# INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

## FORMATION PROFESSIONNELLE

## 19 NOVEMBRE 2014

**ACCORD COLLECTIF DU 19 NOVEMBRE 2014 SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE, ET LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

---

Entre d'une part,

- Les Entreprises du Médicament (Leem)
88, rue de la Faisanderie - PARIS 16ème

et d'autre part :

- la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T.
47/49, avenue Simon Bolivar - PARIS 19ème

- la Fédération CFE/CGC Chimie
33, Avenue de la République – PARIS 11ème

- la Fédération Chimie Mines Textiles Energie CFTC.
128, Avenue Jean Jaurès 93500 PANTIN

- la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.G.T.
263, rue de Paris - Case postale 429 - MONTREUIL (93)

- la Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie L.A.B.M, cuirs et habillement - F.O.
7, passage Tenaille - PARIS 14ème

- l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (U.N.S.A.)
21 rue Jules Ferry – 93177 BAGNOLET

il est convenu ce qui suit :

.../...

**Sommaire**


Préambule....4
Par conséquent, il est convenu ce qui suit :....5
Article 1....5
TITRE I – LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE....5
CHAPITRE I - MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE....5
Article 2 - Objectifs généraux de la formation professionnelle dans la branche....5
Article 3 - Axes prioritaires de la formation dans la branche....5
Article 4 - Publics prioritaires pour l'accès à la formation....6
Article 5 - Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement....6
Article 6 - Formation dans les PME/TPE et particulièrement celles dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés....7
CHAPITRE II - MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DANS L'ENTREPRISE....8
Article 7 - Négociation sur les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise....8
Article 8 - Plan de formation....8
Article 8-1 - Nature des actions de formation mises en œuvre par l'employeur dans le cadre du plan de formation....8
Article 8-2 Consultation des représentants du personnel en matière de formation professionnelle....8
Article 8-3 Plan de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés....9
Article 9 – Compte personnel de formation....9
9-1 Principes du compte personnel de formation (CPF) et formations éligibles....9
9-2 Alimentation du CPF....10
9-3 Abondement du CPF....11
9-3-1 Création d'un abondement supplémentaire....11
9-3-2 Abondement complémentaire de gré à gré....11
9-4 Mobilisation du CPF....11
9-5 Financement du CPF par l'OPCA....11
9-6 Information sur le CPF....12
Article 10 - Validation des acquis de l'expérience....13
Article 10-1 Objet de la validation des acquis de l'expérience....13
Article 10-2 Dispositifs permettant une validation des acquis de l'expérience....13
- VAE à l'initiative de l'employeur avec accord du salarié....13
- VAE à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF....13
- VAE à l'initiative du salarié dans le cadre du congé VAE sur le temps de travail....13

Article 10-3 Modalités d'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de VAE....13
Article 10-4 Actions visant à favoriser l'accès des salariés à la VAE....13
Article 10-5 Prise en charge de la VAE par l'OPCA DEFI dans le cadre de la période de professionnalisation et du CPF....13
Article 11 - La professionnalisation....14
Article 11-1 La période de professionnalisation....14

11-1-1 Objet de la période de professionnalisation ..... 14
11-1-2 Durée des périodes de professionnalisation ..... 14
11-1-3 Prise en charge par l'OPCA DEFI des périodes de professionnalisation ..... 14
Article 11-2 Le contrat de professionnalisation ..... 15
11-2-1 Objet du contrat de professionnalisation ..... 15
11-2-2 Bénéficiaires du contrat de professionnalisation ..... 15
11-2-3 Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation ..... 16
11-2-4 Durée des contrats de professionnalisation ..... 16
11-2-5 Prise en charge par l'OPCA DEFI des contrats de professionnalisation ..... 16
Article 12 - Le développement du tutorat et de la formation pédagogique des tuteurs ou de maître d'apprentissage ..... 17
Article 12-1 Prise en charge par l'OPCA DEFI de la formation pédagogique des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage ..... 17
Article 12-2 Prise en charge par l'OPCA DEFI des fonctions tutorales ..... 17
Article 13 - Congé individuel de formation (CIF) ..... 18
Article 14 - Congé d'enseignement ..... 18
TITRE II – LA GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE : INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIES TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE ..... 19
Article 15 - L'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises du médicament ..... 19
Article 16 - Concertation au niveau de la branche ..... 20
Article 17 - Le développement des partenariats régionaux ..... 21
Article 18 - Les facteurs d'évolution professionnelle ..... 21
Article 19 - Entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle ..... 22
19-1 Entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle ..... 22
19-2 Bilan récapitulatif tous les 6 ans ..... 23
Article 20 - Passeport orientation et formation ..... 23
Article 21 – Conseil en évolution professionnelle (CEP) ..... 23
Article 22 - Actions de bilan de compétences ..... 24
Article 23 – Développement des services de l'OPCA DEFI ..... 24
23-1 Qualité des actions de la formation professionnelle continue ..... 24
23-2 – Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles ..... 24
23-3 Prise en charge du diagnostic GPEC par l'OPCA DEFI pour les TPE et PME ..... 25
23-4 - La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ..... 25
23-5 – Généralisation du « Forfait parcours » dans la prise en charge des différents dispositifs par l'OPCA DEFI ..... 25
Article 24 - L'apprentissage ..... 26
24-1 Orientations relatives au développement de l'apprentissage ..... 26
24-2 Métiers pour lesquels l'apprentissage constitue une réponse adaptée ..... 26
24-3 Versement de la taxe apprentissage ..... 26
Article 25 - Entrée en vigueur ..... 27
Article 26 - Extension ..... 27
Article 27 - Dépôt ..... 27

## Préambule

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

L'industrie du médicament recèle de nombreux atouts pour le rayonnement de la France : de par ses capacités d'innovation et de production, bien sûr, mais également le nombre d'emplois et la valeur sociétale qu'elle représente. Elle évolue toutefois dans un contexte de mutation scientifique et économique de grande ampleur, de renforcement permanent des exigences réglementaires, et confrontée à une concurrence mondiale de plus en plus vive.

Dans un secteur porté par une innovation majeure, la formation professionnelle est un élément essentiel de la politique d'anticipation et d'accompagnement des évolutions que les entreprises doivent mettre en œuvre et concourt pour les salariés à adapter leurs pratiques professionnelles à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

Visant à réformer en profondeur les logiques de formation professionnelle, l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle, conclu le 14 décembre 2013 entre partenaires sociaux, et la loi de transposition de cet ANI du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle ont la volonté notamment de :

- Placer le compte personnel de formation, au cœur de la réforme, qui bouleverse le schéma classique d'une formation professionnelle destinée aux salariés, à l'initiative de leur employeur, et financée majoritairement dans le cadre du plan de formation des entreprises ;
- Passer d'une logique de moyens (en appréciant la formation par rapport à sa durée ou à son prix) à une logique de résultats en termes d'évolution et de valorisation des compétences (en positionnant les individus en amont pour individualiser les formations, en évaluant les acquis de la formation, en favorisant la certification des compétences et la transposition des acquis de la formation dans la vie professionnelle)
- Réorienter les fonds de la formation vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin grâce à l'augmentation des financements pour la formation des jeunes en alternance, des bas niveaux de qualification, des salariés des petites entreprises et des demandeurs d'emploi.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont attachés à traduire cette réforme au niveau de la branche en l'adaptant aux spécificités du secteur.

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

Avec le compte personnel de formation (CPF) et une politique d'abondement de branche ciblée, les partenaires sociaux donnent aux salariés les moyens d'être acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle, du développement de leurs compétences et de la sécurisation de leur parcours professionnel. Dans le choix des actions de formation éligibles au CPF pour les salariés, les partenaires sociaux ont rappelé le rôle clef de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS).

Les partenaires sociaux considèrent aussi qu'une véritable politique de formation professionnelle et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau de la branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des entreprises du médicament, des compétences des salariés et de leur déroulement de carrière. A ce titre, ils renforcent les missions de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises du médicament créé dès 1994.

Pour les jeunes, cela passe notamment par une politique de l'apprentissage volontariste avec une offre renforcée de formations par apprentissage répondant aux besoins spécifiques des entreprises du secteur.

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

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

## Article 1

Le présent accord annule et remplace l'accord collectif du 16 novembre 2011 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance.

# TITRE I – LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

## CHAPITRE I - MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

### Article 2 - Objectifs généraux de la formation professionnelle dans la branche

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

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

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

- augmenter la qualification du salarié tout au long de sa vie professionnelle
- assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- promouvoir la connaissance des salariés sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;
- assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail ainsi que la réglementation spécifique du secteur ;
- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;
- développer les aptitudes au management des personnels ayant des responsabilités d'encadrement, dont les relations sociales et humaines ;
- promouvoir le développement des compétences et des connaissances des salariés, notamment les compétences transférables d'une entreprise à une autre dans le même secteur d'activité ou vers un autre secteur et le développement de leurs compétences pour la création ou la reprise d'entreprise ;
- développer la formation professionnelle dans les PME et TPE ;
- préparer les salariés à l'ouverture européenne et internationale.

### Article 3 - Axes prioritaires de la formation dans la branche

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

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

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

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

- d'une formation éligible au CPF et inscrite sur la liste élaborée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries de Santé (CPNEIS)
- d'un certificat de qualification professionnelle de la branche
- du titre homologué de visiteur médical
- d'un diplôme, titre ou certificat d'Etat

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

## Article 4 - Publics prioritaires pour l'accès à la formation

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

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
- les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, et notamment les salariés de 50 ans et plus ;
- les travailleurs en situation de handicap ;
- les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental d'éducation ;
- les jeunes débutants dans la vie professionnelle ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre, ou un certificat de qualification professionnelle et les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation;
- les salariés dont l'emploi pourrait être menacé.

## Article 5 - Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement

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

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

- les associant prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles de leurs emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont les entreprises doivent disposer, en leur communiquant les informations disponibles

- les informant sur les dispositifs de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise
- leur assurant une préparation aux missions de tuteur et de maître d'apprentissage, à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de leurs équipes,
- les accompagnants ou les formants au management de leurs équipes, afin notamment de permettre le maintien et le développement de leurs compétences, et de favoriser leur évolution professionnelle ;
- les sensibiliser sur la prise en compte de la diversité dans l'entreprise.

## Article 6 - Formation dans les PME/TPE et particulièrement celles dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés

Les partenaires sociaux sont conscients des difficultés et de la charge que représente, dans les PME et TPE et notamment celles de moins de 50 salariés, la mise en œuvre d'actions de formation des salariés (manque de disponibilité, gestion des absences, faible effectif concerné...).

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

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

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

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

- Afin de favoriser le développement de la formation dans les TPE et les PME, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un « bonus PME » de prise en charge des périodes de professionnalisation de 5 €/heure dans les conditions prévues à l'article 11-1 du présent accord.

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

### Article 7 - Négociation sur les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise

Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle qui conformément à l'article L.2242-8 du code du travail peut porter sur la formation professionnelle.

Tous les trois ans, dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage conformément à l'article L2242-15 du code du travail, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1, une négociation portant sur les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

Cette négociation a lieu sans préjudice de la négociation triennale sur la mise en place d'un dispositif de GPEC, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 du code du travail.

### Article 8 - Plan de formation

#### Article 8-1 - Nature des actions de formation mises en œuvre par l'employeur dans le cadre du plan de formation

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il propose des formations qui participent au développement des compétences et des qualifications, ainsi que le cas échéant à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation.

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

1. Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
2. Les actions de développement des compétences du salarié.

#### Article 8-2 Consultation des représentants du personnel en matière de formation professionnelle

- **Consultation du comité d'entreprise sur la formation professionnelle**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque année, le comité d'entreprise est consulté :

- au cours de deux réunions spécifiques sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir ;
- sur 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 sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord collectif relatif à la GPEC quand il existe dans l'entreprise, notamment avec les grandes orientations sur trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise déterminés dans cet accord, le cas échéant.

Ces orientations prennent en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes.

Le comité d'entreprise est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines.

**Article 8-3 Plan de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés**

Les plans de formation des entreprises de moins de 300 salariés sont financés en tout ou partie par l'OPCA DEFI sur la contribution obligatoire qui y est dédiée, dans la limite des fonds disponibles, chaque année.

Conformément à l'article R.6332-22-2 du code du travail, la contribution versée à l'OPCA DEFI au titre du plan de formation est de :

- 0,40% de la masse salariale dans les entreprises de moins de 10 salariés,
- 0,20% de la masse salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés,
- 0,10% de la masse salariale dans les entreprises de 50 à 299 salariés.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA DEFI de privilégier une prise en charge de « forfaits parcours » tels que définis à l'article 23-5 du présent accord.

Si les demandes de financement des entreprises devaient excéder les fonds disponibles de l'OPCA dédiés au plan de formation, la définition des priorités de financement du plan de formation sur les fonds mutualisés sera renvoyée à la CPNEIS.

## Article 9 – Compte personnel de formation

### 9-1 Principes du compte personnel de formation (CPF) et formations éligibles

➢ **Principes**

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le compte est mobilisé par la personne tout au long de sa vie professionnelle, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi. Il est fermé quand son bénéficiaire liquide ses droits à la retraite. Le CPF remplace le DIF à compter du 1er janvier 2015. Le solde des heures de DIF au 31 décembre 2014 est mobilisable jusqu'au 1er janvier 2021, dans les conditions du CPF.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Un traitement automatisé de données à caractère personnel, dénommé "système d'information du compte personnel de formation", dont les modalités de mise en œuvre sont fixées par décret en Conseil d'Etat après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation.

➢ **Formations éligibles**

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.

2. Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle Emploi et le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.
3. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans des conditions définies par décret.
4. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
5. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP);
6. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les formations mentionnées au 4, 5 et 6 ci-dessus doivent figurer sur au moins une des listes suivantes pour être éligibles au CPF :

- La liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de Santé (CPNEIS) pour les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'Industrie Pharmaceutique ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA DEFI.
- La liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

➢ **Rôle de la CPNEIS**

Dans le cadre de ses attributions générales, la CPNEIS tiendra à jour la liste des formations et certifications éligibles au CPF qui présentent un intérêt pour le secteur, au moins une fois par an. Les formations éligibles au CPF et mentionnées sur la liste CPNEIS ne peuvent pas être des formations d'adaptation au poste, ces formations relevant de la responsabilité de l'employeur au travers du plan de formation. Au contraire, ces formations doivent permettre au salarié d'évoluer dans son emploi ou sa qualification ou bien de lui ouvrir des perspectives de mobilité, voire de reconversion. Toutefois, les formations obligatoires peuvent être prises en charge dans le cadre du CPF quand elles sont nécessaires à la mobilité professionnelle souhaitée par le salarié.

Par ailleurs, la CPNEIS informera régulièrement la COPANEF et les COPAREF sur les formations et certifications répondant aux besoins en emplois ou en compétences stratégiques du secteur et pouvant être proposées aux demandeurs d'emploi dans le cadre de la liste nationale interprofessionnelle ou des listes régionales interprofessionnelles.

### 9-2 Alimentation du CPF

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

## 9-3 Abondement du CPF

### 9-3-1 Création d'un abondement supplémentaire

Sous réserve que le nombre d'heures inscrites sur le CPF soit insuffisant, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L.6323-14 du code du travail pour les formations listées ci-dessous ou s'il appartient à un des publics prioritaires suivants :

- abondement à hauteur du nombre d'heures manquantes sur son compte pour les formations suivantes : CQP de la branche, accompagnement VAE (y compris en amont de la recevabilité dans la limite de 7 heures) et préparation à la mobilité externe (ex : création et reprise d'entreprise)
- abondement supplémentaire de 150% des heures portées à son compte dans la limite des heures manquantes pour les publics prioritaires suivants : les salariés à temps partiel, les salariés occupant un emploi menacé, les salariés seniors de 45 ans et plus, pour les formations ou certifications inscrites sur la liste élaborée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries de Santé (CPNEIS).

La CPNEIS pourra étudier les adaptations nécessaires en matière de publics prioritaires et de formations éligibles à cet abondement. Ces dispositions ne s'appliquent qu'en l'absence d'un accord d'entreprise pris sur le fondement de l'article L. 6331-10, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge CPF.

### 9-3-2 Abondement complémentaire de gré à gré

En tout état de cause, conformément à l'article L.6323-4 II du code du travail, le salarié lorsque la durée d'une formation identifiée sur la liste de la CPNEIS est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte pourra demander, sous réserve de l'accord du financeur, un abondement en heures complémentaires.

Par ailleurs, le CPF pourra être abondé par la période de professionnalisation (cf. article 11-1-3 ci-dessous)

## 9-4 Mobilisation du CPF

- **En tout ou partie pendant le temps de travail**

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation et l'employeur lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur dans les délais impartis, vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis, dans les conditions définies à l'article L.6323-17 du code du travail:

- lorsque la formation est financée au titre des heures correctives créditées sur le CPF, dans les conditions prévues à l'article L.6323-13 du code du travail, suite à l'entretien professionnel faisant le bilan récapitulatif des 6 années écoulées (cf article 19-2 du présent accord) ;
- lorsqu'elle vise :
  - les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
  - l'accompagnement à la VAE, dans des conditions définies par décret.

- **En dehors du temps de travail**

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

## 9-5 Financement du CPF par l'OPCA

Les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge :

- par l'OPCA DEFI, sous réserve de la vérification, avant le début de la formation, des droits à CPF du bénéficiaire et de l'éligibilité de la certification/formation au CPF ;
- ou par l'employeur lorsque celui-ci a conclu un accord d'entreprise sur le fondement de l'article L. 6331-10, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge CPF.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA DEFI pour collecter la contribution mentionnée aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI.

L'OPCA DEFI prend en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF ; celle-ci ne peut pas excéder 50 % du coût total de la formation du salarié. Cette prise en charge est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA DEFI.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA DEFI de privilégier une prise en charge de « forfaits parcours » tels que définis à l'article 23-5 du présent accord.

**9-6 Information sur le CPF**

Les signataires du présent accord demandent à l'OPCA DEFI de mettre en place une communication sur le CPF à destination des entreprises et des salariés de la branche, en particulier via son site internet. Cette information portera notamment sur les principes et droits liés au CPF, sur les règles d'abondement au niveau de la branche et sur les modalités de mobilisation du compte.

Ces informations seront également disponibles sur les sites internet du Leem, le site macarrieredanslapharma.org et celui dédié de la caisse des dépôts et consignations.

## Article 10 - Validation des acquis de l'expérience

### Article 10-1 Objet de la validation des acquis de l'expérience

Toute personne justifiant d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou ayant exercé des responsabilités syndicales ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre visé peut demander la VAE pour justifier de tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur, ou un établissement secondaire.

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

La VAE a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

### Article 10-2 Dispositifs permettant une validation des acquis de l'expérience

- **VAE à l'initiative de l'employeur avec accord du salarié**

Les actions de VAE, lorsqu'elles sont financées par l'employeur dans le cadre du plan de formation ou par l'OPCA dans le cadre de la période de professionnalisation, doivent être réalisées en application d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme ou chacun des organismes qui interviennent en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat.

- **VAE à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF**

Le salarié peut bénéficier d'une VAE dans le cadre du CPF. Dès lors que les actions de VAE se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail, l'autorisation de l'employeur n'est pas requise sur le contenu de la VAE mais reste obligatoire sur le calendrier.

- **VAE à l'initiative du salarié dans le cadre du congé VAE sur le temps de travail**

Lorsqu'un salarié souhaite entreprendre une démarche de VAE à son initiative, il peut demander à bénéficier d'un congé pour VAE d'une durée de 24 heures, consécutives ou non dans les conditions prévues aux articles L6422-1 et suivants du code du travail. Ce congé a pour but de permettre au salarié de s'absenter, soit pour participer aux épreuves de validation, soit pour bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation. La rémunération due au bénéficiaire d'un congé pour VAE est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'Opacif.

### Article 10-3 Modalités d'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de VAE

L'OPCA DEFI est chargé de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment à travers le site internet www.opcadefi.fr. Les partenaires sociaux s'engagent également à développer l'information et l'accompagnement des salariés dans ces dispositifs de VAE.

### Article 10-4 Actions visant à favoriser l'accès des salariés à la VAE

Conformément à l'article L.6423-1 du code du travail, toute personne dont la candidature a été déclarée recevable par l'autorité ou l'organisme qui délivre la certification professionnelle peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience, dans les conditions définies par décret.

### Article 10-5 Prise en charge de la VAE par l'OPCA DEFI dans le cadre de la période de professionnalisation et du CPF

Les frais afférents à l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience et au jury sont pris en charge par l'OPCA DEFI et s'effectue sur la base des frais réels justifiés.

Les frais de déplacement pour se rendre au jury pourront être pris en charge au réel justifié par l'OPCA DEFI.

Toutefois, ces prises en charge pourront faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI.

## Article 11 - La professionnalisation

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

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

### Article 11-1 La période de professionnalisation

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre des périodes de professionnalisation reposant sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle.

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

#### 11-1-1 Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif le maintien dans l'emploi de son bénéficiaire et de lui permettre de bénéficier des actions de formation :

- Sanctionnées par une qualification :
  - ♦ soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - ♦ soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
  - ♦ soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF et à la demande de son titulaire dans les conditions définies à l'article L.6323-4 II du code du travail.

#### 11-1-2 Durée des périodes de professionnalisation

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

Conformément à l'article D.6324-1 du code du travail, la durée des actions de formation ne peut pas être inférieure à 70 heures sur douze mois calendaires à l'exception des cas suivants.

Aucun plancher d'heures n'est fixé pour :

1. les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
2. dans les conditions du dernier alinéa de l'article L.6324-1 du code du travail, les formations financées dans le cadre des périodes de professionnalisation abondant un CPF à la demande du titulaire du CPF si la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF ;
3. les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

#### 11-1-3 Prise en charge par l'OPCA DEFI des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation pourront être financées par l'OPCA DEFI à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement, de repas, qui restent à la charge de l'entreprise. Ce financement est effectué sur la base d'un forfait de 25 € par heure, à hauteur des heures réalisées avec un plafond de 1 300 heures.

Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA DEFI est fixé 20 € par heure de formation pour des formations :

- visant à l'obtention d'un CQP-de la branche (y compris évaluation) ;
- effectuées par des salariés séniors de 45 ans et plus ;
- d'un salarié occupant un emploi menacé ;
- abondant un CPF.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA DEFI de privilégier une prise en charge de « forfaits parcours » tels que définis à l'article 23-5 du présent accord.

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

Par ailleurs, il est institué un forfait limité à 400 € pour le positionnement en amont des compétences du salarié et limité à 400 € pour l'évaluation finale du salarié et, le cas échant la certification.

- **PME-TPE**

Afin de favoriser le développement de la formation dans les TPE, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un « bonus PME » de prise en charge des périodes de professionnalisation de 5 €/heure.

Du fait des montants peu élevés pour la formation dans le plan de formation collectés par l'OPCA pour les PME- TPE, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI, pour les actions qui seraient construites au niveau de la branche et inscrites à l'inventaire de la CNCP, s'effectue dans le cadre de la période de professionnalisation sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas, (hors salaires) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces formations seront définies en cours d'année par la CPNEIS.

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

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

## Article 11-2 Le contrat de professionnalisation

### 11-2-1 Objet du contrat de professionnalisation

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

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

2° soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle

### 11-2-2 Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

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

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

- Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;

- Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

#### 11-2-3 Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation

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

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

L'employeur propose, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur expérimenté et formé chargé de l'accompagner. Conformément à l'article D.6325-6 du code du travail, pour être tuteur, le salarié doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

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

#### 11-2-4 Durée des contrats de professionnalisation

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois. Elle peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être d'une durée minimale comprise entre 15%, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25% de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation. Cette durée de 25% pourra être augmentée pour les formations le nécessitant, sans pouvoir être supérieure à 1 300 heures. Ces formations seront définies chaque année par la CPNEIS.

#### 11-2-5 Prise en charge par l'OPCA DEFI des contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA DEFI à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement et de repas, sur la base d'un forfait horaire dont le montant correspondant aux frais réels justifiés est fixé par heure de formation à :

- 15 € pour les formations théoriques se déroulant en salle ;
- 25 € pour les formations :
  - ➢ pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux dont notamment les formations :
    - Technique métier
    - Ingénierie Informatique
    - Réglementation et QHSE (Qualité, hygiène, santé environnement)

Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA DEFI est fixé à 20 € par heure de formation pour des formations :

- visant à l'obtention d'un CQP de la branche (y compris évaluation) ;
- effectuées par des salariés séniors de 45 ans et plus.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA DEFI de privilégier une prise en charge de « forfaits parcours » tels que définis à l'article 23-5 du présent accord.

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

Par ailleurs, il est institué un forfait limité à 400 € pour le positionnement en amont des compétences du salarié et limité à 400 € pour l'évaluation finale du salarié et, le cas échant la certification.

## Article 12 - Le développement du tutorat et de la formation pédagogique des tuteurs ou de maître d'apprentissage

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle. Ils rappellent à ce tire les engagements déjà pris dans le cadre de l'accord collectif portant sur le contrat de génération du 3 juillet 2013 visant à ce que la part des salariés de 50 ans et plus, exerçant des fonctions tutorales ou ayant suivis une formation de tuteur, se maintienne sur les prochaines années.

Le tuteur et le maître d'apprentissage ont notamment pour mission :

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

L'employeur propose pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur volontaire expérimenté ou formé chargé de l'accompagner et remplissant les conditions d'expériences requises, conformément à l'article 11-2-3 du présent accord.

Les partenaires sociaux du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale et de maître d'apprentissage exercée par les salariés. Celle-ci sera prise en compte lors de l'entretien prévu à l'article 19-1 du présent accord. La charge de travail de l'intéressé sera examinée lors de l'entretien précité ou au moment de la prise de fonction tutorale.

### Article 12-1 Prise en charge par l'OPCA DEFI de la formation pédagogique des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage

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

En application des articles R.6332-72 2°et D.6332-90 du code du travail, cette prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures.

### Article 12-2 Prise en charge par l'OPCA DEFI des fonctions tutorales

En application des articles R.6332-72 3°et D.6332-91 du code du travail, l'OPCA DEFI prend en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises dans la limite de

230 € par mois par salarié suivi, bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation, de 6 mois. Ces dispositions ne sont pas applicables au maître d'apprentissage.

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

- un jeune non-détenteur d'une qualification équivalente au baccalauréat
- un titulaire de minima sociaux
- une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation, conformément à l'article D. 6325-9 du code du travail.

## Article 13 - Congé individuel de formation (CIF)

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

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

Les conditions d'exercice du droit au CIF sont fixées par les articles L.6322-1 et suivants du code du travail relatifs à ce congé et par le titre IV de l'ANI du 14 décembre 2013.

## Article 14 - Congé d'enseignement

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

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

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

## TITRE II – LA GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE : INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIES TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

### Article 15 - L'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises du médicament

Les missions de l'observatoire des métiers de l'emploi et de la formation, mis en place en 1994, ont été définies par l'accord sur la formation du 28 juin 1994 et par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013.

Ces missions, reprises par le présent accord, visent à donner à l'industrie du médicament des informations prospectives sur l'évolution quantitative et qualitative des emplois, notamment en termes de contenu d'activités et d'exigences de compétences, et des besoins en formation en découlant.

Elles permettent d'alimenter la politique emploi/formation de la branche.

➢ **Missions de l'observatoire**

Sous l'autorité de la CPNEIS, l'Observatoire des métiers a pour missions :

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

Les travaux de l'Observatoire peuvent être cofinancés sur la ligne de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) ou d'Etudes et Recherches de l'OPCA DEFI, ou par tout autre financeur (Etat, Conseil régional ...).

➢ **Organisation du comité de pilotage paritaire et suivi des travaux de l'Observatoire par la CPNEIS**

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

Le nombre de participants à ce comité est de 2 personnes par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche y compris le ou les permanents syndicaux y participant, et autant de

représentants du Leem. Les membres de cette instance participant à ces réunions bénéficient des dispositions de l'article 9 des clauses générales de la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique. Le comité de pilotage paritaire se réunit deux fois par an.

Par ailleurs, la CPNEIS suit régulièrement les données issues de cet observatoire dont les résultats lui sont communiqués. Les signataires du présent accord rappellent en effet, que la CPNEIS a un rôle général de promotion de la formation professionnelle et ce, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur. A ce titre, la CPNEIS examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des CQP, permettant la reconnaissance des formations professionnelles qualifiantes utiles dans la profession.

➢ **Communication des travaux de l'Observatoire**

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

Les données issues de l'observatoire sont également communiquées aux universités, écoles et organismes de formation liés au secteur et mises en ligne sur l'espace « Observatoire » du site leem.org ou sur des sites internet spécifiques comme macarriereredanslapharma.org.

Les résultats des travaux sont enfin transmis au Comité Paritaire pour la Formation Professionnelle et l'Emploi (COPANEF) et automatiquement mis à disposition :

- des instances consultatives définissant les certifications et les modalités d'accès ;
- des Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation / Observatoire Régional Emploi Formation (CARIF-OREF).
- des COPAREF.

## Article 16 - Concertation au niveau de la branche

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

Les partenaires sociaux s'engagent à inscrire leurs actions dans un processus d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de façon à en éviter les conséquences préjudiciables et en vue de favoriser le développement de la compétitivité des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés. Ils se basent sur toutes les études disponibles du secteur notamment celles issues du CEP ou des travaux de l'ADEC.

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

De plus, ils :

- détectent les évolutions susceptibles de justifier la mise en place, dans la branche, d'actions d'anticipation ou d'accompagnement et décident des mesures à prendre dans le cadre des dispositifs légaux et conventionnels existants. Les organisations syndicales représentatives des salariés sont consultées dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries de Santé (CPNEIS) avant la conclusion des engagements de développement de la formation. Elles sont également associées au suivi de ces engagements.
- suivent au travers de la CPNEIS, la procédure de reconnaissance des qualifications utiles dans la profession. La liste de ces qualifications est régulièrement mise à jour, au regard notamment des évolutions du contenu des emplois et des exigences de compétences s'y rapportant,
- suivent et mettent à jour le dispositif des CQP,
- s'engagent à rechercher les moyens de mise en place de procédures de validation des acquis de l'expérience, en vue, notamment, de faciliter l'accès des salariés à une formation ou à un autre niveau de qualification,

- assurent le suivi de l'application de l'accord Classifications et Salaires par la voie d'un examen quinquennal.

## Article 17 - Le développement des partenariats régionaux

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de développer des partenariats au niveau des régions qui constituent des bassins d'emploi stratégiques, telles que notamment la région Rhône-Alpes, Centre-Normandie ou Aquitaine notamment par la conclusion de contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue.

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

Des partenariats régionaux peuvent aussi être mis en place avec d'autres acteurs régionaux ayant une compétence en matière de formation ou d'emploi, comme des pôles de compétitivité.

Ces partenariats s'appuient en particulier sur les travaux issus de l'OPCA et des travaux de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation et des orientations prioritaires en matière de formation définies à l'article du présent accord, et déterminent en particulier :

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

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

Ces actions peuvent être cofinancées sur la ligne de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) ou d'Etudes et Recherches de l'OPCA DEFI, ou pour des actions de formation par des dispositifs habituels (notamment une période de professionnalisation ou une POE).

## Article 18 - Les facteurs d'évolution professionnelle

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

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

- Le changement ou une évolution importante du type d'activité exercée dans la même filière. Ceux-ci peuvent conduire, par application des critères classants définis à l'avenant I précité, au changement de groupe de classification du salarié.

A titre individuel, les aptitudes personnelles, l'acquisition de compétences professionnelles reconnues, quel qu'en soit le mode d'acquisition (formation initiale ou continue, formation réalisée dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre du CIF, compétences acquises au titre de l'élargissement des activités confiées ou de l'exercice de nouvelles activités, ...) le développement dans le temps de l'expérience, les connaissances acquises lors de l'exercice de fonctions représentatives, syndicales, électives, associatives ou autres, exercées dans un cadre professionnel ou non, sont différents moyens susceptibles de permettre aux salariés d'acquérir les compétences recherchées par l'entreprise dans le cadre d'évolutions professionnelles.

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

## Article 19 - Entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle

### 19-1 Entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre la démarche d'accompagnement du développement professionnel de chaque salarié. A cet effet, le salarié bénéficie d'un entretien tous les 2 ans.

Ce rendez-vous est l'occasion d'examiner avec le salarié, conformément à l'article L.6315-1 du code du travail, ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourrait être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification,
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,

L'employeur a l'obligation de proposer cet entretien sur l'évolution professionnelle au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie a minima tous les deux ans d'un échange avec l'employeur sur son évolution professionnelle.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faits au salarié dont une copie lui est remise.

Afin d'apporter une pleine efficacité à l'entretien prévu par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins une semaine avant et disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin, informé notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, l'entreprise laissera au salarié un temps nécessaire, sur le temps de travail, à la préparation de cet entretien.

Cet entretien est différent de l'entretien annuel d'évaluation que peuvent mettre en place les entreprises. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à maintenir les entretiens annuels, afin de permettre un temps d'échange chaque année sur l'activité.

La branche s'engage à accompagner les entreprises, dans la mise en place de cet entretien et notamment par la mise à disposition d'outils sur le web, comme un support type de grille d'entretien.

**19-2 Bilan récapitulatif tous les 6 ans**

Tous les six ans, l'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle fait un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée des six ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties dont une copie est remise au salarié,

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficié d'une progression salariale (hors prime d'ancienneté) ou professionnelle. N'est pas considérée comme progression salariale, l'impact d'une augmentation des minima conventionnels sur la rémunération des salariés payés à hauteur du minimum conventionnel correspondant à leur classification.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé de 100 heures correctives (130 heures pour les salariés à temps partiel) financées par l'employeur, dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

## Article 20 - Passeport orientation et formation

Toute formalisation des entretiens ci-dessus peut être portée par le salarié dans une annexe à son passeport orientation formation. Celui-ci est accessible via le système d'information du compte personnel de formation sur le site dédié de la caisse des dépôts et consignations.

## Article 21 – Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré dans les conditions définies à l'article L.6111-6 du code du travail par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- Pôle emploi ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;

- les OPACIF ;
- l'APEC ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région.

Le salarié pourra s'adresser à ce conseil pour examiner avec lui le financement de sa formation, notamment pour les CPF hors temps de travail. **Les informations sur le CEP seront disponibles sur le site internet de l'OPCA et sur le site dédié de la caisse des dépôts et consignations.**

## Article 22 - Actions de bilan de compétences

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

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

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

L'entreprise examinera avec le salarié la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail, au titre de plan de formation ou d'un congé de bilan de compétences.

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

## Article 23 – Développement des services de l'OPCA DEFI

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent développer les services de l'OPCA DEFI envers les entreprises du secteur et les salariés.

### 23-1 Qualité des actions de la formation professionnelle continue

Conformément à l'article L.6316-1 du code du travail, l'OPCA participe à l'appréciation de la qualité des actions de formation.

Ainsi lorsque l'OPCA DEFI finance une action de formation professionnelle continue sur les fonds mutualisés et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'Etat, l'OPCA s'assure de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

A ce titre, les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OPCA DEFI de réfléchir à un dispositif d'évaluation de la qualité des formations.

### 23-2 – Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Les partenaires sociaux entendent, conformément à l'article L.6332-1 II 7° du code du travail ouvrir la possibilité pour l'OPCA DEFI de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'OPCA DEFI de participer à des coûts de formation, pendant une durée maximale de 2 ans, excédant les forfaits de prise en charge conventionnels.

Le conseil d'administration de l'OPCA DEFI déterminera les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCA DEFI. La CPNEIS sera informée annuellement sur ces prises en charge.

**23-3 Prise en charge du diagnostic GPEC par l'OPCA DEFI pour les TPE et PME**

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

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

Par ailleurs, les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'OPCA DEFI de proposer des critères de qualité auxquels doivent répondre les prestataires en charge de ces diagnostics afin de faciliter le choix par les TPE-PME.

**23-4 - La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

Deux dispositifs de POE coexistent, la POE collective et la POE individuelle pour lesquels les modalités de financement de l'OPCA sont distinctes.

Conformément aux articles L.6326-1 et L.6326-3 du code du travail, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi, à un salarié recruté en contrat unique d'insertion, ou par structures d'insertion par l'activité économique, de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences ou des qualifications requises pour occuper :

- dans le cadre de la POE individuelle : un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi. la formation est financée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. La formation est financée par Pole Emploi. Le FPSPP et l'OPCA DEFI peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation.
- Dans le cas de la POE collective : des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCA. La formation est financée par l'OPCA DEFI et Pôle emploi dans des conditions fixées par la convention conclue entre Pôle Emploi et l'OPCA DEFI le 9 mars 2012.

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

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

A partir des priorités de la branche définies dans le présent accord, les partenaires sociaux chargent l'OPCA DEFI d'identifier les besoins du secteur en matière de POE. Il sera notamment tenu compte des travaux de l'observatoire des métiers. La convention signée le 9 mars 2012 et tacitement reconductible entre l'OPCA DEFI et Pôle emploi déterminer les objectifs, les modalités de formation et de financement de la POE.

**23-5 – Généralisation du « Forfait parcours » dans la prise en charge des différents dispositifs par l'OPCA DEFI**

Afin d'améliorer la qualité et l'individualisation des formations, et de développer la validation des compétences maîtrisées par les salariés, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA DEFI de privilégier les « forfaits parcours » dans la prise en charge financière des différents dispositifs de formation. Ce dernier permet de financer de manière forfaitaire le positionnement amont des personnes, leur accompagnement, si besoin leur formation (coûts totaux de formation en présentiel, à distance, en situation de travail...), l'évaluation de leurs acquis (à l'issue de la formation ou compétences déjà maîtrisées) et le cas échéant leur certification.

## Article 24 - L'apprentissage

### 24-1 Orientations relatives au développement de l'apprentissage

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

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

### 24-2 Métiers pour lesquels l'apprentissage constitue une réponse adaptée

Le recours à l'apprentissage paraît particulièrement approprié pour l'accès à un grand nombre de métiers du secteur, les niveaux de qualification attendus étant élevés (majoritairement à bac +2/+3 et à bac + 5 ou baccalauréat professionnel en production) :

- aux métiers de la production (exemples : Opérateurs, Techniciens, ou Conducteurs d'équipements de production, Agents ou Techniciens de maintenance ou de magasinage, ...) ;
- à certains métiers de la recherche et du développement (exemples : techniciens de recherche et développement, gestionnaire de donnés en pharmacovigilance ...) ;
- à certains métiers « transversaux » ou existant en support des différents secteurs d'activité des entreprises (métiers administratifs, commerciaux, informatiques, ...) ;
- à certains métiers de la qualité (techniciens qualité, technicien de laboratoire de contrôle, assureur qualité ...) ;
- aux métiers de la visite médicale et de la promotion du médicament ;
- à certains métiers de management (responsable d'atelier de production, responsable de la vigilance sanitaire ...) notamment pour des diplômes supérieurs à Bac + 3 dans les domaines scientifiques ou commerciaux.

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

- L'existence de CFA de branche régionaux favorise la création de formations par apprentissage spécifiques et le développement de partenariats privilégiés, tout en assurant une cohérence nationale au regard des besoins quantitatifs et qualitatifs de notre industrie.
- Dans un objectif de professionnalisation des enseignements, le secteur du médicament souhaite poursuivre le développement de l'apprentissage pour les formations supérieures et particulièrement les Masters professionnels des universités de pharmacie, de médecine et de sciences, ainsi que les diplômes d'ingénieurs.

### 24-3 Versement de la taxe apprentissage

Lorsqu'il emploie un apprenti, l'employeur apporte un concours financiers au centre de formation ou à la section d'apprentissage où est inscrit cet apprenti, par l'intermédiaire d'un organisme collecteur.

Conformément aux nouveaux articles L.6242-1 et suivants du code du travail, peuvent être habilités par l'Etat à collecter, et dans leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle, les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir, notamment, l'OPCA DEFI.

Toutefois une période transitoire a été organisée jusqu'au 31 décembre 2015. Par avenant à la convention du 5 juin 2009, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et le Leem ont prolongé l'habilitation du Mis 'apprentissage pour la collecte de la taxe d'apprentissage pour l'année 2015.

Les partenaires sociaux décident de transférer la collecte de la taxe d'apprentissage et les missions y afférents à l'OPCA DEFI.

## Article 25 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du  au 1er janvier 2015.

## Article 26 - Extension

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

## Article 27 - 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 19 novembre 2014

| | |
|---|---|
| Pour Les Entreprises du Médicament (Leem) : | |
| - Pour la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T.<br>Yann TRAN | - Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.G.T. |
| - Fédération CFE/CGC Chimie<br>I. FERET | - Pour la Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie L.A.B.M, cuirs et habillement - F.O. |
| - Pour la Fédération Chimie Mines Textiles Energie - C.F.T.C.<br>P. FRETONT | - Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (U.N.S.A) |

En accord entre les parties, les présentes ont été reliées par le procédé ASSEMBLACT R.C. empêchant toute substitution ou addition et sont seulement signées à la dernière page.