

Brochure n° 3063

Convention collective nationale  
IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS  
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE  
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 11 MAI 2017  
RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS  
ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

NOR : ASET1750743M  
IDCC : 1555

Entre  
FACOPHAR  
SIMV  
ANSVADM  
SIDIV

D'une part, et

FCE CFDT  
CMTE CFTC  
CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche du 4 septembre 2002 et transpose les différentes évolutions légales qui ont façonné la GPEC : négociation triennale pour les entreprises de plus de 300 salariés <sup>(1)</sup> ; conseil et accompagnement GPEC de la part des OPCA <sup>(2)</sup> ; articulation du plan de formation de l'entreprise avec la GPEC <sup>(3)</sup> ; consultation annuelle qui inclut la GPEC et les orientations sur la formation professionnelle <sup>(4)</sup>.

Toutefois, le législateur a laissé aux partenaires sociaux le soin de définir les approches GPEC les plus appropriées à l'entreprise. Ces approches varient selon la taille et les caractéristiques de celles-ci.

---

(1) Loi du 18 janvier 2005 relative à la programmation de la cohésion sociale.

(2) Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009.

(3) Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

(4) Loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015.

C'est ainsi que les partenaires sociaux de la branche ont articulé et associé, depuis 2002, des dispositifs conventionnels (certificats de qualification professionnelle <sup>(1)</sup>); des instances paritaires (CPNEIS <sup>(2)</sup>, observatoire paritaire des métiers et des qualifications <sup>(3)</sup>; OPCA de branche <sup>(4)</sup>) et des mesures conventionnelles (contrat de génération <sup>(5)</sup>, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes <sup>(6)</sup>, la formation professionnelle tout au long de la vie <sup>(7)</sup>) qui participent à la gestion des emplois et des compétences au sein de la branche.

La GPEC vise, ainsi pour l'entreprise, à anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles, la transformation des métiers, et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions.

C'est une démarche gestionnaire, anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise, ayant pour objectif de mieux prévoir les compétences dont l'entreprise a besoin et donner aux salariés une visibilité sur les évolutions constituant un enjeu majeur.

Plus concrètement, il s'agit d'un processus opérationnel qui participe à la gestion des ressources humaines et, qui a pour objectif :

- de prévoir et d'accompagner le changement ;
- d'anticiper l'évolution des emplois ;
- d'adapter les compétences à l'activité ;
- de sécuriser les parcours professionnels,

et ainsi d'engager des politiques de formation, d'évolution et de mobilité professionnelle, de recrutement et de déploiement des emplois et des compétences.

Si la GPEC relève de la responsabilité de l'employeur, elle implique toutes les composantes de l'entreprise et tout particulièrement les salariés, lesquels, dans une économie en constante évolution, doivent être de plus en plus acteurs de leur parcours professionnel.

C'est aussi par le développement de la responsabilité sociétale que le dialogue social peut être favorisé et amélioré, et ce, par la mise en œuvre par exemple de politiques spécifiques contre toute forme de discrimination, ou par des mesures de prévention pour pallier les risques professionnels. Les différentes étapes de la démarche GPEC s'appuient, après un diagnostic établi avec les instances représentatives du personnel, sur des mesures et ressources opérationnelles liées à la gestion des ressources humaines sur lesquelles les entreprises peuvent s'appuyer.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des objectifs poursuivis par l'accord relatif au contrat de génération car ce dernier et la GPEC participent à une même philosophie qui amène les entreprises à construire des politiques d'emplois actives et orientées vers tous les âges.

Le présent accord vise, en conséquence, à :

- renforcer l'information stratégique auprès des partenaires sociaux pour anticiper les évolutions ;
- renforcer l'information-consultation sur les évolutions des métiers, des compétences et des qualifications dans un esprit d'analyse et d'échange ;

---

(1) Accord d'adhésion vétérinaire à l'accord du 19 janvier 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle de la branche de l'industrie pharmaceutique.

(2) Accord collectif du 9 février 2011 portant adhésion à l'accord collectif du 20 avril 2006 relatif à la CPNEIS.

(3) Accord collectif du 27 juin 2012 relatif à la création d'un observatoire paritaire des métiers et des qualifications professionnelles.

(4) Accord collectif du 4 juillet 2011 portant adhésion à l'accord collectif du 22 décembre 2010.

(5) Accord collectif du 13 novembre 2013 relatif au contrat de génération.

(6) Accord collectif du 2 avril 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(7) Accord collectif du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

- favoriser la transition professionnelle en considérant les problématiques de mutation comme la transition énergétique;
- donner un cadre dynamique à l'accord relatif à la formation professionnelle.

L'articulation de ces quatre volets doit permettre à l'entreprise de bénéficier d'une démarche GPEC : stratégique, active, associative (appropriation de la démarche par tous les acteurs) et inter-générationnelle.

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

### *Acteurs*

#### 1.1. Au niveau national et régional

Dans le prolongement de la loi du 5 mars 2014, une réorganisation des instances a été opérée afin de mieux coordonner les politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle au niveau national et régional. Cette réforme vise à mieux coordonner les multiples acteurs impliqués dans ces politiques, en dépassant les clivages liés au statut professionnel (salarié ou demandeur d'emploi); assurer un meilleur suivi et une évaluation des différents dispositifs déployés.

##### 1.1.1. Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP)

Le CNEFOP a pour mission d'organiser, au niveau national, la concertation, le suivi, la coordination et l'évaluation des politiques de l'emploi de la formation professionnelle initiale et continue et de l'orientation tout au long de la vie. Il est également consulté sur les différents projets légaux, réglementaires ou conventionnels relevant de son champ. Le conseil est également chargé d'élaborer un rapport annuel, sur l'utilisation des ressources affectées à l'emploi, à la formation et à l'orientation professionnelles; sur la mobilisation du compte personnel de formation (CPF); sur les politiques et la gestion des OPCA et des OCTA; sur les démarches qualité entreprises dans le champ de la formation professionnelle.

Une déclinaison régionale, au travers des CREFOP, a été mise en place dans un champ d'action identique à l'instance nationale.

##### 1.1.2. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (COPANEF)

Comme le CNEFOP, le COPANEF traite de manière conjointe les questions de la formation professionnelle et de l'emploi. C'est une instance consultative et décisionnaire sur la définition des orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et d'élaboration des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) au niveau national et interprofessionnel.

Au même titre que le CNEFOP, une déclinaison régionale (réseau COPAREF) a été établie pour agir dans le même champ d'action qu'au niveau national.

#### 1.2. Au sein de la branche professionnelle

##### 1.2.1. Partenaires sociaux

Les partenaires sociaux s'engagent à se concerter et 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. Pour cela, les partenaires sociaux peuvent s'appuyer sur les travaux et études menés par l'observatoire de la branche et les politiques définies par la CPNEIS notamment en matière de formation professionnelle.

### 1.2.2. Commission paritaire nationale des entreprises des industries de santé (CPNEIS)

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la CPNEIS dans la conduite d'une politique active, dynamique et prévisionnelle de l'emploi au sein des industries de santé et de la branche professionnelle, en particulier. La CPNEIS est tenue d'apporter des réponses et des moyens à l'évolution des métiers, des emplois et des compétences.

Dans le cadre de ses attributions, définies dans l'accord collectif du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la CPNEIS s'attache à mener une politique de formation qui améliore la lisibilité et l'efficacité pour favoriser l'accès à la formation professionnelle.

### 1.2.3. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Par son action, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles, créé par l'accord collectif de branche du 27 juin 2012, a pour mission d'assurer une veille prospective de l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche professionnelle.

L'observatoire vise à acquérir et à développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications au sein de la branche. Il veille et étudie l'évolution des activités de la branche et des emplois qui y sont attachés afin d'anticiper leurs transformations grâce à une politique de formation professionnelle adaptée.

Afin de faire bénéficier d'une connaissance et d'une analyse partagée, il s'attache à développer des ressources destinées et mises à disposition de tous les acteurs définis dans ce présent article.

La cartographie des métiers représente pour les entreprises de la branche une première étape de travail pour construire par exemple des passerelles métiers.

### 1.2.4. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

L'OPCA de la branche participe, au travers de ses missions définies dans l'accord collectif de branche du 2 avril 2015, à l'accompagnement des entreprises de la branche dans le cadre ou dans la mise en place de leur politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il contribue ainsi à mettre en place la formation professionnelle au service de la GPEC en facilitant la mise en œuvre des leviers (modes d'accès, dispositifs et moyens) inhérents à la formation professionnelle.

D'autre part, les entreprises de la branche peuvent bénéficier des services (sélection DEFI formations, diagnostic et accompagnement RH) et des ressources de l'OPCA de branche pour initier, développer ou optimiser leur gestion des ressources humaines.

En outre, les salariés de la branche peuvent retrouver toutes les informations utiles pour se former et s'orienter au travers de la formation professionnelle sur le site internet de l'OPCA de branche : [www.opcadeni.fr](http://www.opcadeni.fr).

## 1.3. Au sein de l'entreprise

La démarche GPEC associe tous les niveaux d'acteurs au sein de l'entreprise avec des rôles bien spécifiques pour chacun d'entre eux.

Cette association d'acteurs et de relais en interne est une des clés de la réussite d'une démarche GPEC.

Les acteurs internes identifiés sont :

- le chef d'entreprise, les services de ressources humaines et de formation ;
- les représentants du personnel, membres du CE ou, à défaut, DP ;
- les organisations syndicales dans le cadre des dispositions légales les habilitant à négocier ;
- les salariés ayant des fonctions d'encadrement ;
- tous les salariés.

## Article 2

### *Ressources mises à disposition des acteurs par l'observatoire des métiers de la branche*

Au travers des enjeux et missions développés à l'article 1.2.3, l'observatoire est amené à éclairer les politiques d'emploi et de la négociation au sein de la branche, initier le développement d'une connaissance partagée des acteurs de la branche, conseiller et accompagner l'évolution des métiers et des compétences dans ses industries.

Les ressources, qui découlent des travaux et études menés par l'observatoire, sont mises à disposition via le site internet : [www.observatoire-fc2pv.fr](http://www.observatoire-fc2pv.fr).

#### 2.1. Cartographie des métiers et les brochures passerelles métiers

Ces ressources ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble et intégrale des métiers représentés dans la branche professionnelle, de démontrer la diversité et les caractéristiques de ces derniers. Elles aident à disposer des informations nécessaires pour mieux appréhender les métiers de la branche, leurs spécificités et identifier les compétences exigées pour leurs exercices.

Les dispositifs ont pour vocation de s'inscrire comme des ressources de référence dans le cadre de la démarche d'optimisation de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de sécurisation des parcours professionnels, d'accompagnement et d'aide à la décision dans le cadre du recrutement, de la formation professionnelle et de la mobilité professionnelle des salariés. La cartographie des métiers est visible via le lien : [opmq.profiler-rh.com](http://opmq.profiler-rh.com).

#### 2.2. Certificats de qualification professionnelle (CQP) interbranches (CQPI)

Depuis décembre 2012, la branche professionnelle développe et propose auprès des acteurs de la branche les certificats de qualification professionnelle. Elle considère ce dispositif comme un véritable outil de gestion opérationnel pour professionnaliser les salariés et améliorer la performance de l'entreprise.

À travers une politique d'abondement ciblée sur ce dispositif, elle a désigné, dans l'accord collectif du 2 avril 2015, comme prioritaire les actions de formation amenant à l'obtention des CQP et des CQPI interbranches (CQPI).

#### 2.3. Cartographie de l'offre de formation

Dans la continuité de la mise en œuvre de la cartographie des métiers, la branche professionnelle, à travers l'observatoire, souhaite développer la connaissance des acteurs sur l'offre de formation existante et l'accessibilité aux métiers de la branche professionnelle.

Pour cela, elle met, dès à présent, à disposition des acteurs de la branche, un site intitulé l'« Institut des métiers et des formations des industries de santé (IMFIS) » qui est destiné, à apporter une meilleure lisibilité et visibilité de l'offre de formation initiale et continue pour l'ensemble de la filière et, à accompagner les acteurs autour de la formation professionnalisante et diplômante.

Au-delà de l'aspect professionnalisant et diplômant de la cartographie IMFIS, les parties prenantes de l'observatoire mesurent l'intérêt de disposer d'une lisibilité sur les formations professionnelles certifiantes et qualifiantes correspondantes aux besoins spécifiques des métiers de la branche.

#### 2.4. Études de l'observatoire

L'observatoire programme et mène des études qui ont pour objectif de veiller à l'évolution des métiers, des effectifs, des carrières et des compétences.

Les parties signataires soulignent l'importance de développer des études quantitatives et qualitatives pour apporter une connaissance partagée auprès de ses acteurs et identifier les évolutions à venir sur les métiers et qualifications au sein de la branche professionnelle.

Les études ainsi réalisées faciliteront le développement de l'information et l'accompagnement des acteurs de la branche professionnelle dans le cadre de leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (analyse des métiers, évolutions possibles, passerelles emploi...).

À l'appui de ce contexte, les parties signataires, en lien avec l'observatoire de la branche, soulèvent l'opportunité de mettre en œuvre un tableau de bord social présentant les données sociales inhérentes à la branche professionnelle.

### **Article 3**

#### *Démarche GPEC en entreprise*

En fonction de la stratégie de l'entreprise, la démarche GPEC vise à définir un diagnostic des effectifs, des emplois et des compétences afin de mettre en œuvre des mesures d'accompagnement. Ceci, dans le but, d'anticiper, d'adapter, d'organiser et de sécuriser l'adéquation entre les compétences requises par les marchés sur lesquels les entreprises de la branche évoluent, les activités qu'elles développent et les compétences détenues par les salariés.

#### 3.1. Diagnostic

La phase de diagnostic complète des métiers et des compétences détenus par les salariés, doit permettre de faire un état des lieux des emplois et des effectifs en s'appuyant sur les dispositifs mis en place dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

La définition du cadre de négociation amène aux partenaires sociaux à définir les impacts à venir sur les emplois, les effectifs et les compétences.

##### 3.1.1. Diagnostic et conseil en ressources humaines dans les entreprises de moins de 300 salariés

Les parties signataires conscientes de la difficulté, pour les entreprises de moins de 300 salariés, à initier ou développer une véritable démarche GPEC incitent ces dernières à s'orienter vers l'offre de service de l'OPCA de branche.

Cette orientation, avec l'appui des dispositifs mis en place par la branche professionnelle, laissera l'opportunité pour les entreprises de s'appuyer sur les services proposés par l'OPCA de branche qui portent notamment sur :

- le financement d'un diagnostic et accompagnement ressources humaines réalisé par des cabinets référencés ;
- l'information, la sensibilisation et l'accompagnement dans l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle.

Les entreprises appartenant à la catégorie TPE-PME ont la possibilité de s'appuyer sur la prestation « conseil en ressources humaines » proposée par les DIRECCTE. Les prestations sont réalisées par un prestataire et cofinancées par l'État.

##### 3.1.2. Information-consultation annuelle obligatoire du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques et ses conséquences

L'information-consultation annuelle sur les orientations stratégiques est consacrée aux orientations stratégiques, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et à leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Le comité d'entreprise sera également consulté chaque année sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise ainsi que sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant

des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique et technologique.

Cette consultation doit aussi prévoir les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Ces orientations doivent être établies en cohérence avec les grandes orientations sur 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise prévues par un éventuel accord relatif à la GPEC et avec l'accord ou le plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la base de données économiques et sociales constitue un support essentiel de la préparation à la consultation et du dialogue.

### 3.1.3. Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur engage une négociation tous les 3 ans, notamment sur la base de l'information-consultation définie à l'article 3.1.1, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, organisées dans le cadre d'un accord de mobilité ;
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation (les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation) ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

## 3.2. Mesures d'accompagnement à la démarche GPEC

À l'issue du diagnostic, il est important de définir les mesures à mettre en œuvre pour accompagner la démarche GPEC et les modalités de suivi de la démarche.

### 3.2.1. Entretien professionnel

Suite à la loi du 5 mars 2014 et comme défini dans l'accord collectif du 2 avril 2015, le salarié doit bénéficier tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Ce temps d'échange est destiné à développer les projets professionnels et les besoins des deux parties que sont l'employeur et le salarié. Entre ces 2 années, le salarié a, toutefois, la possibilité de solliciter un entretien avec les ressources humaines, les personnes ayant des fonctions d'encadrement ou toutes autres personnes que le salarié jugera légitime à sa sollicitation.

À cet effet, l'observatoire des métiers de la branche et l'OPCA de branche mettent à disposition des trames d'entretien professionnel destinées à préparer et conduire l'entretien professionnel. L'OPCA de branche propose en complément des trames existantes, en partenariat avec la branche professionnelle, une formation labellisée destinée à connaître le cadre réglementaire et les enjeux du dispositif. Dans ce cadre, les entreprises doivent informer tous les salariés, et former si besoin, les personnes dédiées à la conduite de l'entretien.

Dans le cadre de l'état des lieux récapitulatif à 6 ans qui a été introduit par cette même loi, les parties signataires, au sein de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, s'engagent à mettre à disposition les supports (guide, grille, trame) pouvant être utilisés par les entreprises, notamment des PME, sur le déroulement de ce bilan.

### 3.2.2. Formation professionnelle

La formation professionnelle est un élément essentiel de la démarche GPEC. Elle se présente comme l'élément qualitatif de la démarche GPEC.

L'accord collectif du 2 avril 2015 a défini le cadre de la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie au sein de l'entreprise. Il facilite, pour les acteurs de la branche, la prise de connaissance des accès (plan de formation, CPF, CIF), des dispositifs associés (période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, bilan de compétences, VAE...) et des moyens (financiers notamment) mis en œuvre pour développer la formation professionnelle au sein de la branche.

### 3.2.3. Mobilité professionnelle

Les partenaires sociaux définissent la mobilité comme faisant partie intégrante de la démarche GPEC, et comme un regroupement des mobilités professionnelles.

La mobilité se présente sous diverses formes, elle peut être collective ou individuelle ; elle participe à la sécurisation des parcours professionnels.

Elle s'inscrit par ailleurs, depuis la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, dans le cadre de la négociation obligatoire sur la GPEC pour les entreprises et groupes d'entreprises qui y sont soumis. Dans les autres entreprises, la négociation sur la mobilité doit également porter sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

La mobilité professionnelle doit pouvoir s'appuyer et être alimentée avec les domaines de la gestion des ressources humaines tels que le recrutement (processus, intégration), la formation professionnelle (la VAE, le bilan de compétences) et la communication (communication interne, sur les emplois).

Afin d'apporter un support à la mobilité, lors d'une mobilité identifiée, les entreprises doivent formaliser le parcours de mobilité (étape, planning, moyen).

### 3.2.4. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP concerne tout actif, quel que soit son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle.

Il a pour but de faciliter l'identification, pour le salarié, de ses aptitudes ou de ses compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle :

- par la connaissance des dispositifs mobilisables pour réaliser son projet d'évolution professionnelle ;
- par l'identification des compétences utiles à développer et acquérir ;
- par une information sur l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;



- par l'identification des possibilités de formation existantes au niveau national et dans la région, si possible par bassin d'emploi.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur lors de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le CEP est assuré par les organismes suivants :

- Pôle emploi ;
- l'APEC, pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;
- les missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
- les FONGECIF et OPACIF (organismes paritaires chargés de la gestion du CIF) ;
- les CAP emploi, s'agissant des personnes en situation de handicap ;
- des opérateurs régionaux désignés par les régions.

Il comporte trois niveaux de services :

1. L'accueil individualisé.
2. Le conseil personnalisé.
3. L'accompagnement personnalisé dans la mise en œuvre du projet.

### 3.2.5. Passeport orientation, de formation et des compétences

Le passeport orientation-formation est destiné à toute personne, quel que soit son statut, afin de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extraprofessionnel (activités associatives, bénévoles...).

Il a pour objectif de préparer à l'entretien professionnel, un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité. Il vise plus globalement à sécuriser les parcours professionnels.

Les parties signataires s'engagent, à travers l'observatoire des métiers de la branche, à proposer un support destiné aux acteurs de la branche.

### 3.3. Suivi de la démarche GPEC

L'environnement interne et externe en perpétuelle évolution nous donne à s'interroger de manière constante sur la sécurisation des parcours professionnels, et la GPEC en est un outil. Il est donc nécessaire d'apporter une visibilité sur les emplois et les compétences pour construire et préparer l'avenir.

Il est également primordial de définir des indicateurs et/ou des dispositifs de suivi de la démarche, dans un objectif d'amélioration.

Ce suivi peut prendre appui sur les dispositifs proposés ci-dessous :

OUTILS	OBLIGATOIRE	FACULTATIF	OBJECTIFS CHIFFRÉS à 3 ans	INSTANCES/OUTILS de suivi
Cartographie des métiers	X		100 % des métiers de la branche professionnelle	Observatoire des métiers
Passerelles métiers – emplois	X		100 % des passerelles identifiées pour chaque métier cartographié	Observatoire des métiers
Cartographie de l'offre de formation		X		
Diagnostic et conseil RH		X		

OUTILS	OBLIGATOIRE	FACULTATIF	OBJECTIFS CHIFFRÉS à 3 ans	INSTANCES/OUTILS de suivi
Base de données sociales et économiques (BDES)	X		100 % des entreprises de + de 50 salariés se dotent d'une BDES	Rapport de branche
Orientations à 3 ans de la formation professionnelle	X		100 % des entreprises de + de 300 salariés	Rapport de branche
Entretien professionnel	X		100 % des salariés de la branche bénéficient de leur entretien périodique	Observatoire des métiers/ rapport de branche
État des lieux récapitulatif à 6 ans	X		100 % des salariés de la branche bénéficient de l'état des lieux à 6 ans	Observatoire des métiers/ rapport de branche
Parcours de mobilité individuel		X		
Passeport orientation, formation et compétences		X		

#### Article 4

##### *Politique de branche favorisant la gestion des emplois et des compétences*

Les parties signataires considèrent qu'une véritable politique de GPEC au niveau de la branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des entreprises, des compétences des salariés et de leur déroulement de carrière.

Ceci suppose de participer à une politique volontariste en matière d'insertion durable de jeunes dans l'emploi, de maintien en emploi des seniors, de transmission de compétences dans l'entreprise. Ces dispositions étant en lien avec la politique que poursuit la branche professionnelle dans le cadre du contrat de génération.

Les parties signataires veillent à favoriser le développement de l'alternance et la mixité des métiers au travers de la gestion des carrières. Ils rappellent, dans ce cadre, leur attachement à développer et à renforcer l'insertion des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises.

##### 4.1. Insertion durable des jeunes

Les parties signataires rappellent qu'en 2011 lors de la réalisation du diagnostic préalable, les jeunes de moins de 30 ans et moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés (en CDI, en CDD ou alternants) représentaient 14,8 % des effectifs de la branche.

Par la conclusion de l'accord relatif au contrat de génération, les parties signataires se donnaient pour objectif d'arriver à une moyenne de 1 recrutement en CDI sur 10 en faveur des jeunes de moins de 30 ans.

Les parties signataires s'engagent, à l'appui du contrat de génération, à renforcer cette politique pour se fixer, un taux de recrutement en CDI, des jeunes âgés de moins de 30 ans et moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés, d'une moyenne annuelle de 2 recrutements minimum sur 10.

Afin d'arriver à l'objectif fixé, les parties signataires s'attacheront à définir, dans le cadre du contrat de génération, les modalités de développement de l'intégration, la formation et l'accompagnement des jeunes et, d'autre part, à développer l'alternance et les conditions de recours aux stages.

À cet effet, la branche professionnelle organise des forums dédiés à l'insertion des alternants des industries de santé. L'organisation de ces événements a pour objectif de mettre en relation les entreprises de notre branche, et plus globalement du périmètre des industries de santé, et les alternants formés aux métiers de nos industries. Ces forums constituent une opportunité pour nos entreprises

de recruter des profils formés et expérimentés, constituer un vivier de candidats potentiels et de développer son réseau territorial.

Les parties signataires soulignent l'importance, pour la branche professionnelle, de travailler en partenariat avec les missions locales, les Cap emploi, les centres d'information et d'orientation et autres services d'orientation afin d'accompagner et orienter les jeunes sans ou avec peu de qualification.

Elles précisent, dans ce même objectif, l'intérêt pour les entreprises de recourir aux dispositifs existants qui facilitent l'embauche des jeunes et notamment les jeunes sans qualification : le contrat unique d'insertion (CUI), le CIE-starter, l'action de formation préalable au recrutement (l'AFPR), la préparation opérationnelle à l'emploi (la POE).

#### 4.2. Recrutement et maintien dans l'emploi des salariés âgés

De par leur maturité, leur connaissance de l'entreprise, leur expérience et leur expertise, les seniors représentent un atout majeur à la fois pour la pérennité des entreprises et pour l'intégration des nouveaux.

Dans le cadre du contrat de génération, les parties signataires s'étaient engagées à agir sur la part des recrutements en CDI et en CDD des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés âgés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés, et de les porter à l'issue de ces 3 ans au seuil de 3 %.

Ainsi, les parties signataires, à l'appui du contrat de génération, s'engagent à renforcer leurs efforts afin d'arriver à une part des recrutements en CDI et CDD, des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés âgés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés, de 5 % minimum.

En ce qui concerne le maintien dans l'emploi, l'objectif est de maintenir, à l'issue d'une durée de 3 ans à la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus, en CDI et en CDD, *a minima* dans les mêmes proportions qu'en 2011, soit à 19,3 % des effectifs.

Afin d'arriver à l'objectif fixé, les parties signataires s'attacheront à définir, dans le cadre du contrat de génération, les conditions favorables à :

- l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ;
- l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges ;
- développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle ;
- développement du nombre d'actions de formation à destination des salariés âgés ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

#### 4.3. Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoir-faire des salariés expérimentés représente un enjeu de performance important et assure la compétitivité de l'entreprise. Pour les salariés âgés, le fait de transmettre leurs compétences favorise un prolongement de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Afin de développer la transmission des savoirs et des compétences et la coopération intergénérationnelle en entreprise, les parties signataires rappellent l'importance du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage au sein des entreprises. Cela englobe l'apprentissage croisé entre les seniors et les juniors. Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en considération la fonction tutorale dans le cadre de sa propre organisation (entretien professionnel, objectifs de formation, allègement du temps de travail, fiches de poste).

Les entreprises sont invitées à valoriser cette mission au même titre que les autres missions du poste du tuteur, en fonction de leur propre politique de rémunération et d'évolution professionnelle.

#### 4.4. Développement de l'alternance

Les parties signataires soulignent que les formations en alternance constituent un levier pour relancer l'emploi des jeunes et qu'il est important d'agir pour leur développement.

Elles constatent que l'alternance regroupant les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les CIFRE (conventions industrielles de formation par la recherche) facilite l'accès aux divers niveaux de qualification existants au sein de la branche et considèrent en conséquence que cette voie doit constituer un des moyens privilégiés d'insertion professionnelle des jeunes.

Au-delà des éléments développés dans l'accord collectif du 2 avril 2015 sur les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage, il est rappelé que la branche professionnelle, les industries chimiques, de la plasturgie et du médicament ont décidé de s'unir afin d'habiliter l'OPCA de branche en tant qu'OCTA depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Depuis 3 ans, la branche professionnelle participe activement à l'information et à la promotion des métiers et compétences nécessaires au sein des entreprises de la branche.

Par le versement de la taxe d'apprentissage à l'OCTA de branche, les entreprises participent activement à la réalisation de 3 objectifs majeurs :

- développer une politique de branche en matière d'apprentissage et d'adapter les formations aux besoins des entreprises ;
- valoriser les métiers de nos secteurs dans le système éducatif pour faciliter l'orientation professionnelle des jeunes ;
- optimiser l'utilisation de la taxe d'apprentissage en faveur des écoles répondant aux besoins de nos structures, notamment les centres de formation d'apprentis.

Les partenaires sociaux de la branche, à travers l'observatoire de la branche, s'attachent aussi à faire connaître et promouvoir les CIFRE au sein des entreprises. Dispositif qui concourt au développement de la recherche partenariale entre les entreprises françaises et les laboratoires français à travers l'accueil d'un doctorant. Le ministère chargé de la recherche a confié à l'ANRT (association nationale de la recherche et technologie) la mise en œuvre du dispositif CIFRE.

#### 4.5. Mixité des métiers dans la gestion des carrières

À travers cet accord et à l'appui de l'accord collectif relatif à l'égalité des femmes et des hommes du 2 avril 2015, les parties signataires rappellent l'importance de garantir la parité dans la gestion des carrières et plus précisément, au travers :

- des embauches ;
- de la formation professionnelle continue ;
- de la promotion ;
- des classifications et les qualifications ;
- de la mobilité.

#### 4.6. Développement des partenariats régionaux

Dans le but de développer une GPEC à l'échelle territoriale, de pérenniser les actions développées dans le cadre de l'ADEC industries de santé, la branche professionnelle affirme sa volonté de constituer un espace de concertation entre pouvoirs publics et branches professionnelles afin de tenir compte des perspectives d'emploi, des évolutions des compétences sur les métiers et les qualifications.

Ces espaces cibleront des bassins d'emploi stratégiques qui se traduiront notamment par des contrats d'objectifs territoriaux, qui ont pour objectif de permettre à l'état, aux conseils régionaux et aux branches professionnelles de mieux conjuguer leurs efforts en matière de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel et technique. L'ambition est également de conclure des contrats avec les branches professionnelles fixant des objectifs de développement coor-

donné des différentes voies de formation professionnelle (initiale, continue, insertion des jeunes, travail sur le handicap, sur les salariés âgés...) et de l'emploi.

Ces partenariats régionaux peuvent aussi être mis en place avec d'autres acteurs régionaux tels que, les instances paritaires régionales, Pôle emploi, les pôles de compétitivité.

Ces actions peuvent être développées et financées dans le cadre de l'observatoire de la branche.

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction des relations du travail. Dès cette entrée en vigueur, le présent accord annule et remplace l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et au contrat de génération du 19 octobre 2016.

Les parties signataires conviennent de se réunir 36 mois après la date d'entrée en vigueur du présent accord afin d'établir un bilan de son application.

## **Article 6**

### *Révision*

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision 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 7**

### *Dénonciation*

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

## **Article 8**

### *Extension*

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

## **Article 9**

### *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 11 mai 2017.

(Suivent les signatures.)