

Brochure n° 3104

Convention collective nationale  
IDCC : 176. – **INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE,  
À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES ET À L'ALTERNANCE

NOR : ASET1250824M  
IDCC : 176

PRÉAMBULE

Dans un environnement mondial très concurrentiel et en forte évolution, la formation professionnelle est à la fois un des facteurs du renforcement de la compétitivité des entreprises du médicament en France et du développement professionnel et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Le maintien et le développement des compétences et des qualifications des femmes et des hommes du secteur constituent un élément primordial pour l'attractivité du territoire, notamment pour favoriser l'investissement des entreprises, et pour les évolutions de carrière des salariés.

Le secteur du médicament connaît depuis plusieurs années des mutations profondes tant au niveau économique, réglementaire qu'organisationnel. L'étude prospective sur l'emploi dans l'industrie pharmaceutique en France, facteurs d'évolution et impact à 10 ans réalisée par le cabinet Arthur D. Little pour le LEEM et publiée en décembre 2007, identifie une évolution de l'emploi pharmaceutique en France à horizon 2015. Pour maintenir l'activité des entreprises du secteur en France, l'un des leviers d'action identifié est la formation professionnelle pour préparer les salariés de demain et recruter les compétences futures indispensables.

Par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont aménagé un nouveau cadre d'action à la formation professionnelle dans la perspective d'une société de la connaissance et de l'innovation. La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a avalisé et adapté l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont attachés à actualiser le dispositif de la formation professionnelle au niveau de la branche en l'adaptant aux spécificités du secteur. Le présent accord intègre également des dispositions relatives à la formation professionnelle prévues dans des accords de branche signés depuis 2009, notamment sur l'emploi des seniors, l'emploi des personnes atteintes d'un handicap ou la santé au travail.

Pour répondre aux mutations, qui peuvent constituer par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les partenaires sociaux estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés et les demandeurs d'emploi. Ainsi, les partenaires sociaux considèrent qu'une véritable politique de formation professionnelle et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau de la

branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des entreprises du médicament, des compétences des salariés et de leur déroulement de carrière.

L'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes, le développement de l'orientation professionnelle et de la formation pour tous et notamment les salariés et les demandeurs d'emploi, le maintien et le renforcement des compétences des salariés expérimentés et l'accès à des formations permettant un second élan de carrière sont autant de moyens destinés à répondre aux enjeux futurs du secteur.

Ainsi, les partenaires sociaux rappellent qu'il faut donner à ceux qui entrent sur le marché du travail une qualification solide et adaptée aux métiers. La sécurisation des parcours professionnels doit également être assurée ; ceux qui sont sur le marché du travail doivent pouvoir accéder à une formation qui leur permette de se prémunir contre les aléas de carrière, de bénéficier de mobilités internes ou externes et de réaliser leurs projets sur un marché du travail où la relation d'emploi est devenue plus fragile. Il faut enfin permettre aux entreprises et aux salariés d'actualiser en continu les compétences à l'œuvre dans un monde économique et technologique en mouvement.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent mieux orienter la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin, notamment les jeunes, les demandeurs d'emploi et les salariés des TPE/PME.

Pour les jeunes, cela passe notamment par une politique de l'apprentissage volontariste avec une offre renforcée de formations par apprentissage répondant aux besoins spécifiques des entreprises du secteur, et un circuit de financement plus efficient au travers du LEEM apprentissage. L'emploi des jeunes, la formation en alternance et l'insertion professionnelle font l'objet d'un accord collectif de branche distinct.

Pour les demandeurs d'emploi, la portabilité des droits à DIF leur offre l'opportunité d'utiliser leur DIF après la rupture du contrat de travail et participe à assurer leur employabilité. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet aux demandeurs d'emploi d'accéder à une offre d'emploi identifiée au travers du suivi d'actions de formation et favorise ainsi le retour à l'emploi. Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place ce dispositif au niveau de la branche.

Rappelant la nécessité pour l'entreprise d'adapter les compétences des salariés aux évolutions des métiers, les partenaires sociaux donnent les moyens à ces derniers d'être des acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle et de devenir coresponsables avec l'entreprise du développement de leurs compétences et de la sécurisation de leur parcours professionnel.

En effet, les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle, non seulement concourt au développement personnel et professionnel des salariés, mais est un élément essentiel de la politique d'anticipation et d'accompagnement des évolutions que les entreprises doivent mettre en œuvre, y compris dans les TPE et PME.

A ce titre, les partenaires sociaux sont particulièrement attentifs à la GPEC qui permet d'anticiper l'évolution des métiers en lien avec la stratégie de l'entreprise et au niveau de la branche. Ils ont à cet effet mis en place, dès 1994, un observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises du médicament.

Par ailleurs, ils considèrent que les salariés des TPE/PME sont prioritaires en matière de formation professionnelle au niveau de la branche et mettent en place des moyens de développer la formation dans ces entreprises. Les TPE/PME sont tout particulièrement encouragées à mettre en œuvre un dispositif GPEC en se basant sur un diagnostic qui pourra être pris en charge par l'OPCA de la branche.

Enfin, des moyens spécifiques sont mis en place par les partenaires sociaux pour le développement de la formation pour tous, notamment les salariés atteints d'un handicap, le maintien et le renforcement des compétences des salariés expérimentés ou seniors et l'accès à des formations permettant un second élan dans une carrière professionnelle.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

Le présent accord annule et remplace les accords collectifs modifiés du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du 19 mars 1996 relatif à l'apprentissage.

### TITRE I<sup>ER</sup>

## **FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DANS L'INDUSTRIE DU MÉDICAMENT

### **Article 2**

#### *Objectifs généraux de la formation professionnelle dans la branche*

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises du médicament que pour les salariés qui les composent. Elle doit concourir, en effet, à :

- enrichir la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;
- permettre de maintenir les compétences des salariés face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements.

La formation professionnelle est également une condition du renforcement du développement économique et de la compétitivité des entreprises, ainsi que du développement des compétences des salariés et de leur évolution professionnelle.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les partenaires sociaux se sont attachés à définir les objectifs de formation suivants au niveau de la branche :

- assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- assurer des compétences et aptitudes techniques et scientifiques du personnel, nécessaires au bon exercice des métiers actuels de l'industrie du médicament et à leur évolution, notamment par la mise en œuvre d'une politique professionnalisante au profit des personnes atteintes d'un handicap en application de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap ;
- promouvoir la connaissance du personnel sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;
- assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail ainsi que la réglementation spécifique du secteur ;
- permettre le renforcement de la qualification des salariés les moins qualifiés, par des actions spécifiques ;
- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois, en application de l'accord collectif du 24 mars 2011 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- favoriser les formations permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur et notamment celles sanctionnées par un diplôme ou un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle, et développer et promouvoir les formations qualifiantes ;
- développer la validation des acquis de l'expérience en vue de reconnaître les compétences des salariés, favoriser les évolutions professionnelles ou d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification ;

- favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;
- préparer les salariés à l'ouverture européenne et internationale de l'entreprise ;
- développer les aptitudes au management des personnels ayant des responsabilités d'encadrement, dont les relations sociales et humaines ;
- développer la formation des personnels ayant des responsabilités d'animation et/ou de tutorat ;
- contribuer au maintien dans l'emploi et/ou l'évolution professionnelle des salariés expérimentés, notamment des salariés de 50 ans et plus en application de l'accord collectif du 3 novembre 2009 sur l'emploi des seniors ;
- promouvoir le développement des compétences et des connaissances des salariés, notamment les compétences transférables d'une entreprise à une autre dans le même secteur d'activité ou vers un autre secteur et le développement de leurs compétences pour la création ou la reprise d'entreprise ;
- développer la formation professionnelle dans les PME et TPE.

### **Article 3**

#### *Axes prioritaires de la formation dans la branche*

##### 3.1. Objectifs généraux

Les partenaires sociaux déterminent des axes prioritaires de formation au niveau de la branche s'inscrivant dans le cadre des objectifs généraux susmentionnés.

Les partenaires sociaux considèrent comme prioritaires au niveau de la branche les axes de formation suivants :

- contexte économique et réglementaire du secteur ;
- éthique, déontologie, conformité ;
- techniques scientifiques et professionnelles nécessaires à la maîtrise du métier et à son évolution ;
- hygiène/sécurité/environnement/qualité/santé au travail ;
- management/communication ;
- apprentissage des langues.

Sont également considérées comme prioritaires les actions de formation conduisant à l'obtention :

- d'une qualification professionnelle reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) ;
- d'un certificat de qualification professionnelle ;
- du titre homologué de visiteur médical ;
- d'un diplôme, titre ou certificat d'Etat.

Ces axes doivent permettre d'orienter la concertation pluriannuelle prévue par le présent accord et le plan annuel de formation de l'entreprise soumis aux instances représentatives du personnel, conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

##### 3.2. Actions spécifiques construites au niveau de la branche

Afin de répondre à certains besoins des entreprises du secteur, des actions spécifiques construites au niveau de la branche ont été définies. Pour 2012, il s'agit des formations :

- biotechnologie santé ;
- directeur régional ;
- formation continue des visiteurs médicaux, dont le parcours modulaire de formation « construire son projet professionnel » ;
- parcours modulaire « favoriser l'emploi des seniors » ;
- parcours modulaire « un temps pour moi » ;

- parcours modulaire de formation dédiée aux acteurs de santé et aux managers en matière de prévention et de gestion des risques psychosociaux qui sera créé dans le cadre du comité de section pharmaceutique de l'OPCA DEFI avant le 31 décembre 2012 en application de l'accord collectif du 19 octobre 2011 sur la santé au travail.

Cette liste pourra être complétée en cours d'année après décision de la CPNEIS.

#### **Article 4**

##### *Publics prioritaires pour l'accès à la formation dans la branche*

Les partenaires sociaux décident qu'il convient de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
- les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, et notamment les salariés de 50 ans et plus en application de l'accord collectif du 3 novembre 2009 sur l'emploi des seniors ;
- les travailleurs handicapés en application de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap ;
- les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental, d'un congé maternité, ou d'une longue maladie ;
- les jeunes débutants dans la vie professionnelle ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre, ou un certificat de qualification professionnelle ;
- les salariés concernés par un changement d'emploi ;
- les salariés dont l'emploi pourrait être menacé.

#### **Article 5**

##### *Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement*

Les partenaires sociaux rappellent que l'encadrement joue un rôle essentiel dans la détection des besoins en formation, la formation des équipes, la circulation de l'information et l'accompagnement, et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés notamment au travers des entretiens professionnels.

Les entreprises veilleront prioritairement à donner aux salariés de l'encadrement les moyens nécessaires pour assurer leur rôle en :

- les associant prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles de leurs emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont elles doivent disposer, en leur communiquant les informations disponibles ;
- les informant sur les dispositifs de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;
- leur assurant une préparation à la fonction tutorale, à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de leurs équipes ;
- les accompagnant ou les formant au management de leurs équipes, afin notamment de permettre le maintien et le développement des compétences de ces derniers, et de favoriser leur évolution professionnelle ;
- les sensibiliser sur la prise en compte de la diversité dans l'entreprise.

## Article 6

### *Formation dans les PMI/PME et particulièrement celles dont les effectifs sont inférieurs à 10 salariés*

Les partenaires sociaux sont conscients des difficultés et de la charge que représente, dans les PME/PMI, et notamment celles de moins de 10 salariés, la mise en œuvre d'actions de formation des salariés (manque de disponibilité, gestion des absences, faible effectif concerné...).

Par ailleurs, ils considèrent que les salariés travaillant dans les PME et TPE sont prioritaires en matière de formation professionnelle au niveau de la branche.

Par conséquent, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA DEFI, dans le cadre de ses missions, de poursuivre le développement des actions d'information des PME et des TPE sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés, et la mise en œuvre de formations spécifiques pour les salariés des PME et TPE, afin de favoriser leur accès à la formation professionnelle.

Ils considèrent qu'il convient d'encourager l'utilisation par ces entreprises des moyens d'aide existants ou la mise en place de solutions nouvelles, comme l'utilisation des nouvelles technologies éducatives, le développement d'actions de formation collectives au niveau local pour optimiser leur coût et leur organisation et répondre aux besoins en compétences et en qualification.

#### Prise en charge des coûts de formation par l'OPCA DEFI

Afin de favoriser le développement de la formation dans les TPE et les PME :

- les entreprises de moins de 10 salariés bénéficient d'un « bonus PME » de prise en charge des périodes de professionnalisation de 5 €/heure dans les conditions prévues à l'article 12.1.4 du présent accord ;
- la prise en charge financière de l'OPCA DEFI pour les actions collectives proposées au catalogue de l'OPCA et pour les actions spécifiques construites au niveau de la branche, telles que définies à l'article 3.2 du présent accord, s'effectue dans le cadre de la période de professionnalisation et du DIF sur la base de :
  - la totalité des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas, (hors salaires) pour les entreprises de moins de 10 salariés, du fait des montants peu élevés pour la formation dans le plan de formation collectés par l'OPCA pour ces entreprises ;
  - 50 % des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas, (hors salaires) pour les entreprises de 10 à 49 salariés.

Le conseil d'administration de l'OPCA DEFI, sur recommandation de la CPNEIS et du comité de section pharmacie de l'OPCA, pourra définir une enveloppe annuelle maximum pour cette disposition.

Dans ce cas de prise en charge financière spécifique des actions de formation collectives et de branche, le « bonus PME » ne s'applique pas.

## CHAPITRE II

### MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DANS L'ENTREPRISE

## Article 7

### *Nature des actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation*

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à tenir compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis au niveau de la branche dans le présent accord lors de l'élaboration du plan de formation.

Les actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation peuvent être :

- des actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi. Ces actions sont mises en œuvre sur le temps de travail ;
- des actions de développement des compétences, et notamment des compétences transférables d'une entreprise à une autre dans le même secteur d'activité ou vers un autre secteur. Ces actions peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler en dehors du temps de travail effectif, dans les conditions fixées par l'article L. 6321-6 du code du travail.

### **Article 8**

#### *Plan de formation et objectifs pluriannuels de formation*

Le plan de formation de l'entreprise s'inscrit dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences et qualifications requises.

Le programme pluriannuel, tel que prévu à l'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, doit notamment prendre en compte, en fonction des spécificités et du contexte de l'entreprise, les objectifs et les axes prioritaires de la formation définis au niveau de la branche ainsi que les informations émanant de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation.

Ce programme pluriannuel sera pris en compte dans le plan annuel de formation.

### **Article 9**

#### *Rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle*

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise. En vue de cette délibération, la nature des actions de formation reconnues prioritaires dans la profession leur sera communiquée, ainsi que les informations émanant de la CPNEIS concernant les données issues de l'observatoire des métiers, les certificats de qualification professionnelle et les procédures de validation des acquis de l'expérience.

Cette délibération sur le plan de formation s'effectue dans les conditions fixées par l'article L. 2323-34 du code du travail et l'article 10 de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009. Elle est préparée par la commission formation du comité d'entreprise quand elle existe dans les entreprises de 200 salariés et plus conformément à l'article L. 2325-26 du code du travail.

La consultation sur le programme pluriannuel prévu à l'article 8, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus et recueille l'avis des représentants du personnel, a lieu dans le dernier trimestre précédent la période pluriannuelle susvisée, concomitamment à la consultation sur le plan de formation.

### **Article 10**

#### *Droit individuel à la formation (DIF)*

Ce dispositif vise à permettre à chaque salarié d'être en mesure de développer, de compléter sa qualification, d'acquérir une nouvelle qualification ou d'actualiser ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles tout au long de sa vie professionnelle. Le droit individuel à la formation peut permettre de réaliser des actions de perfectionnement et de développement des compétences en lien avec les emplois de l'entreprise et de l'industrie du médicament, leurs évolutions prévisibles ou en lien avec un projet personnel. Il permet également de suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience.

### 10.1. Acquisition du DIF pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée

En application des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail et des articles 41 et suivants de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, présent dans l'entreprise acquiert 20 heures de formation au titre du DIF.

Cette durée est calculée, dans les mêmes conditions, *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel. Les entreprises examineront la possibilité pour les salariés à temps partiel de calculer le droit individuel à la formation sur la base d'un temps plein.

La durée de ce droit peut être cumulée dans la limite de 120 heures sur 6 ans, y compris pour les salariés à temps partiel. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

### 10.2. Acquisition du DIF pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée

En application des articles L. 6323-3 et D. 6323-1 du code du travail, les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un droit individuel à la formation à l'issue d'un délai de 4 mois consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

Les partenaires sociaux rappellent que le droit individuel à la formation n'est pas ouvert aux salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation.

### 10.3. Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, ce dernier doit informer, par écrit, son employeur qu'il souhaite bénéficier d'une formation dans le cadre du DIF. Concernant le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF, il est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur en prenant en compte éventuellement les conclusions de l'entretien professionnel et des priorités de la branche définies dans le présent accord. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à la demande du salarié. Dans le cas où, passé ce délai, aucune réponse n'aurait été formulée par l'employeur, le choix de l'action de formation est considéré comme accepté.

Selon le principe édicté par l'article L. 6323-11 du code du travail, les heures de formation accomplies dans le cadre du DIF sont réalisées en dehors du temps de travail. Toutefois, il peut être dérogé à ce principe dans trois situations :

- un accord d'entreprise peut prévoir que ces heures de formation se réalisent en tout ou partie pendant le temps de travail. Les entreprises examineront avec les organisations syndicales de salariés la possibilité de réaliser les heures de formation liées à l'utilisation du DIF en tout ou partie pendant le temps de travail ;
- pour les entreprises n'ayant pas la capacité à négocier, les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront être mises en œuvre en tout ou partie pendant le temps de travail après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ;
- en l'absence de comité d'entreprise et/ou de délégués du personnel pour les entreprises n'ayant pas la capacité à négocier ou en l'absence d'accord d'entreprise, l'entreprise examinera avec le salarié la possibilité de réaliser les actions de formation liées à l'utilisation du DIF en tout ou partie pendant le temps de travail.

L'employeur communiquera chaque année au comité d'entreprise, dans le cadre de son rapport annuel, des informations sur le nombre de salariés ayant utilisé en tout ou partie leur droit individuel à la formation.

### 10.4. Prise en charge des frais de formation

Les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront être prises en charge par l'OPCA DEFI pour les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail.



Les frais pris en charge par l'OPCA correspondent aux frais liés aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement et de repas, qui restent à la charge de l'entreprise.

Cette prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue pour l'année 2012 sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 25 € par heure de formation.

Un complément de forfait de 15 € par heure de formation est pris en charge par l'OPCA DEFI pour les droits individuels à la formation (DIF) exercés par des salariés de 50 ans et plus.

La limite de 25 € fixée ci-dessus ne s'applique pas pour les actions ou parcours de formation spécifiques proposés, construits et organisés par la branche et proposés dans l'offre de l'OPCA DEFI. La prise en charge financière de l'OPCA s'effectue sur la base de la totalité des coûts pédagogiques, négociée par la branche, et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas.

Pour 2012, il s'agit des formations spécifiques construites par la branche, telles que définies à l'article 3.2 du présent accord, y compris pendant le temps de travail, à l'exception du parcours modulaire en matière de prévention et de gestion des risques psychosociaux.

Par ailleurs, il est institué :

- un forfait de 400 € pour l'action d'évaluation des unités scientifique et réglementaire dans le cadre de l'obtention du CQP vente et promotion de produits pharmaceutiques en officine. Les modalités d'évaluation de ces deux unités sont définies par la CPNEIS ;
- un forfait de 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du titre homologué de visiteur médical, selon la procédure de VAE définie par le CPNVM.

Enfin, pour les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue selon les modalités prévues à l'article 23 pour le bilan de compétences et à l'article 11 pour la VAE.

Les montants de prise en charge seront reconduits ou révisés chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA DEFI.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament seraient insuffisants en cours d'année, ce montant ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI.

## 10.5. Portabilité du DIF

### 10.5.1. Le « DIF préavis » en cas de licenciement

En application de l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis ou d'une période équivalente au préavis en cas de faute grave, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisée, multiplié par 9,15 €, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur. Cette action réalisée pendant l'exercice du préavis, se déroule alors pendant le temps de travail et ne donne lieu à aucune prise en charge de l'OPCA DEFI.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, des droits en matière de DIF visés à l'article L. 6323-17 du code du travail.

### 10.5.2. Le DIF « Pôle emploi et nouvel employeur », en cas de rupture non consécutif à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage

En application de l'article L. 6324-18 du code du travail, en cas de rupture non consécutif à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par

le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisée, multiplié par 9,15 €, est utilisée dans les conditions suivantes :

Au Pôle emploi, lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section « professionnalisation ».

Auprès d'un nouvel employeur, lorsque le salarié lui en fait la demande au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer :

- soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation ;
- soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies à l'article 3 du présent accord. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'OPCA DEFI dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. Cette somme est imputée au titre de la section « professionnalisation ».

Le conseil d'administration de l'OPCA DEFI pourra déterminer un montant maximum de dépenses de l'année pour le DIF portable.

## **Article 11**

### *Validation des acquis de l'expérience*

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la validation des acquis de l'expérience et s'engagent à poursuivre et à développer les processus de VAE dans les dispositifs de branche, notamment pour les certificats de qualification professionnelle et du titre homologué de visiteur médical.

Ils s'engagent également à développer l'information et l'accompagnement des salariés dans ces dispositifs de validation des acquis de l'expérience.

Après 20 ans d'activité professionnelle, ou à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, les salariés bénéficient, à leur demande, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Les entreprises communiqueront aux institutions représentatives concernées les informations transmises par la CPNEIS relatives aux procédures de validation des acquis de l'expérience.

Pour la validation des acquis de l'expérience, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue sur la base des frais réels justifiés plafonnés à 3 000 € par validation des acquis de l'expérience pour 2012.

## **Article 12**

### *Professionnalisation*

La professionnalisation repose sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle. Elle a pour objectif de favoriser :

- l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et de certains demandeurs d'emploi ;
- le maintien dans l'emploi, des salariés en contrat à durée indéterminée.

## 12.1. Période de professionnalisation

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre des périodes de professionnalisation reposant sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

### 12.1.1. Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEIS, et notamment un certificat de qualification professionnelle ;
- de participer à des actions de formation dont les objectifs de professionnalisation sont définis par la CPNEIS au vu notamment des axes prioritaires de la formation définis à l'article 3 du présent accord. Ces objectifs de professionnalisation sont mis à jour annuellement par la CPNEIS, notamment à partir des données issues de l'observatoire des métiers.

### 12.1.2. Bénéficiaires de la période de professionnalisation

Ces périodes de professionnalisation sont ouvertes notamment :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités de la branche définies à l'article 3 du présent accord ;
- aux bénéficiaires du contrat unique d'insertion ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après :
  - un congé de maternité ;
  - un congé parental ;
  - un accident du travail ou une maladie professionnelle de longue durée ;
- aux travailleurs handicapés.

### 12.1.3. Durée des périodes de professionnalisation

La durée des périodes de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La durée des actions de formation ne peut pas être inférieure à 70 heures sur 12 mois calendaires à l'exception des cas suivants :

1. Le plancher d'heures est porté à 35 heures pour les périodes de professionnalisation réalisées par :

- des salariés appartenant à des entreprises de 1 à 249 salariés, sur 12 mois calendaires ;
- des salariés âgés d'au moins 45 ans, tous effectifs confondus.

2. Aucun plancher d'heures n'est fixé pour :

- les actions de bilan de compétences ou de validation des acquis.
- les actions collectives proposées au catalogue de l'OPCA DEFI et les actions ou parcours de formation spécifiques proposés, construits et organisés par la branche telles que définies à l'article 3.2 du présent accord :
  - des salariés appartenant à des entreprises de 1 à 49 salariés ;
  - des salariés âgés d'au moins 45 ans.

#### 12.1.4. Prise en charge par l'OPCA DEFI des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation pourront être financées par l'OPCA DEFI à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement, de repas, qui restent à la charge de l'entreprise. Ce financement est effectué, pour l'année 2012, à hauteur de 100 % des heures réalisées avec un plafond de 1 500 heures. Le plafond maximum de prise en charge correspondant aux frais réels justifiés est fixé à 25 € par heure de formation prise en charge par l'OPCA.

Afin de favoriser le développement de la formation dans les TPE, les entreprises de moins de 10 salariés bénéficient d'un « bonus PME » de prise en charge des périodes de professionnalisation de 5 €/heure.

Dans les TPE et les PME de moins de 50 salariés, les actions collectives de formation pourront être prises en charge dans les conditions définies à l'article 6 du présent accord.

Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA DEFI est fixé à 15 € par heure de formation pour des formations (même plancher et plafond d'heures qu'au 1<sup>er</sup> alinéa) :

- visant la reconversion de salariés dont l'emploi est menacé ;
- effectuées par des salariés de 50 ans et plus ;
- conduisant à un CQP de la branche.

Dans le cas du complément forfait de prise en charge prévu ci-dessus, le « bonus PME » ne s'applique pas.

Il est rappelé qu'en application de l'article 6 de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap et afin de développer les périodes de professionnalisation, HANDI-EM finance le reste à charge des frais de formation dans la limite de trois fois les forfaits de prise en charge de l'OPCA DEFI.

Pour les actions ou parcours de formation spécifiques proposés, construits et organisés par la branche et proposés dans l'offre de l'OPCA DEFI, les différentes conditions de prise en charge précitées ne s'appliquent pas, à l'exception des planchers d'heures. La prise en charge financière de l'OPCA s'effectue sur la base de la totalité des coûts pédagogiques, négociée par la branche, et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas (hors salaires).

Pour 2012, il s'agit des formations spécifiques construites par la branche, telles que définies à l'article 3.2 du présent accord.

Par ailleurs, il est institué :

- un forfait de 400 € pour l'action d'évaluation des unités scientifique et réglementaire dans le cadre de l'obtention du CQP vente et promotion de produits pharmaceutiques en officine. Les modalités d'évaluation de ces deux unités sont définies par la CPNEIS ;
- un forfait de 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du titre homologué de visiteur médical, selon la procédure de VAE définie par le CPNVM.

Enfin, pour les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue selon les modalités prévues à l'article 23 pour le bilan de compétences et à l'article 11 pour la VAE.

La durée maximale prise en charge par l'OPCA pourra être revue par avenant au présent accord selon les informations fournies par l'OPCA et les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament.

Les montants de prise en charge seront reconduits ou révisés chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA. Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI.

## 12.2. Contrat de professionnalisation

### 12.2.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit un diplôme, un titre homologué ou une certification enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, à savoir dans la branche une formation à l'issue de laquelle le salarié bénéficie d'une progression de groupe de classification.

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de la branche.

### 12.2.2. Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux réaffirment que la professionnalisation des jeunes est un facteur déterminant de l'insertion professionnelle et qu'elle permet également aux demandeurs d'emploi concernés de retrouver une activité professionnelle.

A ce titre, ils incitent les entreprises à avoir recours au contrat de professionnalisation qui s'adresse :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'allocation aux adultes handicapés, ou ayant conclu un contrat unique d'insertion.

### 12.2.3. Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation

L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, durant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, à :

- pour l'employeur, fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle ;
- pour le titulaire du contrat, travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Une évaluation du salarié permettant de définir les actions d'accompagnement et de formations adaptées au profil du bénéficiaire du contrat pourra être réalisée dès la conclusion d'un contrat de professionnalisation.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service formation.

Les partenaires sociaux rappellent que le contrat de professionnalisation s'exerce dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles.

Il est rappelé que l'organisation par l'employeur d'une fonction tutorale est obligatoire pour toute embauche en contrat de professionnalisation.

#### 12.2.4. Durée des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée est conclu pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation doit être d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée minimale pourra être portée jusqu'à 24 mois pour les formations le nécessitant au regard des axes prioritaires définis à l'article 3 du présent accord, ou pour les formations définies chaque année par la CPNEIS.

En 2012, la durée des contrats de professionnalisation visant une formation à l'issue de laquelle le salarié bénéficie d'une progression de groupe de classification ne pourra pas être portée à plus de 12 mois.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation. Cette durée de 25 % pourra être augmentée pour les formations le nécessitant, sans pouvoir être supérieure à 1 500 heures. Ces formations seront définies chaque année par la CPNEIS.

#### 12.2.5. Prise en charge par l'OPCA DEFI des contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA DEFI à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement et de repas, sur la base d'un forfait horaire dont le montant diffère suivant la nature de la formation, dans la limite de 1 500 heures maximum de formation par contrat.

Pour l'année 2012, ces forfaits sont fixés à :

- 10 € pour les formations théoriques se déroulant en salle et les formations visant à l'obtention du titre homologué, d'un DU ou d'un DEUST ou d'une licence professionnelle de visiteur médical ;
- 25 € pour les formations pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux, dont notamment les formations en technique métier, en informatique appliquée et en réglementation pharmaceutique et qualité, visant l'obtention d'un CQP de la branche ;
- un complément de forfait de 15 € par heure de formation est pris en charge par l'OPCA DEFI pour les contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de 50 ans et plus et pour les contrats de professionnalisation visant l'obtention d'un CQP de la branche.

Il est rappelé qu'en application de l'article 6 de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap et afin de développer les contrats de professionnalisation, HANDI-EM finance le reste à charge des frais de formation dans la limite de trois fois les forfaits de prise en charge de l'OPCA DEFI.

Cette liste pourra être complétée en cours d'année après décision de la CPNEIS.

Par ailleurs, il est institué :

- un forfait de 400 € pour l'action d'évaluation des unités scientifique et réglementaire dans le cadre de l'obtention du CQP vente et promotion de produits pharmaceutiques en officine. Les modalités d'évaluation de ces deux unités sont définies par la CPNEIS ;
- un forfait de 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du titre homologué de visiteur médical, selon la procédure de VAE définie par le CPNVM.

Ces forfaits seront reconduits ou révisés chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA DEFI. Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI.

## Article 13

### *Développement de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs*

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur a notamment pour mission :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider le salarié de l'entreprise bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification reconnu par un diplôme ou acquis par l'expérience, qui devra être au moins égal à celui du jeune, de ses aptitudes pédagogiques et de l'objectif à atteindre. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et ne peut suivre les activités de plus de 3 salariés à la fois, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission en fonction du nombre de salariés qu'il suit.

Les partenaires sociaux du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés. Celle-ci sera prise en compte lors de l'entretien prévu à l'article 22.2 du présent accord.

Les partenaires sociaux souhaitent que le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale soit une priorité de l'OPCA DEFI. A ce titre, l'OPCA assure une prise en charge des actions de formation de tuteur ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

#### 13.1. Prise en charge par l'OPCA de la branche des formations de tuteur

Les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport et d'hébergement des actions de formation de tuteur sont prises en charge par l'OPCA DEFI.

En application des articles L. 6332-15 et D. 6332-90 du code du travail, cette prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures.

L'accompagnant du travailleur handicapé dans l'entreprise tel que prévu à l'article 4.1 de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap bénéficie d'une formation prise en charge dans les conditions déterminées par HANDI-EM et sur son budget.

#### 13.2. Prise en charge par l'OPCA DEFI des fonctions tutorales

En application des articles L. 6332-15 et D. 6332-91 du code du travail, l'OPCA DEFI prend en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises dans la limite de 230 € par mois par salarié suivi, bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation, dans la limite de 3 salariés suivis et de 6 mois.

Ce plafond est porté à 345 € par mois quand le tuteur est âgé de 45 et plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, soit :

- un jeune non détenteur d'une qualification équivalente au baccalauréat ;

- un titulaire de minima sociaux ;
- une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

L'accompagnant du travailleur handicapé dans l'entreprise tel que prévu à l'article 4.1 de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap bénéficie d'une prise en charge forfaitaire du temps consacré à cette mission dans les conditions déterminées par HANDI-EM et sur son budget.

#### **Article 14**

##### *Congé individuel de formation (CIF)*

Le congé individuel de formation (CIF) est un outil privilégié pour permettre à un salarié de suivre au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

Il est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle la demande de congé est déposée.

Les conditions d'exercice du droit au CIF sont fixées par les articles L. 6322-1 et suivants du code du travail relatifs à ce congé et par les articles 53 et suivants de l'accord du 5 octobre 2009.

#### **Article 15**

##### *Congé d'enseignement*

Les partenaires sociaux considèrent que l'exercice de fonctions d'enseignement par des salariés des entreprises du médicament est de nature à favoriser le rapprochement entre le milieu industriel et celui de l'enseignement et doit être encouragé.

Le LEEM s'engage à rechercher les moyens de faciliter le développement du congé-enseignement et plus généralement de développer la participation des professionnels aux enseignements publics ou privés.

Les partenaires sociaux rappellent que le congé-enseignement s'exerce dans les conditions fixées aux articles L. 6322-53 et suivants du code du travail et aux articles 98 et suivants de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009.

#### **Article 16**

##### *Clause de dédit formation*

Des accords, conclus entre l'employeur et le salarié, peuvent prévoir qu'en contrepartie d'une formation qualifiante prise en charge par l'employeur, le salarié s'engage à rester à son service pendant une durée déterminée et, en cas de démission avant le terme fixé, à rembourser les dépenses engagées pour sa formation.

Seules peuvent donner lieu à de tels accords, les actions de formation prises en charge par l'employeur permettant d'acquérir une qualification professionnelle :

- soit sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;
- soit figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé.

De tels accords ne peuvent pas être conclus :

- pour des actions de formation réalisées dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- les actions pour lesquelles l'entreprise a bénéficié d'une aide de l'Etat ou des collectivités publiques.



Ces accords doivent notamment prévoir :

- la durée de l'engagement qui doit être proportionnée aux sommes engagées en vue de la formation et ne peut, en tout état de cause, excéder 3 ans ;
- le montant de l'indemnité, le cas échéant due, qui doit également être proportionnel aux sommes engagées en vue de la formation ;
- la dégressivité applicable à ce montant, *pro rata temporis*, au fur et à mesure de la réalisation de l'engagement.

L'indemnité n'est pas due :

- en cas de licenciement du salarié, sauf faute lourde ou faute grave ;
- lorsque l'employeur, dans le délai de 1 an à l'issue de la formation sanctionnée, n'a pas confié au salarié l'emploi défini dans l'accord ci-dessus, correspondant à ses nouvelles compétences validées.

Les sommes, le cas échéant remboursées en application des dispositions ci-dessus, sont utilisées par l'employeur au financement d'actions de formation dans le cadre du plan de formation.

## TITRE II

### **GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

Depuis plus de 15 ans, les partenaires sociaux de la branche conduisent une politique dynamique en matière de définition des métiers et d'anticipation des compétences et de l'emploi.

Les partenaires sociaux des entreprises du médicament ont à ce titre, dès 1994, introduit la GPEC comme nouvel axe de concertation sociale, par la signature d'un accord collectif sur la GPEC et les évolutions professionnelles et ont mené de nombreuses actions au travers de son observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation.

La finalité de la GPEC est d'anticiper les évolutions prévisibles de l'emploi, des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques au regard des stratégies des entreprises. L'objectif est de permettre à celles-ci de renforcer leur développement et leur positionnement concurrentiel tout en préservant l'emploi et aux salariés de disposer des informations dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel.

La GPEC consiste à mettre en œuvre et suivre des plans d'actions visant à prévenir les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise, en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

La GPEC se base sur un ensemble de dispositifs et d'outils, dont la plupart sont prévus par le présent accord.

#### **Article 17**

##### *Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises du médicament*

Les missions de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation, mis en place en 1994, ont été définies par l'accord sur la formation du 28 juin 1994. Ces missions, reprises par le présent accord, visent à donner à l'industrie du médicament des informations prospectives sur l'évolution quantitative et qualitative des emplois, notamment en termes de contenu d'activités et d'exigences de compétences, et des besoins en formation en découlant.

Les organisations syndicales de salariés participent aux travaux de l'observatoire au travers un comité de pilotage paritaire. Ce comité, en fonction des priorités, des orientations de la branche définies notamment par le présent accord et pouvant être complétées par la CPNEIS, et des ressources disponibles, fixe les actions prioritaires de l'observatoire, veille à leur mise en œuvre et suit les travaux.

Le nombre de participants à ce comité est de 2 personnes par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, y compris le ou les permanents syndicaux y participant, et autant de représentants du LEEM. Les membres de cette instance participant à ces réunions bénéficient des dispositions de l'article 9 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique. Le comité de pilotage paritaire se réunit deux fois par an.

Par ailleurs, la CPNEIS suit régulièrement les données issues de cet observatoire dont les résultats lui sont communiqués.

Les partenaires sociaux du présent accord rappellent en effet que la CPNEIS a un rôle général de promotion de la formation professionnelle, et ce en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur.

A ce titre, elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des CQP, permettant la reconnaissance des formations professionnelles qualifiantes utiles dans la profession.

Les données recueillies et analysées par l'observatoire des métiers sont mises à la disposition des chefs d'entreprise, des partenaires sociaux et des institutions représentatives du personnel, en vue :

- d'aider les partenaires sociaux à :
  - définir les axes et priorités de la formation dans la branche ;
  - détecter les évolutions susceptibles de justifier, dans la branche, des actions d'anticipation ou d'accompagnement ;
  - définir les qualifications utiles dans la profession et justifiant la création ou la modification d'un certificat de qualification professionnelle, voire la création ou la rénovation de diplômes existants ;
  - suivre et maintenir à jour l'accord sur les classifications ;
  - prendre les décisions nécessaires ;
- d'apporter des informations pouvant aider les entreprises et les partenaires sociaux à :
  - définir leur propre politique de formation ;
  - mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences ;
  - gérer les évolutions professionnelles de leurs salariés ;
  - développer des méthodes d'analyse du travail et des compétences.

Les données issues de l'observatoire sont également communiquées aux universités, écoles et organismes de formation liés au secteur.

## **Article 18**

### *Concertation au niveau de la branche*

Le présent accord réaffirme les bases d'une concertation sociale en matière de gestion prévisionnelle et des compétences, ainsi qu'en matière de formation professionnelle des salariés posées par les accords du 28 juin 1994 sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à inscrire leurs actions dans un processus d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de façon à en éviter les conséquences préjudiciables et en vue de favoriser le développement de la compétitivité des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés.

Dans ce cadre, et notamment au moyen des informations issues de l'observatoire des métiers, ils se réunissent au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs, les axes prioritaires et les moyens de la formation dans l'industrie du médicament.

De plus :

- ils détectent les évolutions susceptibles de justifier la mise en place, dans la branche, d'actions d'anticipation ou d'accompagnement et décident des mesures à prendre dans le cadre des dispositifs légaux et conventionnels existants. Les organisations syndicales représentatives des salariés sont consultées dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé avant la conclusion des engagements de développement de la formation. Elles sont également associées au suivi de ces engagements ;
- ils suivent, au travers de la CPNEIS, la procédure de reconnaissance des qualifications utiles dans la profession. La liste de ces qualifications est régulièrement mise à jour, au regard notamment des évolutions du contenu des emplois et des exigences de compétences s'y rapportant ;
- ils suivent et mettent à jour le dispositif des CQP ;
- ils s'engagent à rechercher les moyens de mise en place de procédures de validation des acquis de l'expérience, en vue, notamment, de faciliter l'accès des salariés à une formation ou à un autre niveau de qualification ;
- ils assurent le suivi de l'application de l'accord classifications et salaires par la voie d'un examen quinquennal.

## **Article 19**

### *Développement des partenariats régionaux et contrats d'objectifs*

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de développer des partenariats avec les régions qui constituent des bassins d'emploi stratégique, notamment par la conclusion de contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue.

Ces contrats d'objectifs peuvent être signés entre un ou plusieurs conseils régionaux et la branche. Ils fixent des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi. Ces contrats d'objectifs peuvent être annuels ou pluriannuels.

Ils sont élaborés sur la base des données issues des travaux de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation et des orientations prioritaires en matière de formation définies à l'article du présent accord, et déterminent en particulier :

- les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification ;
- la localisation souhaitable des formations ;
- les durées prévisionnelles des formations en organisme de formation ;
- les types d'actions susceptibles de favoriser l'information des jeunes et de leurs familles, cohérentes avec les orientations définies dans la convention de coopération avec le ministère de l'éducation nationale ;
- les actions ou expérimentations à conduire en direction des publics prioritaires définis à l'article 3 du présent accord.

La CPNEIS donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des partenariats et des contrats d'objectifs, et suit l'avancement des travaux.

Ces actions peuvent être cofinancées sur la ligne de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) ou d'études et recherches de l'OPCA DEFI.

## **Article 20**

### *Prise en charge du diagnostic GPEC par l'OPCA DEFI pour les TPE et PME*

La GPEC participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.

Pour aider les TPE et les PME de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCA DEFI prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application de l'article L. 6332-7 du code du travail.

## **Article 21**

### *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

Conformément à l'article L. 6326-1 du code du travail et à l'article 115 de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences ou des qualifications requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ;
- ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

A partir des priorités de la branche définies à l'article 3 du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à identifier les besoins du secteur en matière de POE. Il sera notamment tenu compte des travaux de l'observatoire des métiers. Les besoins identifiés seront soumis à la CPNEIS, qui en fera un suivi. La convention signée entre l'OPCA DEFI et Pôle emploi devrait déterminer les publics éligibles à la POE, les objectifs et modalités de formation et de financement de la POE.

## **Article 22**

### *Facteurs et modalités d'évolution professionnelle*

#### 22.1. Facteurs d'évolution professionnelle

L'évolution professionnelle des salariés est liée à différents facteurs, et notamment :

- des facteurs propres à l'entreprise et son environnement, tels que sa taille, sa stratégie de développement, ses résultats, la diversification ou non de ses activités, l'état et l'évolution de la concurrence, les changements de contexte normatif, technique et technologique. Ces données, en interaction constante avec les facteurs d'évolution ci-dessous, entraînent, notamment, l'apparition de nouvelles activités et la disparition d'autres, la modification des activités existantes ainsi que des changements dans l'organisation du travail ;
- le développement du professionnalisme dans le type d'activité exercée. Celui-ci permet aux salariés, conformément aux principes posés à l'avenant I à la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique sur les classifications et salaires, d'évoluer au sein du groupe de classification dans lequel ils sont classés ;
- la mobilité transversale vers une autre filière. Celle-ci permet aux salariés d'acquérir, de mettre en œuvre et de développer de nouvelles compétences dans une autre filière. Celles-ci peuvent conduire, par application des critères classants définis à l'avenant I précité, au changement de groupe de classification du salarié ;
- le changement ou une évolution importante du type d'activité exercée dans la même filière. Ceux-ci peuvent conduire, par application des critères classants définis à l'avenant I précité, au changement de groupe de classification du salarié.

A titre individuel, les aptitudes personnelles, l'acquisition de compétences professionnelles reconnues, quel qu'en soit le mode d'acquisition (formation initiale ou continue, formation réalisée dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre du CIF, compétences acquises au titre de l'élargisse-

ment des activités confiées ou de l'exercice de nouvelles activités...), le développement dans le temps de l'expérience, les connaissances acquises lors de l'exercice de fonctions représentatives, syndicales, électives, associatives ou autres, exercées dans un cadre professionnel ou non, sont différents moyens susceptibles de permettre aux salariés d'acquérir les compétences recherchées par l'entreprise dans le cadre d'évolutions professionnelles.

Sur un plan collectif, pour réaliser l'adéquation entre les exigences de compétences que génèrent les facteurs d'évolution énumérés ci-dessus et les compétences dont elle dispose à un moment donné, l'entreprise peut utiliser différents moyens tels que la mobilité, la formation liée à un dispositif d'orientation préalable et d'évolution prévisible, le recrutement, la modification de l'organisation du travail, l'élargissement des activités confiées ou l'attribution de nouvelles activités.

## 22.2. Entretien professionnel

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre la démarche d'accompagnement du développement professionnel de chaque salarié.

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, il appartient à l'entreprise de mettre en place, pour tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise, un entretien professionnel permettant d'évaluer régulièrement son travail, notamment à l'aide d'outils mis en place par l'entreprise.

Ces entretiens qui ont lieu une fois par an, peuvent avoir lieu à l'initiative du salarié comme de l'employeur ou son représentant.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourrait être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les propositions du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard des actions de formation liées au développement des compétences qui peuvent être réalisées en dehors du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques visés au dernier alinéa de l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Ces entretiens ont pour finalité d'apprécier les compétences que les salariés ont acquises et mettent en œuvre, du fait notamment d'actions de formation ou du développement d'expériences ou d'activités nouvelles. La mise en œuvre de ces nouvelles compétences est un élément essentiel de l'évolution professionnelle et du salaire. Ils permettent également de faire le point et d'échanger sur les performances individuelles et/ou collectives des collaborateurs.

Ces entretiens ont par ailleurs pour objet d'évaluer les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner lui permettant d'évoluer progressivement au sein de son groupe de classification, voire de changer de groupe de classification, dans le cadre des parcours de professionnalisation.

Ces entretiens seront également l'occasion, pour les salariés, de s'exprimer sur le contenu de leur travail et de définir un projet individuel d'évolution professionnelle tenant compte à la fois de leurs aspirations et capacités, et des possibilités et besoins de l'entreprise. A ce titre, il pourra notamment être défini des mesures d'accompagnement du parcours de professionnalisation du salarié tels qu'une période de professionnalisation, une action de VAE, un bilan de compétences ou l'utilisation du DIF, un CIF. Ces entretiens ne portent donc pas exclusivement sur la rémunération des salariés.

Afin d'apporter une pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins une semaine avant et disposer d'éléments d'infor-

mation suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin, informé notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, l'entreprise laissera au salarié un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un document, proposé à la cosignature des parties, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faits au salarié.

### 22.3. Entretien de bilan et d'évolution professionnelle

S'inscrivant dans une finalité différente mais complémentaire de celle des entretiens professionnels prévus à l'article précédent, les entretiens de bilan et d'évolution professionnelle permettent au salarié de faire régulièrement le point au cours de sa carrière avec les services compétents de l'entreprise (direction des ressources humaines, service formation...) sur ses acquis professionnels, en vue de l'aider à élaborer un projet personnel d'évolution tenant compte de ses aspirations, de ses capacités et des possibilités et besoins de l'entreprise et de faciliter la réalisation de ce projet grâce, notamment, à l'ensemble des moyens définis par le présent accord.

A cette fin, tout salarié peut demander, tous les 4 ans, à bénéficier d'un entretien de bilan avec son employeur. Cet entretien doit avoir lieu dans les 3 mois suivant la formulation écrite de la demande par le salarié. Il donne lieu à la rédaction d'un document, proposé à la cosignature des parties, rappelant les principaux points évoqués au cours de l'entretien.

L'entreprise informera le salarié, dans un délai de 2 mois, des suites qu'elle entend donner aux demandes et actions évoquées lors de cet entretien.

Les partenaires sociaux conviennent de remplacer l'entretien de bilan et d'évolution professionnelle par le bilan d'étape professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail et à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, mais à une périodicité rapportée à 4 ans, dès qu'un accord national interprofessionnel étendu en déterminera les conditions d'application et notamment ses modalités de financement.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

### 22.4. Entretien de seconde partie de carrière

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail employant au moins 50 salariés, il organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45<sup>e</sup> anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès :

- à un bilan d'étape professionnel ;
- à un bilan de compétences ;
- ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien peut ne pas être distinct de l'entretien professionnel prévu à l'article 22.2 ci-dessus.

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Dès lors, ces actions de formation sont prévues par le plan de formation.

## 22.5. Passeport orientation et formation

Conformément aux articles 4 et 5 de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié a la possibilité, à son initiative, d'établir son passeport orientation et formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

L'employeur fournira au salarié, sur sa demande, l'historique des actions de formation continue qu'il a suivi dans l'entreprise. A ce titre, les organismes de formation et les CFA seront incités à informer les stagiaires de la formation professionnelle de l'existence de ce dispositif.

Par ailleurs, le salarié pourra demander une aide à l'entreprise pour la constitution de son passeport orientation et formation, notamment à l'occasion des entretiens professionnels prévus au présent accord. Les propositions en matière d'actions de formation professionnelle qui seraient faites lors de ces entretiens peuvent avec l'accord du salarié être portées dans une annexe à son passeport orientation et formation.

### **Article 23**

#### *Actions de bilan de compétences*

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Tout salarié peut demander une autorisation d'absence, dans la limite de 24 heures, pour bénéficier d'un bilan de compétences.

Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou les salariés âgés de plus de 45 ans bénéficient, à leur initiative, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

L'entreprise examinera avec le salarié la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Les conditions d'exercice du congé bilan de compétences (ouverture du droit, procédure d'autorisation d'absence, rémunération, prise en charge de l'action de bilan...) sont fixées par les dispositions du code du travail et des articles 89 à 97 de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Pour les bilans de compétences, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue sur la base des frais réels justifiés plafonnés à 3 000 € par bilan de compétences pour 2012.

Le montant de prise en charge sera reconduit ou révisé chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA de la branche.

### **Article 24**

#### *Développer la communication sur les métiers*

La connaissance, par les salariés, des métiers et des perspectives d'emploi au sein de leur filière d'activité ou d'autres filières est une condition essentielle pour leur permettre de construire un projet individuel d'évolution professionnelle.

A cette fin, les entreprises préciseront à leurs salariés la famille professionnelle dont relève leur activité, ainsi que les principaux emplois existant au sein de chaque famille. Pour ce faire, elles pourront utiliser, si elles le souhaitent, les travaux issus de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation, notamment le site internet [macarrièredanslapharma.org](http://macarrièredanslapharma.org).

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent développer la communication sur les métiers et les formations y conduisant, notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi, afin de faciliter l'orientation et l'insertion professionnelle et de développer l'attractivité de ses métiers. Les travaux de l'observatoire prospectif des métiers, les actions prévues dans la convention de coopéra-

tion avec le ministère de l'éducation nationale et les contrats d'objectifs sont autant de moyens qui devraient permettre la communication sur les besoins en recrutement et en compétences du secteur.

Une information sur les outils métiers est faite auprès des différents acteurs, notamment régionaux.

## **Article 25**

### *Accueil et insertion des jeunes dans les entreprises du médicament*

Les partenaires sociaux considèrent que la formation des jeunes et leur adaptation aux emplois offerts par les entreprises sont déterminantes pour leur intégration professionnelle, et que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer en la matière.

Aussi, afin de contribuer à l'emploi des jeunes et de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail, ils décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion dans l'entreprise en ce qui concerne leur formation professionnelle et de favoriser le développement du recours aux contrats en alternance dans la branche. Les partenaires sociaux définiront de manière spécifique, les engagements en matière d'accueil et d'insertion des jeunes dans l'accord à venir sur l'emploi des jeunes.

## **Article 26**

### *Apprentissage*

#### 26.1. Orientations relatives au développement de l'apprentissage

Les partenaires sociaux soulignent les bonnes conditions d'insertion dans l'entreprise qu'offre l'apprentissage ainsi que la qualité de la formation ainsi acquise. Ils rappellent que de bonnes conditions d'accueil des apprentis favorisent cette insertion.

Ils constatent que l'apprentissage permet désormais d'accéder aux divers niveaux de qualification existant dans la branche et considèrent en conséquence que cette voie, à côté des contrats de professionnalisation, doit constituer un des moyens privilégiés d'insertion professionnelle des jeunes dans l'industrie pharmaceutique par l'acquisition d'une qualification.

Aussi, les entreprises du médicament ont signé une convention de coopération avec le ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche le 18 décembre 2003, renouvelé par le ministère de l'éducation nationale le 5 juin 2009. Dans ce cadre, le LEEM a créé une structure spécifique, le LEEM apprentissage. Cette convention de coopération scelle un partenariat entre le secteur du médicament et le ministère l'éducation nationale.

Le LEEM apprentissage répond à une volonté politique forte du secteur de :

- développer une politique de branche en matière d'apprentissage et d'adapter les formations aux besoins des entreprises ;
- valoriser les métiers des entreprises du médicament auprès des jeunes ;
- mutualiser les fonds de la taxe d'apprentissage pour une meilleure lisibilité et une meilleure efficacité des actions de la profession.

La création par le LEEM apprentissage de CFA de branche (actuellement en Ile-de-France, Aquitaine et Alsace) répond notamment à cet objectif de développer l'offre de formation par apprentissage pour les entreprises du médicament et d'adapter les contenus de formation.

#### 26.2. Métiers pour lesquels l'apprentissage constitue une réponse adaptée

Le recours à l'apprentissage paraît particulièrement approprié pour l'accès :

- aux métiers de la production (exemples : opérateurs, techniciens, ou conducteurs d'équipements de production, agents ou techniciens de maintenance ou de magasinage...);
- à certains métiers de la recherche et du développement (exemples : techniciens de recherche et développement, gestionnaire de données en pharmacovigilance...);



- à certains métiers « transversaux » ou existant en support des différents secteurs d'activité des entreprises (métiers administratifs, commerciaux, informatiques...);
- à certains métiers de la qualité (techniciens qualité, technicien de laboratoire de contrôle, assureur qualité...);
- aux métiers de la visite médicale et de la promotion du médicament;
- à certains métiers de management (responsable d'atelier de production, responsable de la vigilance sanitaire...) notamment pour des diplômés supérieurs à bac + 3 dans les domaines scientifiques ou commerciaux.

L'offre de formations par apprentissage préparant aux métiers de l'industrie pharmaceutique est encore peu développée en France.

L'existence de CFA de branche régionaux favorise la création de formations par apprentissage spécifiques et le développement de partenariats privilégiés, tout en assurant une cohérence nationale au regard des besoins quantitatifs et qualitatifs de notre industrie.

Dans un objectif de professionnalisation des enseignements, le secteur du médicament souhaite poursuivre le développement de l'apprentissage pour les formations supérieures et particulièrement les masters professionnels des universités de pharmacie, de médecine et de sciences, ainsi que les diplômés d'ingénieurs.

### 26.3. Versement de la taxe apprentissage

Lorsqu'il emploie un apprenti, l'employeur apporte un concours financiers au centre de formation ou à la section d'apprentissage où est inscrit cet apprenti, par l'intermédiaire d'un organisme collecteur. Sont habilités à collecter les versements donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, auprès des entreprises du médicament et à les reverser aux établissements habilités à les recevoir :

- les chambres consulaires, conformément à l'article L. 6242-2, 1°, du code du travail;
- les syndicats, groupements professionnels ou associations à compétence nationale ayant conclu une convention cadre de coopération avec le ministre chargé de l'éducation ou de l'enseignement supérieur, définissant les conditions de leur participation à l'amélioration des premières formations technologiques ou professionnelles, et notamment l'apprentissage pour les reverser aux établissements autorisés à les recevoir et financer des actions de promotion en faveur de la formation initiale technologique ou professionnelle, conformément à l'article L. 6242-1, 1°, du code du travail.

Pour développer l'apprentissage dans le secteur, et au regard de l'expérience du LEEM apprentissage dans ce domaine depuis près de 10 ans, les partenaires sociaux ont la volonté de rendre plus efficace pour le secteur de l'industrie pharmaceutique l'utilisation des sommes non affectées issues des versements exonératoires de la taxe d'apprentissage. La branche souhaite disposer des moyens nécessaires pour prendre en charge :

- les actions collectives (communication, information sur les métiers, partenariats avec les universités et les organismes de formation supérieure...) dans l'intérêt de l'ensemble des entreprises du médicament;
- le financement d'établissements de formation préparant aux métiers du secteur, sur les fonds non affectés par les entreprises.

Ainsi, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique doivent verser les sommes pouvant donner lieu à l'exonération de leur taxe d'apprentissage au LEEM apprentissage, organisme habilité au niveau de la branche.

L'obligation de versement au LEEM apprentissage sera applicable à compter de la date d'exigibilité de la taxe d'apprentissage, soit au 28 février 2012.

TITRE III  
**DISPOSITIONS FINANCIÈRES ET DISPOSITIONS DIVERSES**

**Article 27**

*Dispositions financières*

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'industrie pharmaceutique versent à l'OPCA de la branche :

- 0,5 % des rémunérations de l'année de référence pour les entreprises employant au moins 10 salariés ;
- 0,15 % des rémunérations de l'année de référence pour les entreprises employant moins de 10 salariés ;
- la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels tel que prévu à l'article 27. Cette somme est reversée en totalité au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et de plus de 10 salariés, les fonds collectés par l'OPCA de la branche assurent le financement des priorités définies par le présent accord, soit :

- les frais liés aux actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation dans les conditions fixées à l'article 12 du présent accord ;
- les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pour les heures accomplies en dehors du temps de travail dans les conditions fixées à l'article 10 du présent accord ;
- les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis, ainsi que la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels tel que prévu ci-dessous.

**Article 28**

*Répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation  
des parcours professionnels (FPSPP) pour l'année 2012*

Conformément au nouvel article L. 6332-19 du code du travail et à l'avenant du 5 octobre 2009, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. Le pourcentage à retenir est fixé chaque année par arrêté ministériel.

Dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, la contribution au FPSPP est versée par l'intermédiaire de l'OPCA DEFI.

Les partenaires sociaux du présent accord décident d'imputer et de répartir cette contribution entre la participation des entreprises au titre de la professionnalisation et celle au titre du plan de formation, à hauteur de :

- 50 % du montant en euros de la participation des entreprises au titre du plan de formation sur la contribution appelée spécifiquement ;
- 50 % du montant en euros de la participation des entreprises au titre de la professionnalisation.

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions visées par le présent accord.

Le versement à l'OPCA DEFI au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à l'OPCA DEFI avant le 28 février 2012.

## **Article 29**

*Conséquences de l'ouverture européenne et du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger sur les besoins et les actions en formation*

Les entreprises devront prendre en compte, dans leur réflexion pluriannuelle sur la formation et dans l'élaboration de leur plan de formation, les besoins nés de l'ouverture européenne et internationale de l'économie et notamment développer, en tant que de besoin, les formations adaptées à ces besoins (langues et cultures étrangères, économie internationale, exigences particulières de qualité...).

De même, le recours aux échanges (accueil de stagiaires étrangers et envoi de stagiaires à l'étranger) et l'utilisation de programme existant doivent être encouragés.

## **Article 30**

*Entrée en vigueur*

Les entreprises ne pourront pas négocier des dispositions moins favorables que celles prévues par le présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

A l'issue de ce délai, les dispositions du présent accord seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **Article 31**

*Bilan*

En vue d'une éventuelle adaptation des dispositions du présent accord, les partenaires sociaux se réuniront dans les 3 ans de l'entrée en vigueur du présent accord pour effectuer un bilan de l'application de l'accord, notamment au regard des données fournies par l'OPCA DEFI et des pratiques d'entreprises.

## **Article 32**

*Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent accord.

## **Article 33**

*Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

LEEM.

### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC chimie ;

FCMTE CFTC ;

FCE CFDT ;

FNP FO.