de santé, des programmes d’aptitude au travail et un congé supplémentaire. Les travailleurs retraités ont la possibilité de s’inscrire dans la base de données du personnel et d’occuper des emplois temporaires. Le programme garantit que les connaissances sont transmises et respecte l’expérience, les talents, les compétences et l’engagement des seniors.</p> <p><a href="http://www.sitra.fi/en/news/working-life-prize/finnish-national-prize-innovative-practices-employment-and-social-policy">http://www.sitra.fi/en/news/working-life-prize/finnish-national-prize-innovative-practices-employment-and-social-policy</a></p> |





## Reconnaissance et validation des compétences acquises (1)

|   |   |
|---|---|
| <p>France<br/>Convention collective</p>   | <p>L'UIC a élaboré le CQP (certificat de qualification professionnelle) qui a pour but de valider les compétences. Il y a actuellement près de 14 CQP dans les Produits chimiques, couvrant la gestion, la production, la vente et la logistique. La création du CQP est un processus permanent visant à répondre aux besoins des entreprises.</p>  |
| <p>Union européenne<br/>CEDEFOP - Centre<br/>européen pour le<br/>développement de la<br/>formation professionnelle</p>   | <p>Les partenaires sociaux européens mettent l'accent sur les travaux du CEDEFOP, tels que leurs mesures concernant la validation de l'apprentissage non-officiel et informel, la promotion de l'apprentissage au service de l'emploi et la compréhension des qualifications, qui peuvent présenter une valeur ajoutée et inspirer les employeurs et les travailleurs, si les compétences correspondent aux exigences. Ce dernier s'efforce de contribuer à la compréhension mutuelle des différentes qualifications à travers l'Europe "en contribuant au concept, à la conception, l'élaboration et la mise en œuvre des outils et principes européens communs dans le domaine de l'éducation et de la formation. Ils sont destinés à aider les gens à progresser grâce à l'éducation et la formation à n'importe quel âge, à changer de carrière ou à s'installer à l'étranger pour le travail ou pour une formation complémentaire. Ils devraient également conduire à une plus grande cohérence en matière d'emploi, d'éducation et de politique de formation à travers l'Europe."</p>   |
| <p>Union européenne<br/>IndustriAll Europe<br/>(syndicat)<br/>ECEG (employeurs)<br/><br/>Accord-cadre européen<br/>sur les profils de<br/>compétence relatifs aux<br/>opérateurs de procédé et<br/>aux superviseurs de<br/>premier niveau dans<br/>l'industrie chimique</p> | <p>Cet accord-cadre sur les compétences professionnelles et la formation couvrant le secteur chimique dans 27 pays de l'Union européenne est le premier de ce type dans l'industrie chimique et le second dans tous les secteurs européens liés à la formation, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie. C'est un exemple frappant de la manière dont les syndicats et les organisations d'employeurs du secteur de la chimie se sont efforcés d'aider les entreprises et la main-d'œuvre à traverser la crise économique mondiale et à édifier une plateforme pour la croissance durable. Les principaux aspects de cet accord sont les besoins futurs en matière de bonne formation et de travailleurs qualifiés en période d'évolution démographique et de vieillissement de la main-d'œuvre. Anticiper les risques démographiques et se préparer à faire face à ce défi constituent des défis clés pour l'avenir d'une industrie chimique européenne durable.</p> <p>Accord-cadre, 04/2011 <a href="http://www.eceg.org/uploads/DocumentsLibrary/15-04-2011%20ECEG%20EMCEF%20European%20Framework%20Agreement%20on%20Competence%20Profiles%20for%20Process%20Operators%20and%20First%20Line%20Supervisors%20in%20the%20Chemical%20Industry.pdf">http://www.eceg.org/uploads/DocumentsLibrary/15-04-2011%20ECEG%20EMCEF%20European%20Framework%20Agreement%20on%20Competence%20Profiles%20for%20Process%20Operators%20and%20First%20Line%20Supervisors%20in%20the%20Chemical%20Industry.pdf</a> <sup>17</sup></p> <p>Avenant, 10/2015: <a href="http://www.eceg.org/uploads/Modules/DocumentsLibrary/20151014_eceg_addendum.pdf">http://www.eceg.org/uploads/Modules/DocumentsLibrary/20151014_eceg_addendum.pdf</a></p> |



## Reconnaissance et validation des compétences acquises (2)

|  |   |
|--|---|
| <p>EU<br/>Partenaires associés:<br/>IndustriAll Europe<br/>(syndicat)<br/>ECEG (employeurs)<br/>BCCI (employeurs bulgares)<br/><br/>Projet Pile Up<br/>2011 – 2013</p> | <p>Financée par le programme Leonardo da Vinci de la Commission européenne, le Process Industry Learning Unit Project, PILE UP, a élaboré des unités européennes communes d’acquis d’apprentissage (ULO) pour les opérateurs de procédés et les techniciens de maintenance dans l’industrie chimique. Sur la base de l’ECVET, cela permet aux travailleurs d’“accumuler” les acquis de l’apprentissage afin d’atteindre un niveau de qualification supérieur, répondant aux besoins de l’industrie. De plus, il a actualisé les profils existants pour le CEQ Opérateur de procédé global de niveau 4 et le CEQ Technicien de maintenance de niveau 4. Le projet offre un outil prêt à l’emploi permettant de reconnaître et d’évaluer les aptitudes et les compétences de tous les travailleurs en Europe, facilitant ainsi la mobilité européenne.</p> <p><a href="http://www.pile-up.eu">www.pile-up.eu</a><br/>Principaux partenaires du projet: 6 entités nationales d’EFP de Bulgarie, d’Allemagne, de Suisse, de Pologne, de Belgique, des Pays-Bas.</p> |
|  |   |
|  |   |



## Encourager la mobilité volontaire

|  |   |
|--|---|
| <p>UE<br/>IndustriAll Europe<br/>(syndicat)<br/>ECEG (employeurs)<br/>FECCIA (syndicat)<br/>VS/2015/0348, Europe<br/>Projet<br/>Mobilité des Jeunes</p>                    | <p>“Encourager la mobilité volontaire des jeunes travailleurs dans l’industrie chimique dans l’UE – Stratégies de mentorat des partenaires sociaux pour une embauche accrue de jeunes travailleurs dans l’industrie chimique après la crise”</p> <p>Lancé en janvier 2016, le projet vise à accroître la mobilité volontaire des jeunes travailleurs qui recherchent des offres d’emploi dans notre secteur et dans un autre Etat membre de l’UE. Grâce à un portail consacré au mentorat, les jeunes chercheurs d’emploi peuvent entrer en contact avec des experts sectoriels dans toute l’Europe et, par conséquent, réduire la première barrière de contact. Pour de plus amples informations, veuillez consulter : <a href="http://www.mobilitymentoringportal.eu/">http://www.mobilitymentoringportal.eu/</a></p> |
| <p>EU<br/>Partenaires associés:<br/>IndustriAll Europe<br/>(syndicat)<br/>ECEG (employeurs)<br/>BCCI (employeurs<br/>bulgares)<br/><br/>Projet Pile Up<br/>2011 – 2013</p> | <p>Voir “Reconnaissance et validation des compétences acquises”</p>   |
|  |   |



## Transfert de connaissances par le biais de programmes de mentorat

|   |  |
|---|--|
| Italie<br>Federchemica<br>(employeurs)<br>Generational bridge   | Voir "Evolution de carrière des travailleurs séniors et mesures SST" |
| EU<br>ECEG (employeurs)<br>industriAll Europe<br>(syndicat)<br>FECCIA (syndicat)<br>VS/2015/0348, Projet de<br>mobilité en faveur des<br>jeunes | Voir "Encourager la mobilité volontaire"                             |
|   |  |



## Santé et bien-être au travail sont essentiels pour tous (1)

Belgique  
Essenscia (employeurs)  
Divers programmes

Solvay: via WellBe, une plateforme Internet personnalisée, le salarié peut demander l'aide d'un coach virtuel. Cette aide va de l'entretien de votre forme physique au contrôle de votre poids ou à l'adoption d'un mode de vie plus sain, etc., en fonction de vos objectifs personnels. En outre, l'entreprise organise des campagnes d'information sur une alimentation saine. La participation à des événements sportifs publics stimule aussi la dynamique du groupe.

BASF: l'entreprise mène de fréquentes campagnes de santé pour les travailleurs postés, en raison du fait que leurs heures irrégulières requièrent un mode de vie approprié. Le projet de santé B-Fit@BASF met l'accent sur trois domaines: "dormir à tour de rôle", "manger à tour de rôle" et "faire de l'exercice à tour de rôle". 380 ateliers ont été organisés sur ces sujets avec la participation de 73% des travailleurs postés.

Evonik: l'entreprise a lancé un programme spécifique qui met l'accent sur la prévention des troubles cardiovasculaires. Tous les salariés ont la possibilité d'être évalués en fonction de leur risque cardiovasculaire, y compris des facteurs tels que la tension artérielle, le cholestérol total, le "bon" cholestérol (HDL), et le diabète. Les participants reçoivent des conseils et des informations utiles concernant leur santé.

Monsanto: l'entreprise offre le programme « Ichange2 » à ses salariés (<https://ichange2.eu/web/>). Il permet aux salariés de consulter un coach internet concernant un mode de vie sain, le sommeil, l'exercice, l'alimentation, l'arrêt du tabac, la réduction de la consommation d'alcool, l'amélioration de la gestion du stress et du sentiment de bien-être ou la prise de contrôle du poids. Les salariés sont également encouragés à participer à des événements sportifs publics.

La PME "Quality Assistance S.A" a lancé en 2014 un plan RH détaillé pour ses salariés. A titre d'exemple, un plan de développement personnel et une enquête de satisfaction mensuelle ont été mis en œuvre.

De plus, la PME a créé un club de coureurs, où les salariés sont entraînés par des collègues. Faire du sport ensemble a un impact sur la santé, la cohésion de l'équipe et le bien-être social. Pour plus d'informations: <http://www.quality-assistance.com/>



## Santé et bien-être au travail sont essentiels pour tous (2)

|  |   |
|--|---|
| <p>Pologne<br/>PIPC (employeurs)<br/>« Safe Chemistry »,<br/>(« Bezpieczna Chemia »)</p> | <p>Le projet a pour objectif de renforcer la prise de conscience de la sécurité au travail dans les entreprises membres de PIPC et d'autres entreprises représentant l'industrie chimique. De plus, il contribue à la promotion des normes de fonctionnement les plus élevées dans le domaine de la sécurité, à la promotion des meilleures techniques disponibles (BAT), au renforcement de la sensibilisation à la sécurité et à l'hygiène sur le lieu de travail ainsi que des normes de protection incendie et informe sur les questions liées à la sécurité et l'hygiène sur le lieu de travail et à la sécurité des processus technologiques.</p> <p><a href="http://www.programbezpiechnachemia.pl">www.programbezpiechnachemia.pl</a></p> |
| <p>France<br/><br/>Conventions collectives</p>   | <p>Afin de prévenir l'effet de la pénibilité des emplois sur la santé des salariés, les entreprises du secteur chimique en France ont conclu des accords ou mis en place des plans d'action définissant différentes mesures destinées à adapter les postes de travail, telles que la formation aux risques psychosociaux, le traitement manuel des charges ou les positions difficiles ou le changement de rotation des postes.</p> <p>En 2016, les partenaires sociaux ont signé un accord sur la santé, l'amélioration des conditions de travail, la sécurité et la sûreté dans l'industrie chimique.</p> <p>En 2014, les partenaires sociaux ont créé un régime d'assurance santé complémentaire au niveau de la branche.</p>                  |
| <p>Italie<br/>Federchimica<br/>(employeurs)</p>  | <p>"Welfarechim": ce terme a été créé il y a 8 ans afin de souligner l'engagement du secteur chimique dans le domaine du bien-être et c'est également le nom d'une partie de sa convention collective nationale, une série de principes et de lignes de conduite destinés à promouvoir, au niveau de l'entreprise, les choix de <b>Responsabilité Sociale</b> dans des domaines pertinents socialement.</p>   |