

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 20 OCTOBRE 2016
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1651119M

IDCC : 176

Entre

LEEM

D'une part, et

UNSA

FCE CFDT

CMTE CFTC

CFE-CGC CHIMIE

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de l'industrie pharmaceutique ont conclu un accord collectif le 3 juillet 2013 afin de mettre en place un second contrat de génération de branche.

A l'issue d'une période de 3 ans, les partenaires sociaux ont réalisé un bilan des engagements pris. Ils constatent une réalisation d'une grande partie de ces engagements et souhaitent par conséquent poursuivre les efforts pour le maintien et le développement de l'emploi des jeunes et des salariés de 50 ans et plus tout en assurant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, la mixité des emplois ainsi que l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre toutes les discriminations.

A cet effet, le présent accord s'articule autour de trois volets :

Tout d'abord, il prévoit des mesures et des moyens destinés à contribuer à l'orientation professionnelle des jeunes et à l'amélioration de leur insertion professionnelle et de leur taux d'emploi. En 2015, 12,4 % des salariés des entreprises du médicament avaient moins de 30 ans et représentaient environ 20 % des recrutements de la branche. Le recours aux contrats en alternance progresse mais reste limité par rapport à d'autres secteurs.

Par ailleurs, dans un secteur avec une moyenne d'âge à 42 ans depuis plusieurs années, cet accord vise à continuer à inciter les entreprises du médicament à adopter une gestion active des âges dans

leur politique de ressources humaines. Les partenaires sociaux conviennent de l'importance d'accompagner à la fois le maintien des salariés de 50 ans et plus dans l'emploi, notamment via l'accès à la formation, ainsi que de les préparer à la fin de carrière professionnelle.

Enfin, par ce nouvel accord et à travers la coopération intergénérationnelle, les partenaires sociaux souhaitent à la fois encourager la transmission des savoirs et des compétences, dans et hors de l'entreprise (notamment à travers le mécénat de compétence) mais également les échanges de compétences entre les salariés expérimentés et les salariés plus jeunes.

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

TITRE I^{ER}

MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION ET OBJECTIFS

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée.

Article 2

Diagnostic de la branche

Le présent accord est élaboré sur la base du bilan du précédent accord « contrat de génération » ainsi que d'un diagnostic préalable présenté aux partenaires sociaux de la branche le 16 juin 2016 et amendé.

Ce diagnostic de branche « contrat de génération » est réalisé à partir des données des rapports annuels sur l'emploi au 31 décembre 2012, 2013 et 2014⁽¹⁾ ainsi que du contrat d'étude prospective des industries de santé (synthèse de janvier 2013), du baromètre emploi annuel 2012, du bilan 2012 de l'accord collectif de branche sur l'emploi des seniors du 3 novembre 2009, et du bilan 2012 de l'accord collectif de branche sur l'emploi des jeunes du 16 novembre 2011. Le diagnostic de la branche figure en annexe du présent accord (non publié).

Le diagnostic comporte des éléments sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Le diagnostic de la branche révèle une baisse de la part des jeunes dans les effectifs sur les deux dernières années, et une hausse de la part des salariés de 50 ans et plus :

En 2014 :

- 2,7 % des salariés des entreprises du médicament, soit 2 519 personnes sont âgées de moins de 26 ans. Ce pourcentage est en hausse par rapport à 2013 (2,2 % des effectifs) et 2012 (2,1 % des effectifs) ;
- 8,6 % des effectifs, soit 8 024 personnes sont âgées de moins de 30 ans. Ce pourcentage est en hausse par rapport à 2013 (7,7 % des effectifs) et 2012 (7,8 % des effectifs). L'engagement du précédent accord contrat de génération était d'atteindre un taux de 10 % ;

(1) Les données au 31 décembre 2015 ne seront disponibles qu'à compter de la fin de l'année 2016.

- 27,1 % des effectifs, soit 28 283 personnes, sont âgés de 50 ans et plus. Ce pourcentage est en hausse par rapport à 2013 (25,5 % des effectifs) et 2012 (24,2 % des effectifs). L'engagement du précédent accord contrat de génération était de maintenir ce taux à hauteur de 23 % ;
- 11,8 % des effectifs, soit 11 009 salariés sont âgés de 55 ans et plus. Ce pourcentage est en hausse par rapport à 2013 (10,5 % des effectifs) et 2012 (9,8 % des effectifs) ;
- 2 470 contrats en alternance ont été conclus en 2014 (1 242 contrats de professionnalisation et 1 228 contrats d'apprentissage). En 2015, le nombre de contrats en alternance atteint 2 617 dont 1 281 contrats de professionnalisation et 1 336 contrats d'apprentissage. L'engagement du précédent accord contrat de génération était d'augmenter le nombre de contrats d'au moins 10 % chaque année dans les entreprises de 250 salariés et plus. Cet objectif a été dépassé chaque année.

En 2014, il y a eu près de 8 500 recrutements en CDI et CDD (hors alternance), dont 5 049 recrutements en CDI tout âge confondu, pour l'ensemble du secteur. Les salariés âgés :

- de moins de 26 ans représentent 16,25 % des recrutements en CDI et CDD contre 17,8 % en 2013 et 16,5 % en 2012 ;
- de 26 à 35 ans représentent 36,2 % des recrutements en CDI et CDD contre 40,4 % en 2013 et 38,1 % en 2012 ;
- 55 ans et plus représentent 2,2 % des recrutements en CDI et CDD contre 2,1 % en 2013 et 2,9 % en 2012.

Article 3

Tranches d'âges des jeunes et des salariés de 50 ans et plus concernés par les engagements de l'accord au niveau de la branche

Les partenaires sociaux ont décidé d'élargir les bénéficiaires des actions du présent accord, au-delà des tranches d'âge pour lesquelles l'aide de l'Etat est prévue pour les contrats de génération, telles que rappelées à l'article 1.2 du présent accord.

En effet, les partenaires sociaux considèrent que les engagements de la branche en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et permettant la transmission des savoirs et des compétences doivent pouvoir bénéficier aux jeunes et aux seniors, indépendamment des conditions d'âges requises pour l'aide au contrat de génération.

Ainsi, compte tenu du diagnostic présenté aux partenaires sociaux et amendé, il a été décidé pour l'application du présent accord de considérer que les actions de branche devaient cibler :

- les jeunes âgés de moins de 30 ans ;
- les seniors âgés de 50 et plus, avec une priorité donnée aux salariés âgés de 55 ans et plus.

TITRE II

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

Article 4

Objectif chiffré de la branche en matière de recrutements et de maintien de l'emploi des jeunes

Dans un contexte de mutation structurelle du secteur, les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive du taux de recrutement des jeunes au sein des entreprises du médicament sur la durée de l'accord.

- Sont pris en compte pour évaluer l'évolution du taux de recrutement des jeunes :
- la part des jeunes de moins de 30 ans dans les recrutements.

Le bilan du contrat de génération précédent fait apparaître qu'en 2014, les salariés âgés de moins de 30 ans représentent 19,2 % des recrutements en CDI, soit 969 personnes (contre 22,6 % en 2013, soit 826 personnes).

L'objectif est d'augmenter progressivement la part des jeunes de moins de 30 ans dans les recrutements (tout type de contrat) à 30 % dont 20 % des recrutements en CDI au 31 décembre 2018.

– la part des jeunes de moins de 30 ans dans les effectifs.

Le bilan du contrat de génération précédent fait également apparaître qu'en 2014, les salariés âgés de moins de 30 ans représentent 12,4 % des effectifs.

L'objectif est d'augmenter la part des jeunes de moins de 30 ans à 15 % des effectifs globaux de la branche au 31 décembre 2018.

Les objectifs prévus au présent accord de recrutement des jeunes pourront être différents ou modulés par métier et famille de métiers au niveau de l'entreprise ou du groupe en fonction de leur diagnostic, pour les entreprises couvertes par leur propre accord collectif d'entreprise ou de groupe ou leur propre plan d'action.

Article 5

Modalités d'intégration, de recrutement, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Par ces engagements, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des mesures et des moyens qui contribuent à l'orientation professionnelle des jeunes, à l'amélioration de leur insertion professionnelle, de leur taux d'emploi ainsi qu'à leur professionnalisation.

Ils définissent ainsi différentes mesures afin de favoriser l'entrée dans la vie professionnelle et l'emploi des jeunes, notamment par un engagement à communiquer sur les métiers et les besoins en recrutement auprès des jeunes, et à mettre en place un parcours d'intégration et de suivi des jeunes lors de leur entrée dans l'entreprise.

5.1. Orientation professionnelle et recrutement des jeunes dans la branche

Après une diminution constante de la part des jeunes dans les effectifs de la branche pendant une dizaine d'années, on constate une augmentation de la part des jeunes de moins de 30 ans dans les effectifs pendant la période couverte par le précédent contrat de génération (2013-2016) jusqu'à atteindre 12,4 % des effectifs.

Afin de poursuivre cette dynamique de recrutement des jeunes dans le secteur et d'attirer les jeunes talents, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à poursuivre et à renforcer la valorisation des métiers des entreprises du médicament auprès des jeunes, à accompagner les entreprises (notamment les PME/TPE), à développer la communication métiers et les procédures d'insertion des jeunes.

5.1.1. Partenariats avec le monde de l'éducation

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent pérenniser et continuer à développer les partenariats avec le monde de l'éducation.

Engagements : les partenaires sociaux de la branche encouragent les entreprises, au niveau local, à promouvoir la participation des salariés à des actions de communication et d'information sur le secteur et ses métiers dans les établissements de formation, notamment lors de journées portes ouvertes, afin de partager leur expérience avec des élèves et des étudiants. Dans ce cadre, les entreprises pourront également ouvrir à la visite leurs sites industriels, aux élèves et aux étudiants.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent améliorer la connaissance des métiers de l'industrie pharmaceutique. A cet effet, la branche s'engage à participer aux forums carrière des universités et à intervenir dans les universités afin de présenter les métiers de notre industrie et leurs perspec-

tives. Elle s'engage également à travailler avec les services d'insertion et d'orientation des lycées et des universités afin de développer leur connaissance des métiers.

Moyens/indicateurs :

- réalisation d'une communication à destination des entreprises notamment dans le cadre des contrats d'objectifs territoriaux ;
- participation à des forums carrières par les équipes du LEEM, du CFA LEEM et/ou des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- réalisation de web conférence à destination des services d'insertion et d'orientation.

5.1.2. Communication sur les métiers et aide à l'insertion des jeunes

Engagement : afin d'aider les jeunes à construire leur projet professionnel, et les aider dans l'orientation vers une carrière dans l'industrie pharmaceutique et les informer sur les dispositifs de formation en alternance, la branche s'engage à informer les jeunes sur les métiers du secteur, avec une attention particulière pour les jeunes peu qualifiés.

Moyens/indicateurs :

- cette communication sur les métiers et l'alternance s'effectue notamment au travers de la diffusion du « Zoom des métiers », de l'institut virtuel des métiers et des formations des industries de santé, de l'OPCA DEFI et des CFA LEEM. La branche diffusera ces informations sur son site internet, sous forme de brochures ou lors de salons métiers ;
- présence des équipes du LEEM et/ou du CFA LEEM sur les salons étudiants, notamment admission post-bac, le mondial des métiers et AQUITEC.

5.1.3. Accompagnement des entreprises dans la communication métiers, le recrutement des jeunes et les procédures d'insertion

Engagement : la branche s'engage à accompagner les entreprises, particulièrement les PME/TPE, dans leur communication métiers et leur recrutement de jeunes par la mise à disposition d'outils sur le web, et notamment de supports types de présentation du secteur et des métiers et d'un kit sur le recrutement et l'insertion des jeunes dans l'entreprise (rappel des obligations de l'entreprise et du jeune, outils et relais pour l'aide au recrutement, à la formation et à l'encadrement du jeune, financement des contrats en alternance...).

Moyens/indicateurs : les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS), élaboreront un « guide sur le recrutement des jeunes et la gestion des stages ».

5.2. Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un entretien de suivi

Engagement : l'employeur informe tout salarié au moment de l'embauche, des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Une visite de l'établissement avec la présentation de l'équipe avec laquelle le nouvel embauché sera susceptible de travailler doit être organisée dans les 2 premières semaines de son arrivée. L'entreprise présentera son activité, les métiers présents, les outils de travail et de communication utilisés dans l'entreprise et les procédures internes (hygiène, sécurité, environnement...).

Afin de poursuivre l'accompagnement du jeune au-delà de son intégration immédiate dans son milieu de travail et de lui permettre de faire un point d'étape sur son intégration, l'entreprise pourra organiser un entretien de suivi. Ce dernier se déroule entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent et porte, en particulier, sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

Moyens/indicateurs : les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi sont déterminées au niveau de chaque entreprise.

La branche organisera une communication auprès des entreprises adhérentes sur ce parcours d'accueil.

Afin d'accompagner les entreprises et plus particulièrement les TPE/PME dans cette démarche, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à élaborer, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) :

- un guide sur la préparation et la conduite de cet entretien, sur la base du guide d'entretien existant dans la branche sur l'entretien professionnel ;
- un modèle type de livret d'accueil qui sera diffusé auprès des entreprises.

5.3. Désignation d'un référent

Engagement : pour faciliter l'intégration du jeune embauché, en CDI ou en CDD de 6 mois et plus, dans l'entreprise et l'accompagner, un salarié « référent » doit être présenté au jeune dès son arrivée. Le référent, choisi par l'employeur sur la base du volontariat, est chargé de l'accueil et de l'aide à l'intégration du jeune dans l'entreprise. Il aura notamment pour rôle de faire une présentation de l'entreprise et de son environnement, d'un organigramme, de son poste de travail et de ses collègues au jeune, et de répondre à ses questions dans les premiers mois de son arrivée dans l'entreprise.

Compte tenu de son rôle, le référent sera choisi, en priorité, parmi les personnes accessibles facilement pour le jeune en termes de poste (même service, direction ou équipe) et de proximité géographique (même bâtiment, voire même étage), sans considération du lien hiérarchique si l'organisation le permet.

Le référent, choisi sur la base du volontariat, sera destinataire des outils utiles à l'accompagnement du jeune dans son entrée dans l'entreprise et notamment, d'une brochure lui explicitant son rôle d'accueil et d'une présentation de l'entreprise sur laquelle il pourra s'appuyer.

Le référent disposera du temps nécessaire pour accueillir le jeune embauché. Le temps qu'il consacrera à l'intégration et au suivi du jeune sera considéré comme du temps de travail effectif et l'employeur adaptera l'organisation de sa charge de travail.

Moyens/indicateurs : un document de communication présentant le rôle du référent et les modalités d'accueil et de formations éventuelles des jeunes embauchés dans l'entreprise sera élaboré dans le cadre de la CPNEIS et mis à disposition des entreprises, notamment des PME, et des référents.

5.4. Développement des compétences et accès des jeunes à la formation tout au long de la vie

Des modules types de formations pourront être proposés au niveau de la branche pour faciliter l'intégration des jeunes en fonction de leurs acquis, via l'OPCA DEFI, correspondant notamment aux compétences clés dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, telles que décrites dans l'article 11 du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie est notamment assuré à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation. Si ces formations sont éligibles à la période de professionnalisation, elles pourront faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA DEFI.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à utiliser les dispositifs existants d'accompagnement à l'emploi, notamment ceux mis à disposition par pôle emploi.

5.5. Favoriser l'insertion des doctorants dans l'industrie pharmaceutique

Engagement : les partenaires sociaux de la branche reconnaissent l'importance de développer l'insertion des doctorants dans notre industrie. Les conventions industrielles de formation par la recherche « CIFRE » permettent, en développant la collaboration des laboratoires publics et des entreprises du médicament, de placer des doctorants dans un cadre professionnalisant et multi-

culturel. Ce cadre de recherche en alternance entre l'entreprise et le laboratoire d'accueil permet au doctorant d'acquiescer un nouveau « savoir-être » favorisant leur insertion dans l'emploi ⁽¹⁾. Pour ces raisons, la branche souhaite développer le recours aux conventions CIFRE et notamment aux CIFRE filière.

Moyens/indicateurs : la branche organisera des web conférences et des réunions territoriales afin d'informer les entreprises sur les modalités de recours et les avantages du dispositif CIFRE.

5.6. Soutenir les initiatives en faveur de la diversité

Engagement : Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent voir se poursuivre le développement de la diversité dans les entreprises du médicament. Aussi, ils soutiendront les initiatives en faveur de la diversité visant à prévenir et lutter contre toutes formes de discrimination dans l'accès aux études supérieures et à l'emploi des jeunes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent particulièrement agir en faveur des jeunes issus des réseaux d'éducation prioritaire et des jeunes en situation de handicap.

Moyens/indicateurs : la branche développera des partenariats avec des associations régionales afin de soutenir ou d'aider à développer leurs initiatives en faveur de la diversité.

La branche réalisera également un ou plusieurs forums alternants de recrutement en région afin de faciliter la rencontre entre des jeunes, des entreprises et des universités/écoles pour encourager la diversité dans le milieu académique et l'industrie pharmaceutique.

Article 6

Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux décident de mesures destinées à favoriser le développement quantitatif et qualitatif des formations en alternance et des stages.

En effet, ils considèrent que la formation professionnelle des jeunes et leur adaptation aux emplois offerts par les entreprises sont déterminantes pour leur insertion professionnelle et que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer en la matière.

Les contrats en alternance et les stages permettent aux jeunes de se familiariser avec le monde du travail et d'acquiescer des compétences professionnelles opérationnelles, favorisant ainsi leur accès à un emploi.

6.1. Modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Engagements : comme pour les jeunes embauchés, les jeunes en alternance et les stagiaires bénéficieront du parcours d'accueil dans l'entreprise tel que prévu à l'article 5.2 du présent accord. Le rôle du référent sera assuré par :

- un maître de stage pour les stagiaires ;
- un tuteur pour les contrats de professionnalisation ;
- un maître d'apprentissage pour les contrats d'apprentissage.

Le LEEM engage les entreprises à définir les conditions d'organisation (charge de travail, modalités de mise en œuvre...) et de valorisation de ces rôles.

Moyens/indicateurs : les partenaires sociaux conviennent de communiquer sur les dispositions conventionnelles sur l'accueil du stagiaire et de l'alternant, notamment par l'élaboration d'un « kit alternance pour l'entreprise ».

(1) 70 % des doctorants, ayant bénéficié du dispositif CIFRE, accèdent à un emploi en moins de 3 mois et 93 % dans les 6 mois (données statistiques établies par l'ANRT).

Le kit « alternance pour l'entreprise » contiendra un outil de communication à destination des managers expliquant comment et pourquoi recourir à l'alternance, un outil de calcul des coûts relatifs à l'alternance ainsi que des fiches synthétiques sur le parcours d'intégration de l'alternant, la formation des tuteurs, etc.

6.2. Favoriser le développement de l'alternance

Les contrats en alternance constituent un véritable passeport pour l'embauche des jeunes, et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Ainsi, les actions de branche doivent permettre une amélioration de la situation et de l'insertion des jeunes sur le marché du travail en favorisant le développement de l'alternance. L'engagement est de maintenir les orientations de la branche en matière d'alternance et de développer l'alternance dans le secteur, notamment par l'application des dispositions incitatives légales.

6.3. Engagement de progression des contrats en alternance

6.3.1. Diagnostic de la branche au 31 décembre 2014

Le diagnostic des « contrats en alternance » a été réalisé à partir des chiffres au 31 décembre 2014.

Le bilan du précédent contrat de génération et le diagnostic de la branche révèlent qu'en 2014 ont été conclus :

- 2 470 contrats en alternance dont 1 242 contrats de professionnalisation et 1 228 contrats d'apprentissage (contre 785 contrats de professionnalisation et 802 contrats d'apprentissage en 2011).

Pour information, en 2015, le nombre de contrat en alternance atteint 2 617 dans notre industrie dont 1 281 contrats de professionnalisation et 1 336 contrats d'apprentissage.

6.3.2. Objectifs chiffrés de la branche de progression des contrats en alternance

Engagement : les actions de la branche doivent permettre une amélioration de l'effectif annuel moyen de contrats en alternance au niveau des entreprises du médicament, notamment celles de 250 salariés et plus.

L'objectif est d'augmenter dans les entreprises de 250 salariés et plus, l'effectif annuel moyen de contrats en alternance tels que prévu à l'article 1 609 quinquies du code général des impôts (CGI) de 10 %, chaque année pendant la durée du présent accord.

Moyen/indicateurs : le suivi annuel de la progression du nombre de contrats en alternance sera réalisé chaque année par la CPNEIS. Les chiffres définitifs seront publiés sur le site extranet du LEEM. Il est rappelé que la contribution supplémentaire à l'apprentissage n'est pas due, dans les conditions de l'article 1 609 quinquies du CGI, si l'entreprise remplit les conditions cumulatives suivantes :

- effectif moyen de contrat en alternance supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise ;
- progression de l'effectif annuel moyen des salariés en contrats en alternance dans l'entreprise (quel que soit le pourcentage de progression) ;
- progression d'au moins 10 % prévue du nombre de contrat d'alternance dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Les actions de la branche doivent permettre une amélioration de l'effectif annuel moyen de contrats en alternance au niveau des entreprises du médicament.

L'objectif est d'augmenter le nombre de contrats en alternance à hauteur de 3 600 au 31 décembre 2018.

6.3.3. Favoriser l'insertion des jeunes professionnels à l'issue de leur contrat en alternance par une mise en réseau des grandes entreprises avec les TPE/PME

Les partenaires sociaux constatent que les grandes entreprises du secteur forment un nombre significatif de jeunes en alternance mais n'ont pas la possibilité de tous les recruter à l'issue de leur contrat. Ces entreprises participent ainsi à la formation de jeunes et offrent la possibilité à des TPE/PME de recruter ces jeunes formés et disposant d'ores et déjà d'une connaissance de l'industrie du médicament.

Engagement : depuis quelques années, les entreprises du médicament mènent une politique d'alternance poussée afin que ses futurs professionnels soient excellemment formés et suffisamment expérimentés pour faciliter leur entrée sur le marché du travail. Pour les accompagner au mieux, la branche propose aux jeunes en fin de parcours d'études de participer à un forum emploi leur permettant de rencontrer notamment des TPE/PME de notre industrie qui ont des besoins en compétences.

Les partenaires sociaux souhaitent pérenniser et développer ces « forums alternants » mis en place dans le cadre de l'EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) afin de continuer de favoriser l'insertion professionnelle des post-alternants.

Moyens/indicateurs : dans ce cadre, la branche s'engage à pérenniser et développer l'organisation de « forums alternants » dans plusieurs régions. Les partenaires sociaux suivront le nombre de « jeunes » et d'entreprises participant à ces forums.

6.4. Conditions de recours aux stages

Les stages en entreprise permettent aux étudiants concernés d'acquérir une expérience pratique directement en lien avec leurs études supérieures. Ils constituent une période privilégiée de transition vers la vie professionnelle, et témoignent de l'engagement des entreprises en faveur de la formation et l'emploi des jeunes.

6.4.1. Convention de stage

Les stages en entreprises font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention de stage telle que prévue aux articles L. 612-8 et suivants du code de l'éducation. Cette convention précise les engagements et responsabilités de chacune des parties. Le contenu de cette convention est défini par l'article D. 124-4 du code de l'éducation.

6.4.2. Engagements réciproques de l'entreprise et de l'étudiant

L'accueil de stagiaires suppose que l'entreprise dispose des moyens d'encadrement nécessaires afin de favoriser l'atteinte des objectifs du stage.

Pour cela, l'entreprise s'engage à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir le stagiaire et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- appliquer les horaires de l'entreprise ou du service auquel est affecté le stagiaire ;
- désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
 - guider et conseiller l'étudiant ;
 - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
 - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
 - évaluer la qualité du travail effectué ;
 - le conseiller le cas échéant sur son projet professionnel ;
- rédiger, sur demande du stagiaire, une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs CV du stagiaire.

En contrepartie, le stagiaire s'engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture ;
- effectuer l'intégralité de son stage et faire preuve d'assiduité tout au long de son stage ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;
- rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus. Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu le cas échéant (si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel).

L'entreprise et l'établissement d'enseignement veilleront à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage. Ils respecteront par ailleurs les règles réciproques de confidentialité et de déontologie.

6.4.3. Délai de carence entre deux stages sur un même poste

Ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique et ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise. A ce titre, il est rappelé que conformément à l'article L. 612-10 du code de l'éducation, le recours à un nouveau stagiaire pour un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent (sauf rupture avant le terme imputable au stagiaire).

6.4.4. Durée maximum

Il est rappelé que conformément à l'article L. 124-5 du code de l'éducation, la durée du ou des stages de formation en milieu professionnel effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement.

6.4.5. Gratification du stagiaire et avantages

Conformément à l'article 22.6 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, lorsque la durée du stage est supérieure à 1 mois, il fait l'objet d'une gratification horaire minimum de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale défini en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. L'entreprise pourra étudier la valorisation de cette gratification en fonction du niveau du stage.

Il est rappelé que conformément à l'article 31.4° c des clauses générales de la CCNIP « en cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai, conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté. »

6.4.6. Garantir la réalisation des stages obligatoires de 4 mois et plus pour les étudiants en pharmacie et en visite médicale/promotion du médicament

Engagement : la branche s'engage à permettre aux étudiants en pharmacie de la filière industrie ainsi qu'aux étudiants en visite médicale/promotion du médicament de pouvoir réaliser leur stage (de 4 mois et plus) de validation de leur diplôme dans une entreprise de la branche.

Les partenaires sociaux souhaitent également encourager les entreprises à accueillir des étudiants en biologie ou en science pour la réalisation de leurs stages obligatoires.

Moyens/indicateurs : la branche s'engage à communiquer auprès des entreprises sur l'accueil en stage des étudiants en pharmacie de la filière industrie et en visite médicale/promotion du médicament.

TITRE III

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS DE PLUS DE 50 ANS

Article 7

*Objectif chiffré de la branche, en matière d'embauche
et de maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans*

7.1. Objectif en matière d'embauche des salariés de 50 ans et plus

Les actions de la branche doivent permettre un maintien du taux de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus au sein des entreprises du médicament, tous contrats confondus.

D'après les données du diagnostic les salariés âgés de 50 ans et plus représentent 10,29 % des recrutements en CDI et CDD (soit 870 personnes) au 31 décembre 2014.

L'objectif est de maintenir sur les 3 prochaines années, la part des salariés de 50 ans et plus, dans les recrutements en CDI et CDD à hauteur de 10 %.

L'objectif prévu au présent accord de recrutement des salariés de 50 ans et plus pourra être différent ou modulé par métier et famille de métiers au niveau de l'entreprise ou du groupe en fonction de leur diagnostic, pour les entreprises couvertes par leur propre accord collectif d'entreprise ou de groupe ou leur propre plan d'action.

7.2. Objectif en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus

Les actions de la branche doivent permettre un maintien de l'effectif des salariés de 50 ans et plus au sein des entreprises du médicament.

Le diagnostic fait apparaître qu'au 31 décembre 2014, les salariés de 50 ans et plus représentent 25,7 % des effectifs (25 482 personnes).

L'objectif est de maintenir à un taux moyen sur la période 2016-2018 égal ou supérieur à 23 % sur la durée de l'accord ⁽¹⁾, la part des salariés âgés de 50 ans et plus, ayant un contrat de travail (CDI et CDD).

L'objectif de maintien de la part des salariés de 50 ans et plus dans les effectifs globaux de la branche, prévu au présent accord, pourra être différent ou modulé par métier et famille de métiers au niveau de l'entreprise ou du groupe pour les entreprises couvertes par leur propre accord collectif d'entreprise ou de groupe ou leur propre plan d'action.

Article 8

*Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail
et la prévention de la pénibilité, notamment par l'aménagement de l'organisation du travail*

Le présent accord doit permettre la mise en place d'actions de prévention visant à améliorer les conditions de travail et prévenir les situations de pénibilité, notamment pour les salariés de 50 ans et plus. Ces mesures doivent permettre de créer un environnement professionnel favorable à la fin de carrière des salariés de 50 ans et plus.

(1) Les chiffres seront appréciés du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2018.

8.1. Priorité accordée aux salariés de 50 ans et plus pour les demandes de modification d'horaire, de forfait en jours ou de modification d'organisation du travail

Engagement : l'entreprise s'engage à examiner en priorité les demandes de modification d'horaire, de forfait en jours ou d'organisation du travail des salariés de 50 ans et plus. Dans ce cadre, l'entreprise portera une attention particulière pour les travailleurs de nuit ou en travail posté. En application de l'article 3 de l'accord collectif du 21 octobre 2002 sur le temps partiel, il est rappelé que les salariés souhaitant modifier leur horaire de travail en feront la demande écrite auprès de leur employeur. L'employeur devra apporter une réponse au salarié concerné dans un délai maximum de 2 mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra motiver sa réponse par écrit. Dans ce cadre, l'employeur a la possibilité dans les conditions prévues à l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein.

Moyens/indicateurs : la branche valorisera les dispositions conventionnelles sur cette priorité, notamment en encourageant les entreprises à mettre en place une procédure de priorisation des demandes selon des critères objectifs qu'elle définit, en cas d'opportunité dans l'entreprise pour le salarié demandeur (exemple : date de la demande) ou en fournissant un formulaire type de demande pour le salarié.

Article 9

Actions en faveur des salariés de 50 ans et plus

En s'appuyant sur le diagnostic « contrat de génération », les accords collectifs d'entreprise ou les plans d'actions ou l'accord de branche doivent comporter des actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :

- recrutement des salariés âgés ;
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
- organisation de la coopération intergénérationnelle ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Pour atteindre les objectifs définis sur l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, les partenaires sociaux de la branche conviennent de décliner des actions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés de 50 ans et plus dans les 4 premiers domaines ainsi que de communiquer sur les outils pouvant exister sur le 5^e domaine.

9.1. Recrutement des salariés de 50 ans et plus dans la branche

L'industrie du médicament doit faire face à la question du recrutement lié au renouvellement de ses effectifs et aux problématiques de pénurie de recrutement, notamment de pharmaciens et de médecins ou de certains métiers en production ou en qualité et de préparation des compétences de demain. Le diagnostic contrat de génération projette qu'entre 2015 et fin 2017, environ 2 000 salariés prendront leur retraite.

9.1.1. Développement de la formation de branche : « Favoriser l'emploi des seniors »

Engagement : l'entreprise s'engage à former et à sensibiliser les managers et les salariés des services de ressources humaines sur l'emploi, le recrutement et l'évolution de carrière des salariés de 50 ans et plus, notamment via la formation construite par la branche « favoriser l'emploi des seniors ».

Moyen/indicateurs : la prise en charge de cette formation par l'OPCA DEFI sera possible dans les conditions fixées par le conseil d'administration, sur avis du comité paritaire de section professionnelle Pharma.

9.1.2. Promotion de l'emploi des salariés de 50 ans et plus sur la bourse de l'emploi de l'industrie du médicament (www.emploi.leem.org)

Engagement : la bourse de l'emploi de l'industrie du médicament visible sur le site www.emploi.leem.org est destinée aux candidats et recruteurs du secteur des industries de santé en France.

Moyens/indicateurs : afin de promouvoir l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, le LEEM s'engage à continuer à rappeler sur l'espace recruteur du site www.emploi.leem.org, l'importance de favoriser l'emploi des salariés de 50 ans et plus et l'interdiction de toute forme de discrimination à l'embauche.

9.2. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

9.2.1. Promotion du site www.macarrieredanslapharma.org

L'industrie du médicament est une industrie de recherche et d'innovation dans laquelle les métiers, le plus souvent très qualifiés, sont en évolution constante. Par ailleurs, un certain nombre de dispositifs et outils existent pour favoriser la réflexion du salarié sur sa carrière professionnelle. Dans ce contexte, les partenaires sociaux souhaitent s'appuyer sur ces outils, pour susciter l'intérêt du salarié d'être un des acteurs de son évolution de carrière professionnelle, avec le soutien de son entreprise.

Engagement : au travers de l'observatoire paritaire des métiers des entreprises du médicament, la communication sur les métiers, leur évolution et les « passerelles métiers » possibles pour les salariés du secteur sera reconduite auprès des entreprises du médicament.

Moyens/indicateurs : les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir et améliorer le site www.macarrieredanslapharma.org. L'entreprise informera les salariés de l'existence de ces outils.

9.2.2. Développer la territorialisation de la GPEC et des données sur l'emploi des salariés de 50 ans et plus

Engagements : face au constat d'une mobilité professionnelle des salariés de 50 ans et plus concentrée sur leurs bassins d'emploi de résidence, les partenaires sociaux souhaitent développer la production de données régionales sur l'emploi des salariés de 50 ans et plus et donner de l'information aux salariés et aux entreprises afin de développer une gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences.

Moyens/indicateurs n° 1 : la branche, en lien avec l'observatoire paritaire des métiers, développera la production de données régionales sur l'emploi des salariés de 50 ans et plus au travers de « Tableau de bord emploi » et de « Tableau de bord formation ».

Moyens/indicateurs n° 2 : la branche, en lien avec l'observatoire paritaire des métiers, promouvra la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences à travers des outils de mobilité.

9.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En lien avec l'accord collectif du 19 novembre 2014 sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les partenaires sociaux incitent les entreprises à tenir compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics prioritaires. Les actions de formation proposées aux salariés de 50 ans et plus dans l'entreprise doivent viser à développer leur employabilité et sécuriser leur parcours professionnel.

Engagement : la validation des acquis de l'expérience est un outil pour reconnaître les compétences et les qualifications des salariés de 50 ans et plus. Le certificat de qualification professionnelle (CQP) et le CQPI (CQP interbranches) qui permettent de reconnaître des savoir-faire propres à un métier quand il n'existe pas de diplôme correspondant sont aussi des outils adaptés.

Moyen/indicateurs : les partenaires sociaux s'engagent à expliquer et diffuser les modalités de recours à ce dispositif aux entreprises du secteur.

9.4. Développement d'une formation « Préparation à la retraite »

Engagement : le passage de la vie active à la retraite est une étape importante devant être préparée au mieux afin d'être vécu sereinement.

Afin d'accompagner les salariés dans cette transition, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place une formation de préparation à la retraite permettant d'informer les salariés, dans les deux ans qui précèdent la date prévisible de départ à la retraite, sur les modalités techniques et pratiques du départ à la retraite.

Moyen/indicateurs : les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place, dans le cadre de la CPNEIS, une formation de préparation à la retraite pour les salariés dans les 2 ans qui précèdent la date prévisible de départ à la retraite. Ils se rapprocheront également du groupe de protection sociale Klesia dont dépendent les entreprises du médicament pour examiner la possibilité de construire une action d'information/formation commune et de la faire connaître auprès des futurs allocataires.

TITRE IV

ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES EN DIRECTION DES JEUNES

Ces actions doivent assurer la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise et pour la branche s'appuyant sur les « compétences clés » identifiées dans le diagnostic.

Article 10

*Compétences clés dont la préservation
est considérée comme essentielle pour la branche*

Les compétences clés dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche sont détaillées dans le diagnostic annexé au présent accord.

A partir des matrices des compétences réalisées dans le cadre du CEP industrie de santé 2012, ont été listées, les compétences clés de la branche par domaine de métiers qui peuvent être résumées dans le tableau suivant.

En recherche et développement :	Biologie, biochimie Pharmacologie, pharmacocinétique, galénique Etudes cliniques Pharmacovigilance Animation d'équipes pluridisciplinaires Assurance qualité Stratégie/gestion réglementaire
En production	Analyse et contrôle biochimique Maîtrise des procédés Pilotage de la supply chain HSE Gestion de production Assurance et contrôle qualité Achats industriels

En commercialisation et diffusion d'information	Marketing Affaires publiques Etudes épidémiologiques Economie de la santé Information/conseil à l'égard des prescripteurs Négociation
En support	Assistants/secrétaires

Article 11

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

11.1. Accompagner le développement de la fonction tutorale

La transmission des savoirs et des compétences permet à une entreprise de maintenir et de développer sa performance et de conserver ses savoir-faire. Afin de créer les conditions favorables à cette transmission, il convient de mobiliser les différents acteurs concernés, l'encadrement et préparer les personnes chargées de cette transmission des savoirs et des compétences, en développant le tutorat. A cet effet, les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la formation tutorale exercée par les salariés.

Engagement : selon les modalités prévues à l'article 12 de l'accord collectif du 19 novembre 2014 sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'entreprise pourra développer la fonction tutorale et la formation des tuteurs, au bénéfice des jeunes embauchés dans l'entreprise.

Moyens/indicateurs :

- en 2015, la part des fonctions tutorales exercées par des salariés âgés de 50 ans et plus, prises en charge par l'OPCA DEFI, représentait 24 % de l'ensemble des fonctions tutorales prises en charge, tout âge confondu. L'objectif est qu'au 31 décembre 2018, le nombre de fonctions tutorales des salariés âgés de 50 ans et plus ait augmenté à hauteur de 25 % ;
- en 2015, la part des formations de tuteur réalisée par des salariés de 50 ans et plus prises en charge par l'OPCA DEFI, représentait 23 % de l'ensemble des formations de tuteur prises en charge, tout âge confondu. L'objectif est qu'au 31 décembre 2018, la part des formations de tuteurs dont ont bénéficié les salariés de 50 ans et plus ait augmenté à hauteur de 25 %.

11.2. Développer le mécénat de compétence

Engagement : la transmission des savoirs et des compétences peut également être mise en place en dehors de l'entreprise. A cet effet, les partenaires sociaux de la branche souhaitent développer le mécénat de compétence et permettre ainsi à des salariés expérimentés d'utiliser et transmettre leurs savoirs et compétences dans une structure différente de son entreprise.

Moyens/indicateurs : afin de faire connaître le dispositif du mécénat de compétence, la branche réalisera une note sur les avantages et modalité de mise en œuvre du dispositif à destination des entreprises.

11.3. Anticiper les départs en retraite pour sécuriser les savoir-faire

Engagement : afin de pouvoir sécuriser au mieux les savoir-faire des salariés des entreprises du médicament lors de leur départ en retraite, les partenaires sociaux conviennent de l'importance d'anticiper ces départs afin d'organiser la transmission des savoir-faire.

Moyens/indicateurs : production d'estimation du nombre de départ en retraite au niveau de la branche professionnelle mais également par régions et par métier.

Article 12

Coopération intergénérationnelle

Engagement : les salariés ayant eu une longue carrière professionnelle ont pu au cours de cette expérience professionnelle acquérir une expertise et des savoir-faire clés pour l'entreprise. Par ailleurs, les jeunes embauchés ont pu acquérir des savoirs et des compétences dans le cadre de leur formation initiale ou leurs premières expériences professionnelles, et disposent d'un regard « neuf » sur l'entreprise et ses procédures.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent d'accompagner la coopération intergénérationnelle entre les salariés de 50 ans et plus et les jeunes en l'élargissant aux salariés expérimentés.

Moyens : les partenaires sociaux encouragent les entreprises à développer la mise en place de binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, afin de valoriser les savoir-faire des uns et des autres et créer du lien dans l'entreprise. Cette action est mise en place en cohérence avec les articles 3 sur les tranches d'âges concernées par le présent accord et 5.3 sur la désignation d'un référent.

Le salarié expérimenté disposera du temps nécessaire à la transmission des savoirs et des compétences. Le temps qu'il consacrerà à la coopération intergénérationnelle sera considéré comme du temps de travail effectif. L'employeur adaptera l'organisation de sa charge de travail.

Les partenaires sociaux au niveau de la branche, dans le cadre des travaux de l'observatoire paritaire des métiers, s'engagent à définir et à réfléchir sur les moyens et outils pour accompagner les entreprises dans l'identification de leurs savoir-faire stratégiques et dans leur transmission.

TITRE V

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AFIN D'ACCOMPAGNER LES PME ET TPE DANS LA GESTION ACTIVE DES ÂGES

Article 13

Engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

Dans le cadre de cet accord, une attention particulière est apportée aux PME et TPE par la pérennisation des engagements suivants :

Engagement : 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.

Moyen/indicateurs : 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 23.3 de l'accord collectif sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 14

Modalités de suivi de la mise en œuvre des engagements et de l'évaluation de leur réalisation

Un calendrier figure en annexe I et prévoit une échéance annuelle pour chacun des engagements prévus au présent accord.

Un suivi annuel des engagements quantitatifs et qualitatifs définis au présent accord et l'évaluation de leur réalisation sont faits par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) qui se réunit 4 fois par an.

Le contenu de l'évaluation est précisé par arrêté mais comporte *a minima*, l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic :

- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- le document d'évaluation précise le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action.

Il justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées. Il mentionne les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements figure en annexe du présent accord.

Dans les 3 mois qui précèdent la fin d'application du présent accord, la commission paritaire se réunit pour faire un bilan de l'application du présent accord sur les données qualitatives de l'accord et sur les données quantitatives sur les 3 dernières années disponibles.

Article 15

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, prenant effet à compter de la date de signature et dont le terme est fixé au 19 octobre 2019.

Cet accord cessera de produire tout effet à cette date.

Article 16

Publicité de l'accord

Une large information sera mise en place à destination des salariés des entreprises visées par le présent accord, ainsi qu'auprès des entreprises. Cette publicité se fera par tout moyen, notamment par une publication sur le site public du LEEM.

Article 17

Révision de l'accord

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 18

Extension, agrément et dépôt de l'accord

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord collectif.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Tableau de synthèse et calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

	ENGAGEMENTS	MOYENS/INDICATEURS	CALENDRIER/ÉCHÉANCES
Article 4. – Objectif chiffré de la branche, en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi			
Article 4. – Objectif chiffré de la branche, en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi	Augmenter la part des jeunes de moins de 30 ans dans les recrutements	30 % des recrutements dont 20 % en CDI	31 décembre 2018
	Augmenter la part des jeunes de moins de 30 ans dans les effectifs	Atteindre 15 % des effectifs globaux de la branche	31 décembre 2018
Article 5. – Modalités d'intégration, de recrutement, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise			
Article 5.1.1 Partenariats avec le monde de l'éducation	Ouverture des sites industriels aux élèves et amélioration de la connaissance des métiers de la branche	Réalisation d'une communication à destination des entreprises notamment dans le cadre des contrats d'objectifs territoriaux	31 décembre 2017
		Participation à des forums carrières	En continu pendant l'application de l'accord
		Réalisation de web conférences à destination des services d'insertion et d'orientation	En continu pendant l'application de l'accord
Article 5.1.2 Communication sur les métiers et aide à l'insertion des jeunes	Information des jeunes sur les métiers et l'alternance	Communication multisupport sur les métiers et l'alternance	En continu pendant l'application de l'accord
		Présence sur les salons étudiants	En continu pendant l'application de l'accord
Article 5.1.3 Accompagnement des entreprises dans la communication métiers, le recrutement des jeunes et les procédures d'insertion	Accompagnement des entreprises dans leur communication métiers et leur recrutement	Elaboration d'un guide sur le recrutement des jeunes et la gestion des stages dans le cadre de la CPNEIS	A programmer avec la CPNEIS sur 2017

	ENGAGEMENTS	MOYENS/INDICATEURS	CALENDRIER/ÉCHÉANCES
Article 5.2 Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un entretien de suivi	Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un entretien de suivi	Communication auprès des entreprises sur ce parcours Elaboration d'un guide sur la préparation et la conduite de cet entretien dans le cadre de la CPNEIS Elaboration d'un modèle type de livret d'accueil qui sera diffusé auprès des entreprises	A programmer avec la CPNEIS sur 2017 A programmer avec la CPNEIS sur 2017 A programmer avec la CPNEIS sur 2017
Article 5.3 Désignation d'un référent	Mise en place d'un référent pour faciliter l'intégration des jeunes embauchés	Elaboration d'un document de communication présentant le rôle du référent	A programmer avec la CPNEIS sur 2017
Article 5.5 Favoriser l'insertion des doctorants dans l'industrie pharmaceutique	Développement des CIFRE	Organisation de web conférence et des réunions territoriales	En continu pendant l'application de l'accord
Article 5.6 Soutenir les initiatives en faveur de la diversité	Développement de la diversité dans les entreprises du médicament	Développement de partenariat avec des associations régionales Organisation de forums alternants de recrutement	En continu pendant l'application de l'accord A compter du second semestre 2017
Article 6. – Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages			
Article 6.1 Modalités d'accueil des alternants et des stagiaires	Mise en place d'un parcours d'accueil pour les stagiaires et l'alternant	Elaboration d'un « Kit alternance pour l'entreprise »	31 décembre 2017
Article 6.3.2 Engagement de progression des contrats en alternance	Augmenter le nombre de contrat en alternance dans la branche	Augmenter de 10 % chaque année le nombre de contrat en alternance dans les entreprises de 250 salariés et plus. Atteindre 3 600 contrats en alternance dans la branche au 31 décembre 2018	Au 31 décembre 2018
Article 6.3.3 Favoriser l'insertion des jeunes professionnels à l'issue de leur contrat en alternance par une mise en réseau des grandes entreprises avec les TPE/PME	Pérenniser et développer des « forums alternants »	Nombre de jeunes et d'entreprises	En continu pendant l'application de l'accord

ENGAGEMENTS	MOYENS/INDICATEURS	CALENDRIER/ÉCHÉANCES
<p>Article 6.4.6</p> <p>Garantir la réalisation des stages obligatoires de plus de 4 mois pour les étudiants en pharmacie et en visite médicale</p>	<p>Permettre aux étudiants en pharmacie industrie et en visite médicale de pouvoir réaliser leur stage de plus de 4 mois pour la validation de leur diplôme.</p>	<p>En continu pendant l'application de l'accord</p>
<p>Article 7. – Objectif chiffré de la branche, en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans</p>		
<p>Article 7.1</p> <p>Objectif en matière d'embauche des salariés de 50 ans et plus</p>	<p>Maintien du taux de recrutement des salariés de 50 ans et plus.</p>	<p>31 décembre 2018</p>
<p>Article 7.2</p> <p>Objectif en matière de maintien dans l'emploi des salariés de 50 ans et plus</p>	<p>Maintien de l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus.</p>	<p>En continu pendant l'application de l'accord</p>
<p>Article 8. – Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'aménagement de l'organisation du travail</p>		
<p>Article 8.1</p> <p>Priorité accordée aux salariés de 50 ans et plus pour les demandes de modification d'horaire, de forfait en jours ou de modification d'organisation du travail</p>	<p>Priorité accordée aux salariés de 50 ans et plus pour les demandes de modification d'horaire, de forfait en jours ou de modification d'organisation du travail</p>	<p>En continu pendant l'application de l'accord</p>
<p>Article 9. – Actions en faveur des salariés de 50 ans et plus</p>		
<p>Article 9.1.1</p> <p>Développement de la formation de branche « Favoriser l'emploi des seniors »</p>	<p>Promotion de la formation « Favoriser l'emploi des seniors »</p>	<p>En continu pendant l'application de l'accord</p>
<p>Article 9.1.2</p> <p>Promotion de l'emploi des salariés de 50 ans et plus sur la bourse de l'emploi de l'industrie du médicament</p>	<p>Promotion de l'emploi des salariés de 50 ans et plus sur la bourse de l'emploi de l'industrie du médicament</p>	<p>En continu pendant l'application de l'accord</p>
<p>Article 9.2.1</p> <p>Promotion du site macarriere.danslapharma.org</p>	<p>Reconduction de la communication sur les métiers, leurs évolutions et les « passerelles métiers » disponibles</p>	<p>Fin du 1^{er} semestre 2017</p>

	ENGAGEMENTS	MOYENS/INDICATEURS	CALENDRIER/ÉCHÉANCES
Article 9.2.2 Développer la territorialisation de la GPEC et des données sur l'emploi des salariés de 50 ans et plus	Développer la production de données régionales sur l'emploi des salariés de 50 ans et plus et donner de l'information aux salariés et aux entreprises afin de développer une gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences	Production de données régionale sur l'emploi au travers de « Tableau de bord Emploi » et de « Tableau de bord Formation »	Chaque année pendant l'application de l'accord
Article 9.3 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	Développer les CQP/CQPI	Promotion de la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences à travers des outils de mobilité	En continu pendant l'application de l'accord
Article 9.4 Développement d'une formation « Préparation à la retraite »	Accompagner les salariés dans la transition entre la vie professionnelle et la retraite	Explication et communication autour du dispositif CQP/CQPI	En continu pendant l'application de l'accord
Article 11. – Engagements en faveur de la transmission de savoirs et des compétences			
Article 11.1 Accompagner le développement de la fonction tutorale	Développement de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs	Mise en place d'une formation « Préparation à la retraite » dans le cadre de la CPNEIS	A programmer avec la CPNEIS sur 2017
Article 11.2 Développer le mécénat de compétence	Développer le mécénat de compétence afin de permettre à des salariés expérimentés d'utiliser et transmettre leurs savoir et compétences	Augmentation du nombre de fonctions tutorales exercées par des salariés âgés de 50 ans et plus à hauteur de 25 % de l'ensemble des fonctions tutorales prises en charge par l'OPCA DEFI	31 décembre 2018
Article 11.3 Anticiper les départs en retraite pour sécuriser les savoir-faire	Anticiper les départs afin d'organiser la transmission des savoir-faire	Augmentation de la part des formations de tuteurs dont ont bénéficié les salariés âgés de 50 ans et plus à hauteur de 25 % de l'ensemble des fonctions tutorales prises en charge par l'OPCA DEFI	31 décembre 2018
		Réalisation d'une note sur les avantages et modalités de mise en œuvre du dispositif	31 décembre 2017
		Production d'estimation du nombre de départ en retraite au niveau de la branche professionnelle	Chaque année pendant l'application de l'accord
Article 12. – Coopération intergénérationnelle			

	ENGAGEMENTS	MOYENS/INDICATEURS	CALENDRIER/ÉCHÉANCES
<p>Article 12</p> <p>Coopération intergénérationnelle</p>	<p>Accompagner la coopération intergénérationnelle entre les salariés expérimentés, les salariés de 50 ans et plus et les jeunes</p>	<p>Encouragement des entreprises à développer la mise en place de binômes d'échanges de compétences</p> <p>Réflexion, dans le cadre de l'observatoire paritaire des métiers, sur les moyens et outils pour accompagner les entreprises dans l'identification de leurs savoir-faire stratégiques et dans leur transmission.</p>	<p>En continu pendant l'application de l'accord</p>
<p>Article 13. – Engagements visant à aider les PME à mettre en œuvre la gestion active des âges</p>			
<p>Article 13</p> <p>Engagements visant à aider les PME à mettre en œuvre la gestion active des âges</p>	<p>Développement des diagnostics GPEC pour les TPE/PME</p>	<p>Prise en charge financière par l'OPCA DEFI de ces diagnostics pour les entreprises de moins de 50 salariés</p>	<p>En continu pendant l'application de l'accord</p>