

ACCORD-CADRE NATIONAL
D'ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES
COMPETENCES POUR LES branches professionnelles
RASSEMBLEES AU SEIN DE LA CONFEDERATION « LA FILIERE
FRANCAISE DE L'EAU »

Entre

L'Etat,

Et

Les organisations syndicales de salariés :

La CFDT, Fédération du Secteur de l'Eau, représentée par M. Hervé DEROUBAIX

Force Ouvrière, Fédération du secteur de l'Eau, représentée par M. Noui BOURHALI

Et

« La Filière Française de l'Eau », confédération professionnelle rassemblant des organismes et des fédérations professionnelles du secteur de l'Eau, Association Loi 1901 (organisme-relais), représentée par son Président Antoine MOMOT.

La Confédération professionnelle « La Filière Française de l'Eau » est mandatée par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi des entreprises, représentées pour la mise en œuvre et le suivi du présent accord cadre par Antoine MOMOT, Président et David COLON et Christian LAPLAUD, Vice-présidents.

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

Vu le régime cadre exempté de notification N° SA.40207 relatif aux aides à la formation pour la période 2014-2020 ;

Vu le régime cadre exempté de notification N° SA.40453 relatif aux aides en faveur des PME pour la période 2014-2020 ;

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

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° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

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 l'avis de la Commission paritaire permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) du 23 mai 2019

Il est convenu ce qui suit :

I. EXPOSE DES MOTIFS

Les transformations profondes que connaît notre économie impliquent des conséquences sur les emplois, les compétences mais aussi sur les organisations du travail.

La France connaît un cycle de mutations économiques qui induit des transformations importantes. À cette période de recomposition économique s'ajoute, sous l'effet des évolutions technologiques, une modification profonde des conditions d'exercice des métiers.

La transition numérique et la transition environnementale, deux enjeux majeurs pour l'entreprise, influencent fortement à la fois l'activité, les métiers et les besoins en compétences. Enfin, le changement inédit dans la relation au travail et au salariat implique un essor des mobilités professionnelles au même titre qu'un développement accru des nouvelles formes d'emploi. La rapidité des transformations interroge à la fois les besoins en compétences mais aussi la place du diplôme et plus généralement des certifications professionnelles, dans un contexte où la formation initiale reste la référence absolue pour le choix et la construction de l'ensemble de sa carrière professionnelle et fait du diplôme un incontournable pour l'insertion professionnelle. Au regard de l'ensemble de ce contexte, il est primordial de renforcer l'effort de prospective afin de disposer d'une lecture plus fine des évolutions des métiers et des compétences. Ces études devront permettre d'identifier les passerelles et évolutions de compétences par une décomposition efficace des métiers. L'ensemble de ces

MD
MC 2 f

actions devra de toute évidence mobiliser les représentants des filières économiques (branches et entreprises) afin d'anticiper et accompagner les transformations de l'emploi, adapter l'offre de formation et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Cet accord-cadre fait suite à la proposition de la confédération professionnelle « La Filière Française de l'Eau », en réponse à l'appel à projet « soutien aux démarches prospectives compétences » lancé dans le cadre du **Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) 2018-2022**, témoignant ainsi de sa volonté d'agir pour promouvoir l'emploi et le développement des compétences des salariés de son secteur. L'Etat par l'intermédiaire de ce dispositif souhaite s'engager en faveur d'une formation professionnelle en phase avec les nouveaux enjeux produits par le contexte de mutations accélérée de notre économie. Dans ce sens, le PIC, fort d'un investissement de près de 15 milliards d'euros, s'inscrit dans une démarche avec trois objectifs :

- favoriser des parcours « sur mesure » de formation vers l'emploi,
- développer des outils plus performants et innovants,
- déployer une nouvelle plateforme du Compte personnel de formation (CPF).

Dans un contexte où les métiers changent plus rapidement que la capacité du système à produire les référentiels de formation et où les attentes des employeurs changent de nature, l'approche par les compétences doit permettre aux jeunes et à la population active, de mieux s'orienter et de développer des compétences. Cette approche doit également permettre de répondre aux besoins des entreprises qui rencontrent des difficultés à recruter à travers une offre d'emploi plus flexible.

L'État a un rôle central à jouer, dans un rôle d'impulsion mais il n'est pas seul : les branches, les Organismes paritaires collecteurs et les entreprises ont un rôle majeur.

Depuis plusieurs mois, les entreprises des secteurs industriels confirment une dynamique de croissance avec un besoin en recrutement pour pallier au renouvellement des générations, et disposer de compétences adaptées aux évolutions technologiques. Cette tendance se heurte néanmoins à de nouvelles problématiques emploi dans les territoires. Elle conduit ainsi les acteurs à chercher des solutions collaboratives pour traiter efficacement les questions inhérentes aux nouveaux cycles de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), plus courts, et pour répondre aux besoins immédiats des entreprises.

Malgré la croissance confirmée des secteurs industriels et l'effort constant des branches professionnelles pour valoriser les métiers en particulier les métiers en tension, on constate un déficit d'attractivité et des difficultés de recrutements. Cette situation, conjuguée à la problématique conjoncturelle du renouvellement démographique et des perspectives de départs massifs à la retraite, requiert des plans d'actions bâtis dans une logique mixte, c'est-à-dire à la fois de retour à l'emploi et de management des transferts des compétences, mais également dans une approche intra/intersectoriels.

M 3 MD

Les mutations technologiques, numériques, économiques et environnementales viennent en outre renforcer les enjeux d'évolution des compétences pour accompagner une nouvelle organisation de travail dans les entreprises. Les parcours de formation doivent proposer des référentiels de compétences souples et évolutifs. Les modalités pédagogiques doivent également permettre de concilier le temps disponible pour la formation avec le besoin immédiat de l'entreprise et le rythme soutenu de production inhérent à la croissance.

En 2015, sur le territoire national, les entreprises de gestion des services d'eau emploient 30 000 salariés, auxquels s'ajoutent 23 000 agents pour les services d'eau et d'assainissement en gestion directe, pour un chiffre d'affaires total de l'ordre de 13 milliards €/an (seulement pour le petit cycle de l'eau). A l'export, le chiffre d'affaires réalisé par les entreprises de l'eau est proche de 8,4 milliards d'euros, ce qui représente environ 60% de l'activité « eau » des grands groupes du secteur (Veolia, Suez, Saur, Saint-Gobain,...).



Pour les activités liées au grand cycle de l'eau, le chiffre d'affaires est évalué à plus d'1 Md€, cependant le marché potentiel est plus diffus et sa croissance difficilement quantifiable à ce jour.

Le secteur de l'eau et de l'assainissement génèrent environ 120 000 emplois dans la filière eau potable et assainissement (bureaux d'études, entreprises de l'eau, fournisseurs, équipementiers, construction et maintenance des réseaux,...).

PC 4
HD

	2013
Production et distribution d'eau potable	45 750
-services de production et de distribution	30 550
-construction et maintenance des réseaux	7 200
-fabrication d'équipements	8 000
Assainissement des eaux usées	70 900
-services assainissement	38 800
-construction de réseaux et de stations	26 100
-dont assainissement autonome	2 850
-dont réseaux d'assainissement	14 550
-dont stations d'épuration	8 700
-fabrication d'équipements	6 000
Total	116 650

Sources : INSEE-ESANE, EAP, SOeS, données 2013

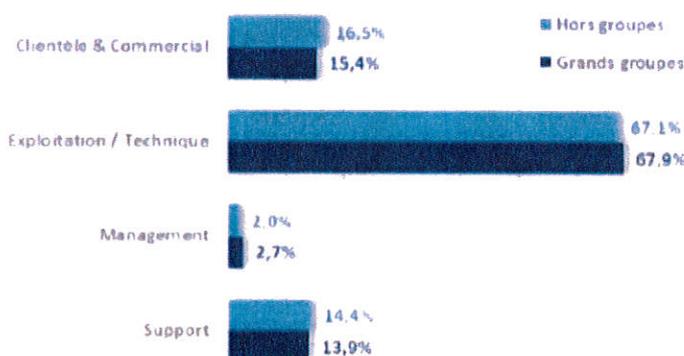
II. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés des secteurs rassemblés par les fédérations adhérentes de la confédération « Filière Française de l'Eau », qui sont touchés par les mutations sur les emplois et les compétences.

LA BRANCHE DES METIERS DES ENTREPRISES DES SERVICES DE L'EAU (FP2E) :

Il s'agit des entreprises affiliées à la Convention Collective des entreprises des services de l'eau et de l'assainissement (IDCC n°2147). L'effectif de la branche est de 36 700 salariés en 2015.

Répartition des effectifs par familles de métiers



Les effectifs se concentrent dans la famille cœur de métier.

m MD
5

- La filière exploitation est de loin prépondérante dans la branche : elle rassemble plus de 60% de l'ensemble des salariés.
- Les métiers des réseaux y sont les plus représentés (plus de 50% de la filière exploitation).
- La filière clientèle et commercial rassemble 15% des effectifs, au sein de laquelle les professionnels de la gestion et de la relation clientèle sont les plus nombreux.

Au sein de l'exploitation, la part des métiers des réseaux diminuent alors que les domaines de la maintenance et de la production gagnent en importance.

Filières métier de la branche	Eff. salariés	Part dans l'emploi total
Filière Exploitation	21 353	64%
Filière Clientèle et commercial	4 864	15%
Filière Management	837	13%
Filière Support	4 386	3%

Filières à fort volume d'emploi et dont les enjeux de transformation des métiers sont significatifs

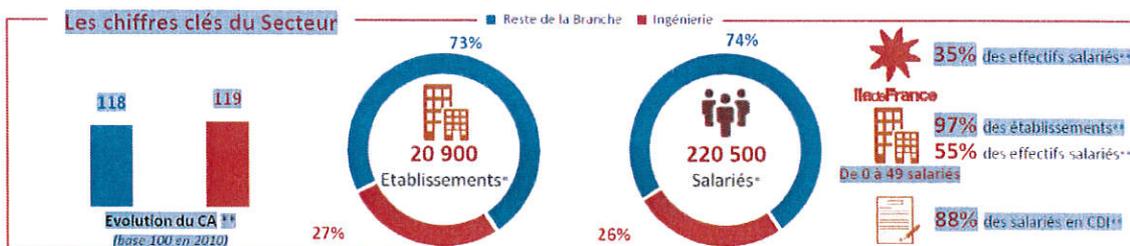
Source : Traitements Quadrat études, Enquête 2017 - Branche des entreprises des services de l'eau et d'assainissement (tous contrats confondus)

LE SECTEUR DE L'INGENIERIE :

Le secteur de l'ingénierie de la filière eau est représenté par Syntec-Ingénierie dont les salariés relèvent de la convention collective Syntec des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil (1486). Elle est composée de :

- Représentants des employeurs : SYNTEC et CINOV ;
- Représentants des salariés : CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC, FO.

Le secteur de l'ingénierie intervient dans l'ensemble des champs de l'économie française compte 20 900 établissements employant 220 500 Salariés.



* Source INSEE DADS 2014, retraitement et projection 2016.
** Source : Portrait Statistique de la Branche, février 2018

Présentation de Syntec ingénierie :

Avec près de 400 entreprises adhérentes et 13 délégations régionales, Syntec-Ingénierie est la fédération professionnelle de l'ingénierie membre fondateur de la fédération Syntec. De la conception à la réalisation, les entreprises d'ingénierie pilotent les projets dans les secteurs du bâtiment, des infrastructures et de l'industrie. Garanties des solutions technologiques, elles concrétisent les idées nouvelles qui répondent aux

MD
DL 6

défis et modes de vie de demain : infrastructures connectées, smart building, industrie du futur, ville durable...

L'Emploi dans l'ingénierie :

L'ingénierie française crée de l'emploi durable, et offre de réelles perspectives de carrière aux professionnels en France et à l'International.

- 48 000 recrutements engagés en 2017
- 70 % des embauches en régions et 30% en Ile de France
- 85 % des embauches se font à bac+ 4 et bac+5 avec forte dominante de diplômés d'écoles d'ingénieurs, mais également des profils variés : urbanistes, économistes, architectes, commerciaux
- Plus de 4000 embauches par an de profils techniques de type Bac pro / BTS / DUT sur des métiers de process mécanique, informatique.

LE SECTEUR DES INDUSTRIES ET ENTREPRISES DE L'EAU

Ce secteur couvre le petit cycle de l'eau : par opposition au grand cycle, le petit cycle de l'eau recouvre les activités menées par l'homme, depuis le forage jusqu'au rejet de l'eau dans le milieu naturel. Le petit cycle inclut ainsi les activités de génie civil, de traitement, d'assainissement, collectif et non collectif, mais aussi la conception de stations de traitement (eau potable et eaux usées) ainsi que l'acheminement de l'eau via des canalisations.

Un tel secteur regroupe environ 300 entreprises : outre les grands groupes (Suez, Veolia, Vinci, Saur...) il comprend des entités de toute taille, PME familiales, ETI, grandes entreprises...

L'ensemble de ces entreprises regroupe 30 000 collaborateurs, en France et dans le monde.

Les activités menées par les industries et entreprises de l'eau relèvent très largement des travaux publics. À ce titre, ce secteur est notamment couvert par les conventions collectives suivantes :

- Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise (Etam) des travaux publics du 12 juillet 2006 – IDCC 2614
- Convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 – IDCC 3212
- Convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 – IDCC 1702

LE SECTEUR DES CANALISATEURS

III. FINALITES ET OBJECTIFS OPERATIONNELS

Le présent accord a pour finalité de poursuivre une politique efficace de professionnalisation de la filière avec en amont une étude sur les évolutions de l'emploi

M 7 

dans la filière permettant de développer un plan d'action sur l'évolution de l'emploi et des compétences.

Comme l'a indiqué Edouard Philippe dans son discours du 20 septembre sur l'avenir de l'industrie, il est fortement demandé aux 16 filières industrielles de mener une démarche d'Engagement de Développement des Emplois et des Compétences (EDEC) pour alimenter le Plan d'Investissement dans les Compétences.

Il convient d'abord de planifier l'adéquation entre l'offre et la demande des compétences dans nos métiers, en fonction de l'évolution industrielle de notre secteur (cf. enjeux d'investissements annoncés aux Assises, besoin à venir en ingénierie, montée en puissance de la programmation digitale pour les nouveaux services, disparition de certains métiers qui s'automatisent,...).

Pour cela, l'étude emploi-compétence de Filière (EDEC) s'articulera autour de 2 grands objectifs :

A- Diagnostic sur la mutation des métiers à l'échelle de la Filière en rassemblant les études des différentes branches et fédérations :

- identifier, recenser et périmétrer les métiers et emplois de la Filière Française de l'Eau et d'évaluer leurs évolutions qualitatives et quantitatives face aux nouveaux enjeux de notre secteur ;
- réinterroger, recenser, analyser et envisager le renforcement et la réactualisation de nos référentiels métiers et compétences et de nos certifications de blocs de compétences, afin de préparer l'avenir ;
- proposer des scénarii et actions attendus en matière d'emplois, de compétences, de certifications et de formations.

B- Focus sur les métiers dits « en tension » et qui sont transverses à l'ensemble des fédérations membres de la confédération « La Filière Française de l'Eau »

- Métiers de « contrôle et maintenance », « programmations », « automatisme »
- Métiers de l'ingénierie

Cette étude constitue un engagement à aboutir à l'issue des études à un plan d'action opérationnel comportant la construction d'un outillage dynamique, visant une actualisation régulière des données-clés.

En outre, l'action expérimentale d'accompagnement des petites entreprises en croissance dans le cadre du dispositif « Accélérateur PME EAU » de BPI France constituera un des volets de cet EDEC

MD
8

IV. AXES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DES - -----

Au regard des enjeux de mutations sur l'emploi et les compétences dans le secteur de des branches professionnelles de la Filière Française de l'Eau, les priorités fixées conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux de la branche sont déclinées en 3 axes d'intervention.

Il est à noter que l'ensemble des actions devra être conduite en intégrant la priorité transverse de l'égalité professionnelle.

AXE 1. EVOLUTION DE L'EMPLOI DES METIERS EN TENSION DU SECTEUR DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT

Cette composante du projet a pour objectif de mieux recenser et périmétrer les métiers et emplois de la globalité de la Filière Française de l'Eau en situation actuelle et future et d'évaluer les évolutions qualitatives et quantitatives des métiers et emplois face aux nouveaux enjeux de notre secteur.

Partant du constat d'une forte tension pour certains métiers de secteur de l'eau (cf. à titre d'exemple l'étude PIPAME « L'eau du futur : enjeux et perspectives pour les entreprises du secteur » ou encore les analyses régulières de certaines fédérations professionnelles de la Filière Française de l'Eau), nous proposons de réaliser un exercice de projection qualitatif et quantitatif afin de cerner les besoins en emplois à satisfaire à l'échelle nationale.

1.1 Diagnostic sur la mutation des métiers à l'échelle de la Filière : cartographie globale de l'emploi et des besoins de renouvellement du secteur en situation actuelle et future

Cette première partie vise :

- à identifier, au niveau national, les principaux métiers de la Filière Française de l'eau ;
- à mettre en évidence ceux qui seront en tension dans les années à venir afin de mesurer finement les besoins en termes de recrutements liés au renouvellement des professionnels occupant ces métiers.

En effet, certains métiers du secteur vont être fortement impactés par les nouveaux enjeux du secteur et par le vieillissement des salariés à l'horizon 2030.

Cette cartographie s'appuiera sur :

- l'analyse et la mise en perspective des profils démographiques de ces métiers notamment par l'étude de la pyramide des âges des salariés des différents métiers du secteur afin d'estimer les départs à la retraite à l'horizon 2020 – 2050 ;

- et sur les impacts et dynamiques des nouveaux enjeux du secteur créateurs de nouveaux profils d'emplois comme identifié lors de l'étude PIPAME.

In fine, il permettra d'identifier les risques de pénurie dans certains métiers, et d'estimer les besoins de recrutements qualitatifs et quantitatifs liés au renouvellement de ces professionnels.

1.2 Analyse prospective à l'échelle nationale de 5/6 métiers en forte tension

Cette deuxième partie propose une évaluation des volumes d'emplois à prévoir pour répondre, dans les années qui viennent, aux fortes tensions sur les métiers suivants :

- o programmeurs d'automates,
- o électrotechniciens,
- o électromécaniciens,
- o mainteneurs,
- o et les nouveaux métiers digitaux : ordonnanceurs de travaux ou de maintenance
- o + les métiers de l'ingénierie

En particulier, l'étude PIC doit aussi cibler les besoins de formation en ingénierie particulièrement l'outre-mer (lien avec le plan Eau-Dom et le livre bleu outre-mer).

Cette composante de l'étude sur ces métiers en tension devra aller au-delà du simple constat pour analyser les facteurs et les leviers à actionner relevant des branches et entreprises.

Ces deux approches complémentaires (paragraphe 1.1. et 1.2.) devront permettre **d'identifier qualitativement et quantitativement les besoins en termes de recrutement et de renouvellement au niveau national, de cerner les causes de tensions de ces métiers et de proposer des leviers à actionner en termes de formation professionnelle et de compétences métiers mobilisables par les partenaires sociaux en direction des publics cibles afin d'anticiper les besoins.**

AXE 2. DEVELOPPER LA VISION PROSPECTIVE DES METIERS, COMPETENCES ET CERTIFICATIONS DE LA FILIERE FRANÇAISE DE L'EAU

Cette composante du projet a pour objectif de réinterroger, recenser, analyser et d'envisager le renforcement et la réactualisation de nos référentiels métiers, compétences et certifications de nos blocs de compétences, afin de préparer l'avenir.

MD
10

Il s'agira ensuite d'identifier différents scénarii de renforcement et de réactualisation de ces référentiels sans, dans la phase actuelle EDEC, procéder à leur renforcement et actualisation ; ces renforcements et actualisation pouvant faire l'objet d'une phase ultérieure ADEC. L'établissement de ces différents scénarii permettra aux parties prenantes de la Filière de l'Eau de statuer sur les axes à retenir et d'envisager sur de bonnes bases et connaissances la phase ADEC.

2.1 Etat des lieux d'existence des référentiels et identification des nouvelles attentes émergentes

La première étape de la composante de ce Contrat d'Etudes Prospectives sera de :

- de réinterroger, recenser et d'analyser nos référentiels existant en terme de métiers, compétences et certifications de nos blocs de compétences ;
- d'identifier, d'analyser et de valider les nouvelles attentes émergentes au sujet de ces référentiels.

En effet, certains référentiels métiers, compétences et de certifications existent. Mais, **la situation actuelle souffre des points faibles suivants** :

- La Filière Française de l'Eau, en tant que confédération de plusieurs fédérations, est jeune et ne fédère que récemment les acteurs de ce secteur. La vision holistique, à l'échelle globale du secteur, en matière de métiers, compétences et certifications est donc peu mature et mérite d'être prise en compte afin d'être fédératrice et de contribuer donc à la constitution et au renforcement de cette Filière ;
- D'une manière générale, le niveau de développement des certifications de compétences dans le domaine de l'eau reste faible pour un secteur avec des exigences réglementaires, d'efficacité et d'efficience aussi fortes. Les formations qualifiantes (avec reconnaissance de compétences acquises en fin de formation) ou certifiantes restent souvent circonscrites à quelques métiers en tension, ou à des gestes métiers directement concernés par des exigences sanitaires ou de qualité du travail effectué ou d'hygiène et sécurité du personnel.
- Ces référentiels sont parfois anciens, et ils évoluent trop peu en mises à jour de façon à intégrer les nouvelles attentes émergentes et les nouvelles politiques publiques au niveau national.

En conséquence il est important de pouvoir engager, avec des acteurs de premier plan (institutionnels, experts...) un état des lieux et une réflexion prospective sur ces référentiels.

Cet état des lieux devra prendre tout particulièrement, entre autres (mais pas exclusivement), les domaines de compétences relevant des évolutions de l'eau du futur suivantes :

- Métrologie (instruments et méthodes de mesures) ;
- Robotisation et automatisation des opérations ;

- Nouveaux moyens de collecte, d'exploitation et de valorisation la donnée collectée ;
- Nouveaux modes de fabrication, de pose et d'entretien des réseaux ;
- Traitements avancés en production d'eau potable (micropolluants, polluants émergents, ...) et en épuration des eaux (réutilisation des eaux micropolluants, polluants émergents, ...) ;
- Génie écologique pour la gestion des eaux pluviales et l'épuration de l'eau et biodiversité ;
- Infrastructures plus sobres en énergie et productrices de ressources (économie circulaire) ;
- Changement climatique ;
- Compétences ayant des impacts forts sur les composantes sanitaires et hygiène et sécurité du personnel.

2.2 Eléments d'adaptation des référentiels métiers et compétences et des certifications

Il s'agit ici d'identifier différents scénarii de renforcement et de réactualisation de ces référentiels.

L'établissement de ces différents scénarii permettra aux parties prenantes de la Filière de l'Eau de statuer sur les axes à retenir et d'envisager sur de bonnes bases et connaissances la phase ADEC ultérieure.

2.3 Réflexions approfondies autour des compétences pour certains métiers de demain

Les analyses des évolutions des métiers et besoins, certes parcellaires, dont nous disposons et leurs besoins en professionnalisation, nous ont permis de dégager plusieurs axes forts d'implication des branches à court terme.

Dans les métiers du secteur de l'eau et de l'assainissement, les compétences en **métrie, données et numérique** ont toujours existé. Mais elles ne sont pas suffisamment identifiées comme telles et les référentiels ne prennent pas suffisamment en compte les évolutions déjà en cours et à venir. Nous identifions d'ores et déjà que ces compétences en métrie, données et numérique joueront un rôle clé dans l'évolution du secteur.

A travers ces études réflexives plus approfondie, l'objectif sera de vérifier :

- En quoi ces nouvelles compétences s'avèrent-elles décisives dans l'évolution ?
- Les processus métiers, compétences, formation, certifications favorisent-ils l'acquisition de ces compétences métiers ?
- Comment ces compétences peuvent-elles être mobilisées et développées par le biais de la formation professionnelle ?

- Quelles certifications peut-on développer pour renforcer ces processus ?

Dans le cadre du présent projet, nous souhaitons pouvoir les investiguer et proposer d'étudier le contenu de blocs de compétences nouveaux intégrés au sein des référentiels des titres de branches.

Globalement, la méthodologie employée se fera autour d'entretiens de groupe (focus group), salariés et particuliers employeurs experts, conjugués à des entretiens individuels et à l'observation participante ou encore au questionnaire d'enquête. L'ensemble sera de plus combiné avec une méthode classique de recherche.

AXE 3 SCENARII ET ACTIONS ATTENDUS EN MATIERE D'EMPLOIS, DE COMPETENCES, DE CERTIFICATIONS ET DE FORMATIONS

L'étude devra dégager un certain nombre de scenarii et préconisations opérationnels en matière de professionnalisation sur lesquels nous nous appuierons en tant que partenaires sociaux pour engager des démarches expérimentales, de développement, de consolidation et des campagnes de promotion ; notamment lors de la démarche ADEC ultérieure.

Ces scenarii intégreront des recommandations relatives au déploiement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) au sein de la Filière Française de l'Eau.

V. MODALITES DE SUIVI ET DE PILOTAGE

Un comité de pilotage est mis en place pour le déploiement des actions de l'accord-cadre. Il est composé de représentants :

- De la DGEFP;
- Des organisations d'employeurs et de salariés représentatives des branches représentées au sein de la Filière Française de l'Eau et signataires du présent accord ;
- d'un représentant du ministère de l'Economie, d'un représentant du ministère de l'Ecologie
- de la confédération « la Filière Française de l'Eau » désignée comme organisme relais pour la mise en œuvre et le suivi opérationnel de cet accord.

Il pourra associer le cas échéant des acteurs institutionnels (Régions, Pôle emploi...) ou des experts en tant que de besoin. Pour mener à bien le Contrat d'Etudes Prospectives, la confédération « La Filière Française de l'Eau » s'appuiera sur l'expertise des fédérations adhérentes et qui participent au financement de cette étude : FP2E, UIE, FNCCR, SYNTEC-Ingénierie, PROFLUID, l'Office International de

l'Eau (OIEau), le pôle national de compétitivité en cours de structuration (fusion de AQUAVALLEY, DREAM, HYDREOS).

Il a pour mission d'assurer le pilotage de l'accord. Le comité technique lui rend compte de l'avancement des travaux, des résultats obtenus. Il se réunit à minima une fois par an.

Il a également pour mission :

- D'informer l'ensemble des structures de la mise en œuvre de l'accord cadre et des actions dont elles peuvent bénéficier en lien avec le secteur,
- D'accompagner le pilotage de l'accord (mise en place d'outils de suivi, participation aux comités de pilotage nationaux),
- De coordonner l'évaluation de l'accord et de faire des propositions d'ajustements éventuels lors de la déclinaison de l'accord-cadre.

Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat par Antoine MOMOT, Président de la Filière Française de l'Eau (organisme relais).

VI. ORGANISME RELAIS

La Filière française de l'Eau exerce les fonctions d'organisme-relais. Fondée en avril 2017, la Filière française de l'Eau est une association loi 1901 qui vise notamment à assurer la mise en œuvre opérationnelle des cinq projets structurants contenus dans le contrat de filière *eau*, signé avec le Gouvernement le 31 janvier 2018.

La Filière française de l'Eau compte parmi ses membres tous les acteurs du secteur de l'eau, en France, selon une logique de chaîne de valeur, des constructeurs aux distributeurs, en passant par les bureaux d'étude, les collectivités publiques ou l'Office international de l'Eau. Le bureau de l'association est composé de : UIE, FP2E et Syntec-Ingénierie. La présidence de l'association est exercée pour une durée d'un an, par roulement entre les membres du Bureau.

Dans le cadre de la présente convention, *La Filière française de l'Eau* est ainsi mandatée pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord cadre et en assurer le suivi. Il assure par ailleurs le portage administratif et financier de l'accord. Il a également pour mission :

- D'informer l'ensemble des structures de la mise en œuvre de l'accord cadre et des actions dont elles peuvent bénéficier en lien avec le secteur,

MD
14

- D'accompagner le pilotage de l'accord (mise en place d'outils de suivi, participation aux comités de pilotage nationaux),
- De faire des propositions d'ajustements éventuels lors de la déclinaison de l'accord-cadre et de coordonner l'évaluation de cet accord.

VII. FINANCEMENT

- Une convention financière PIC pour les années 2019 à 2020 est conclue entre l'Etat et la Filière Française de l'Eau dûment mandaté par le comité de pilotage. Le montant global du projet s'élève à 80 000 €HT. L'Etat s'engage à participer aux cofinancements à hauteur maximale 50% du montant total de l'EDEC soit 40 000 €HT.
- Une convention financière hors PIC pour les années 2019 à 2020 est conclue entre l'Etat et la Filière Française de l'Eau dûment mandaté par le comité de pilotage. Le montant global du projet s'élève à 840 000 €HT. L'Etat s'engage à participer aux cofinancements à hauteur maximale de 300 000 €HT (soit 30 x 10 000€HT).

La répartition prévisionnelle des crédits par axe est prévue comme suit :

Axes d'intervention	Contenu de l'action	Etat (€HT)	FFE (€HT)	Montant Total (€HT)
Axe 1 Evolution de l'emploi des métiers en tension du secteur de l'eau et de l'assainissement	1.1 Diagnostic sur la mutation des métiers à l'échelle de la Filière : cartographie globale de l'emploi et des besoins de renouvellement du secteur en situation actuelle et future	40 000	40 000	80 000
	1.2 Analyse prospective à l'échelle nationale de 5/6 métiers en forte tension			
Axe 2 Développer la vision prospective des métiers, compétences et certifications de la FFE	2.1 Etat des lieux d'existence des référentiels et identification des nouvelles attentes émergentes			
	2.2 Eléments d'adaptation des référentiels métiers et compétences et des certifications			
	2.3 Réflexions approfondies autour des compétences pour certains métiers de demain			
Axe 3 Scenarii et actions attendus en matière d'emplois, de compétences, de certifications et de formations	-			

Accélérateur BPI	30 entreprises bénéficiaires 30 x 10 000€/entreprise	300 000 hors PIC	540 000 Bpi+Ffe	840 000
------------------	---	---------------------	--------------------	---------

La participation de l'Etat au financement des opérations prévues s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement communautaire des aides qui plafonnent la part des fonds publics dans de tels financements.

Le suivi de l'exécution est réalisé à l'occasion d'un bilan final restituant les opérations de l'année N-1.

Les ressources financières mobilisées pourront être réexaminées à chaque bilan annuel en fonction des réalisations.

VIII. DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à compter de sa date de signature.

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

Le présent accord sera mis en œuvre sous réserve de la disponibilité des crédits de la Filière française de l'Eau, qui participe au financement de cet engagement.

IX. PROPRIETE ET PUBLICATION DES TRAVAUX

L'étude menée dans le cadre du présent accord va donner lieu aux livrables suivants :

- Un rapport final
- Une synthèse de quelques pages du rapport final, sous format Word et Powerpoint destinée à une diffusion plus large notamment en direction des branches et des services de l'Etat
- Une synthèse communicante destinée à une diffusion large « grand public ». Ce support de communication spécifique (plaquette) sera proposé selon un modèle graphique et un permettant de le mettre en ligne sur le site du ministère du travail. »

Les livrables mentionnés ci-dessus sont la propriété conjointe des signataires. Ils pourront être mise en ligne en ligne sur les sites internet des signataires et faire l'objet d'une publication.

MD
16

X. CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION

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

En cas de non-exécution ou de non-respect des obligations prévues, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de trois mois succédant éventuellement à une mise en demeure de respecter les termes de l'accord.

Ce sera notamment le cas s'il apparait que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

XI. EVALUATION

Le comité national de pilotage 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.

Par ailleurs, les signataires s'engagent à participer, le cas échéant, à l'évaluation du plan d'investissement dans les compétences pilotée par un comité scientifique.

Fait à Paris, 12 juillet 2019

L'Etat, Le Délégué général

Bruno LUCAS

La FFE, la Filière Française de l'Eau représentée par Antoine MOMOT, Président

Les organisations syndicales de salariés :

- La CFDT, Fédération du Secteur de l'Eau, représentée par M. Hervé DEROUBAIX

- Force Ouvrière, Fédération du secteur de l'Eau, représentée par M. Noui BOURHALI

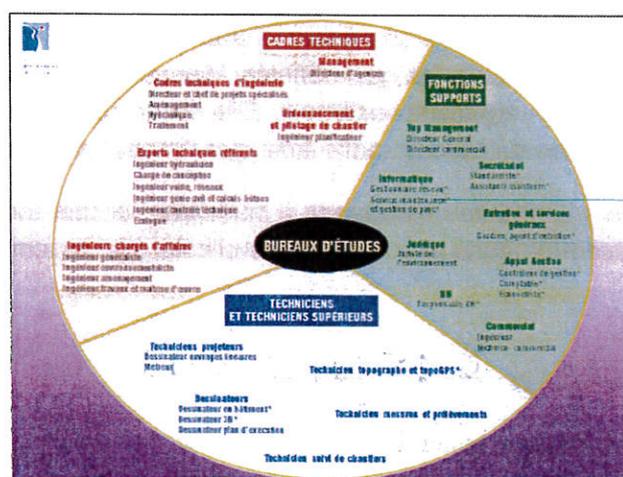
Et

- l'organisme relais, la Filière française de l'Eau, représentée par Antoine MOMOT

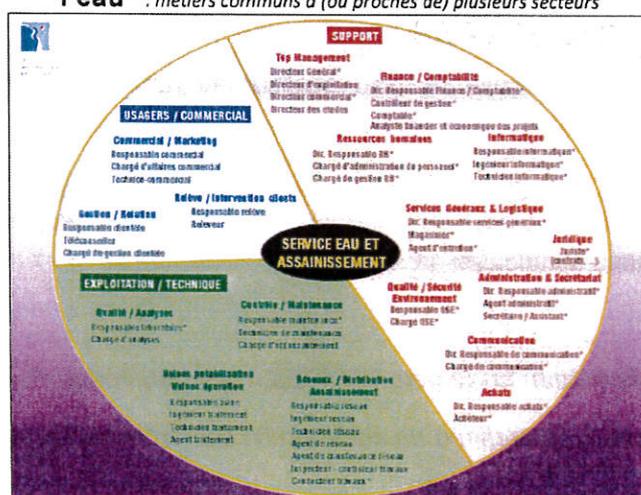
ANNEXE – Répartition de l'emploi dans le secteur de l'eau et de l'assainissement – source : XERFI (2017)

Les métiers exercés au sein de la Filière Française de l'Eau sont nombreux : plus d'une centaine d'entre eux peut être dénombrés.

Les cartographies des métiers ci-après donnent des exemples non exhaustifs, mais représentatifs, en première approche, des métiers exercés dans certaines grandes catégories d'acteurs de la Filière Française de l'Eau.

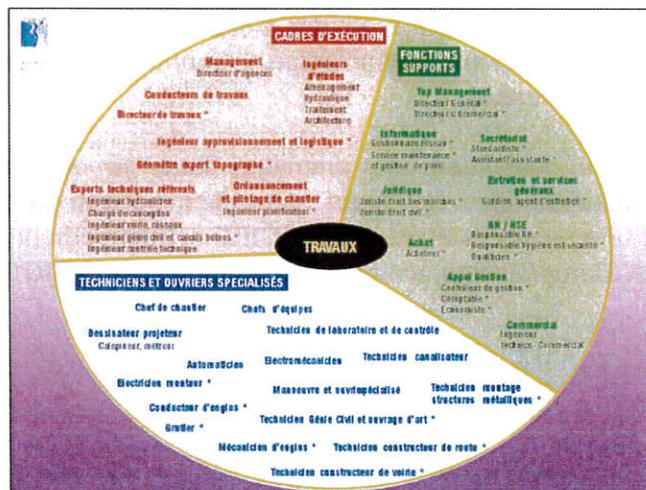


Cartographie des métiers exercés dans les bureaux d'études du petit cycle de l'eau * : métiers communs à (ou proches de) plusieurs secteurs



Cartographie des métiers exercés dans les services d'eau assurant l'exploitation du petit cycle de l'eau * : métiers communs à (ou proches de) plusieurs secteurs

Handwritten signature and initials.



Cartographie des métiers exercés dans les entreprises de travaux du petit cycle de l'eau * : métiers communs à (ou proches de) plusieurs secteurs

Non délocalisables, mais pouvant être exercés tant en France qu'à l'export, les métiers de la Filière Française de l'Eau répondent aux évolutions réglementaires, environnementales, sanitaires, sociétales ... et aux besoins nouveaux des usagers de l'eau, que ce soit en milieu urbain, dans des zones d'expansion économique, dans certains territoires en décroissance ou en milieu rural. Ces métiers contribuent à maintenir les droits universels d'accès à l'eau potable et à l'assainissement et à la cohésion et solidarité territoriale nationale.

Ils permettent de répondre à des enjeux structurels cruciaux actuels et futurs telles que la protection de l'environnement, le changement climatique, le numérique, l'économie circulaire, l'aménagement des territoires, la biodiversité, etc ... tant en France qu'à l'international.

Ces métiers vont être profondément transformés, dans les années et décennies à venir, par les mutations technologiques et organisationnelles suivantes :

- Métrologie (instruments et méthodes de mesures) ;
- Robotisation et automatisation des opérations ;
- Nouveaux moyens de collecte, d'exploitation et de valorisation la donnée collectée ;
- Nouveaux modes de fabrication, de pose et d'entretien des réseaux ;
- Traitements avancés en production d'eau potable (micropolluants, polluants émergents, ...) et en épuration des eaux (réutilisation des eaux, micropolluants, polluants émergents, ...) ;
- Génie écologique pour la gestion des eaux pluviales et l'épuration de l'eau ;
- Infrastructures plus sobres en énergie et productrices de ressources.

Ces mutations des emplois sont décrites dans l'étude « L'Eau du Futur » réalisée dans le cadre du dispositif PIPAME (Pôle Interministériel pour la Prospective et l'Anticipation des Mutations Economiques) et lancée fin 2017 par la Filière Française de l'Eau en lien

avec le Ministère de l'Economie et des Finances. Cette étude s'attachait à définir quelles familles de solutions technologiques auront le plus d'impacts sur la filière et notamment sur les emplois.

Cette étude peut constituer une première base de départ au Contrat d'Etude Prospective présentée dans ce rapport. Il est donc proposé de prolonger cette étude « Pipame » par une seconde étude dite « EDEC » (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences) conduite au cours de l'année 2019.