

**ACCORD COLLECTIF PORTANT CRÉATION DE CERTIFICATS DE
QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DANS L'INDUSTRIE
PHARMACEUTIQUE**

Entre d'une part,

- le Syndicat National de l'Industrie Pharmaceutique
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 des Cadres de la Chimie-CFE-CGC
56 rue des Batignolles - PARIS 17ème

- la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.F.T.C.
8 rue Juliette Dodu - PARIS 10ème

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

- la Fédération Nationale de la Pharmacie - F.O.
7 passage Tenaille - PARIS 14ème

il est convenu ce qui suit :

.../...

Préambule

Le certificat de qualification professionnelle, délivré par une Branche professionnelle, permet de reconnaître qu'une personne maîtrise les savoirs et les savoir-faire correspondant à une qualification identifiée, non sanctionnée par un diplôme d'État ou un titre homologué. Conformément aux dispositions de l'ordonnance du 16 juillet 1986, de la loi du 4 juillet 1990 et de la loi du 31 décembre 1991 sur la formation professionnelle, la reconnaissance de la qualification se fait au niveau de la Branche professionnelle selon une procédure de validation qu'elle définit.

Dans ce contexte, les signataires de l'accord collectif du 28 juin 1994 sur la Formation professionnelle se sont engagés, par l'article 5-A-2 et 5-C de l'accord collectif, à mettre en place une procédure de création de certificats de qualification professionnelle par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

Le certificat de qualification peut s'adresser aussi bien aux salariés en activité, dans le cadre de la formation continue qu'aux jeunes en formation initiale, notamment par la formation en alternance.

Pour les salariés en activité, il permet de :

- reconnaître le professionnalisme des salariés dans leur emploi en validant partiellement ou totalement des compétences qu'ils mettent en œuvre ;
- renforcer et de développer leurs compétences par le biais de modules de formation, pour favoriser leur adaptation aux évolutions techniques et organisationnelles ;
- favoriser leur évolution professionnelle par l'adaptation permanente des compétences aux besoins de l'entreprise ;

Le CQP permet également aux jeunes en contrat de qualification d'acquérir des connaissances et des compétences reconnues et validées par la profession favorisant leur insertion professionnelle.

Dès 1996, les parties signataires du présent accord se sont réunies afin de définir une procédure de création de certificats de qualification professionnelle (CQP) identique quel que soit le CQP envisagé. Ainsi, elles rappellent que les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le prolongement des principes définis par la Branche sur la formation professionnelle et sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et l'évolution professionnelle des salariés. Elles rappellent également, en fonction des principes définis ci-dessous, que le CQP est créé à l'initiative de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de l'Industrie Pharmaceutique.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : DÉMARCHE D'ÉLABORATION D'UN CQP

A) Principes généraux

La décision de mettre en place un certificat de qualification professionnelle revient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de l'Industrie Pharmaceutique (CPNEIP). Toute personne physique ou morale désirant voir créer un CQP correspondant à un métier ou à une filière professionnelle de l'Industrie Pharmaceutique doit en faire la demande auprès de la CPNEIP en produisant «un dossier de faisabilité et d'opportunité».

Ce dossier devra présenter de façon détaillée la qualification identifiée susceptible de donner lieu à un CQP. Cette qualification devra être propre à l'Industrie pharmaceutique et ne pas être déjà sanctionnée par un diplôme d'état ou un titre homologué. Le dossier devra indiquer les flux d'emploi correspondant à la qualification identifiée.

En outre, il devra être étudié à chaque mise en place de CQP, la possibilité et l'opportunité de créer des CQP pour la filière professionnelle complète.

Si la CPNEIP donne son accord à la création d'un CQP, sa mise en place ne peut se faire que selon le processus défini ci-après ;

B) Processus de mis en place

- Chaque qualification doit donner lieu à un descriptif des activités professionnelles exercées dans les emplois correspondants ou associés à la qualification. Les activités doivent être décrites de manière suffisamment détaillée pour pouvoir en déduire les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer les emplois mettant en œuvre la qualification.

Ce descriptif doit également indiquer les conditions de réalisation de chaque activité (moyens, ressources, équipements...) et les résultats attendus.

- Le descriptif d'activités permet l'élaboration d'un référentiel de qualification qui décrit l'ensemble des compétences constitutives du CQP ; celles-ci peuvent être regroupées par grands domaines.
- Le référentiel de qualification permet l'élaboration d'un référentiel de formation. Ce dernier doit contenir les différents modules de formation permettant d'acquérir les compétences constitutives du CQP. Des objectifs de formation seront élaborés pour chaque module de formation à partir des savoir-faire et des connaissances associées décrits dans le référentiel de qualification.
- Afin de permettre que tout ou partie des compétences acquises par le salarié fasse l'objet d'une validation en situation de travail le dispensant des modules de formation correspondants, les situations d'évaluation devront être décrites précisément pour chacun des CQP. Pour chaque qualification seront élaborées de façon adaptée des évaluations en situation de travail et/ou des évaluations sous forme d'épreuves écrites ou orales.

Les situations d'évaluation décriront :

- Les conditions de réalisation de l'activité ;
 - Les objectifs opérationnels fixés aux candidats ;
 - Les critères de réussite pour chacun de ces objectifs ;
 - Les compétences qui doivent être mises en œuvre.
- L'évaluation doit ensuite donner lieu à la validation aussi bien des compétences acquises par la formation que des acquis professionnels. La procédure de validation est définie à l'article 2 ci-après.

L'ensemble de ces documents, nécessaires à l'élaboration d'un CQP, doivent être validés par la CPNEIP.

En suivant le processus décrit ci-dessus, la CPNEIP, dans le cadre de ses travaux, a déjà validé la création de six CQP dans le secteur de la production :

- CQP conducteur de procédé de fabrication,
- CQP conducteur de ligne de conditionnement,
- CQP technicien de conditionnement,
- CQP technicien de fabrication formes liquides et pâteuses,
- CQP technicien de fabrication formes sèches,
- CQP animateur d'équipe.

ARTICLE 2 : DÉMARCHE D'ACQUISITION ET D'OBTENTION DU CQP

A) Repérage préalable des compétences du candidat

Le CQP permettant d'acquérir une nouvelle qualification ou d'élargir sa qualification professionnelle par l'acquisition de nouvelles compétences, implique que l'intéressé soit en possession de certaines connaissances, aptitudes et attitudes de base comme notamment la maîtrise de la lecture, de l'écriture, d'opérations de calcul ou la maîtrise des logiques de raisonnement (compréhension, analyse et assimilation d'informations conformes aux attentes exprimées).

C'est la raison pour laquelle il est nécessaire d'analyser et d'évaluer les acquis d'un candidat à un CQP en amont de la formation afin de repérer ses compétences par rapport au référentiel de qualification du CQP envisagé. Cette opération permet de confirmer le choix du CQP ou d'orienter le candidat vers le CQP le plus pertinent et d'identifier le parcours de formation individualisé afin que le candidat puisse acquérir les compétences requises. Le repérage peut également donner lieu, le cas échéant, à une validation des acquis professionnels.

Si le repérage préalable démontre que le candidat ne possède pas les connaissances de base, il pourra demander à bénéficier d'une formation de mise à niveau.

Le repérage préalable des compétences du candidat se fait à l'aide d'un outil spécifique à chaque CQP. Cet outil, validé par la CPNEIP, est utilisable quels que soient les acteurs du

repérage et garantit la cohérence et l'objectivité de la procédure et du résultat. Les acteurs du repérage sont :

- le candidat lui-même (auto-évaluation) ;
- le responsable hiérarchique direct ;
- un représentant de la fonction formation ou un formateur externe.

Chaque outil de repérage doit être accompagné d'une fiche technique permettant son utilisation par le candidat, le hiérarchique et le représentant de la fonction formation ou le formateur externe.

B) Validation des acquis professionnels

Le repérage préalable peut montrer que le candidat possède certaines compétences constitutives du CQP. Ce dernier fera alors l'objet d'une procédure de validation de ses acquis professionnels.

Cette procédure consiste donc à reconnaître que l'expérience professionnelle d'un candidat à un CQP équivaut à une ou plusieurs unités constitutives du CQP. Elle permet de délivrer à un candidat tout ou partie d'un CQP sans que celui-ci ait à suivre les modules de formation correspondants et ait à passer les épreuves d'évaluation prévues.

La procédure de validation des acquis professionnels s'appuie sur un «dossier de validation». Ce dossier est établi suivant un modèle type conçu par la CPNEIP. Il permet d'établir les compétences acquises à partir de la description de l'expérience professionnelle.

Le candidat renseigne son dossier avec un appui technique du responsable hiérarchique direct et/ou un représentant de la fonction formation ou un formateur externe. Le dossier est accompagné d'un mode d'emploi permettant l'utilisation par le candidat.

Le responsable hiérarchique direct valide le dossier dûment renseigné. Le dossier est ensuite adressé à un jury de certification qui, au regard des acquis du candidat, peut le dispenser de tout ou partie de la formation et lui délivrer le CQP visé en fonction de la procédure définie à l'article 3 ci-après.

C) Evaluation des acquis de formation

L'évaluation finale des acquis de formation permet de vérifier l'acquisition des compétences visées par le module de formation concerné. Cette évaluation s'opère selon les principes dégagés à l'article 1 du présent accord. Elle peut prendre la forme d'épreuves d'examen écrit ou oral et/ou d'une mise en situations de travail.

Un cahier des charges précisant les conditions de l'évaluation et les critères de réussite (nombre d'erreurs admises, réponses attendues...) est élaboré pour chaque CQP et est validé par la CPNEIP. Il revient à l'entreprise, l'entreprise d'accueil pour les formations en alternance, d'organiser les évaluations des acquis de formation d'un CQP avec, le cas échéant, l'aide d'un organisme de formation.

L'évaluation est assurée par :

- le responsable hiérarchique direct ;
- le représentant de la fonction formation ou un formateur externe ou éventuellement son tuteur ;
- une personne extérieure au service dans lequel le candidat travaille. Cette personne est désignée par la commission formation de l'entreprise ou à défaut par les instances représentatives du personnel, figurant sur une liste de personnes qualifiées proposée par l'employeur.

Les résultats de l'évaluation doivent être consignés dans un «dossier d'évaluation» qui est adressé par la suite au jury de certification pour l'obtention du CQP.

D) Certification et obtention du CQP

La certification est l'acte par lequel le jury de certification attribue à un candidat un CQP. Cette certification se fait sur la base des résultats des évaluations faites à l'issue de la formation et de la validation des acquis qui en découle. Elle peut également se faire sur la base du «dossier de validation».

ARTICLE 3 : COMPOSITION ET RÔLE DU JURY DE CERTIFICATION

Le jury de certification est composé au maximum de :

- deux personnes désignées par les organisations syndicales de salariés représentées à la CPNEIP ;
- autant de représentants du Syndicat National de l'Industrie Pharmaceutique et des employeurs que le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés ;
- 4 experts en formation professionnelle. Ils peuvent être des représentants des organismes de formation habilités à délivrer la formation d'un CQP.

Ce jury se réunit à l'initiative de la CPNEIP, au maximum trois fois par an. Il est chargé de délivrer les CQP au nom de la CPNEIP. La Présidence du jury est assurée alternativement par la délégation des salariés et la délégation patronale. Le Syndicat National de l'Industrie Pharmaceutique assure le Secrétariat du jury de certification.

Au regard des différents dossiers qui lui sont adressés (dossier de validation et dossier d'évaluation), il délivre le CQP concerné :

- lorsque le dossier de validation ne permet pas de valider tout ou partie des acquis professionnels, le candidat garde le bénéfice de ceux validés pendant une période de 3 ans. Ce délai permet au candidat d'acquérir par la formation les compétences manquantes ;
- lorsque l'évaluation ne permet pas de valider l'ensemble des acquis de formation, le candidat garde le bénéfice des compétences validées pendant une période de 3 ans. Ce délai permet au candidat de suivre à nouveau le ou les modules de formation correspondants aux compétences non validées.

Les décisions de délivrance totale ou partielle de CQP sont prises à la majorité des deux tiers des membres présents du jury de certification.

Les pièces à fournir au jury de certification pour la délivrance d'un CQP sont :

- une fiche de présentation du candidat ;
- un historique de l'expérience professionnelle et des formations suivies par le candidat ;
- le dossier de validation (le cas échéant) ;
- le dossier d'évaluation.

Le Président du jury s'assure de la délivrance aux bénéficiaires du certificat de qualification.

ARTICLE 4 : HABILITATION DES ORGANISMES DE FORMATION DÉLIVRANT UNE FORMATION SANCTIONNÉE PAR UN CQP

Tout organisme de formation (interne à une entreprise ou externe) qui souhaite délivrer tout ou partie d'une formation aboutissant à la délivrance d'un CQP doit être habilité par la CPNEIP à délivrer cette formation. Chaque CQP fait l'objet d'une habilitation expresse.

L'organisme de formation intéressé doit faire une demande d'habilitation auprès de la CPNEIP. Celle-ci déterminera le cahier des charges de cette habilitation et les conditions de son renouvellement.

ARTICLE 5 : CQP ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Contribuant à l'accroissement des compétences et la reconnaissance de l'expérience professionnelle dans l'ensemble de la profession, les CQP doivent être pris en compte dans les entreprises lors des entretiens annuels d'évaluation.

Le développement du professionnalisme par l'acquisition de nouvelles compétences dans un même emploi peut permettre au salarié, en fonction des niveaux de progression définis, d'évoluer au sein du groupe de classification dans lequel son emploi est classé.

De même, l'acquisition de nouvelles compétences peut permettre au salarié de changer d'emploi dans la même filière ou dans une autre filière. Ce changement d'emploi peut éventuellement conduire, par l'application des critères classants définis par l'avenant 1 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, à un changement de groupe de classification.

Par ailleurs, chaque CQP se verra positionner à un niveau de la nomenclature interministérielle des titres et diplômes (niveau I, II, III, IV, V et V bis).

ARTICLE 6 : DEVENIR DES CQP

Lorsqu'un CQP correspond à une qualification pérenne et concerne un nombre important de salariés, la CPNEIP pourra décider de faire une demande d'homologation, permettant de transformer le CQP en titre homologué. Après consultation des parties signataires du présent accord, cette demande sera diligentée par le SNIP et faite au nom des partenaires sociaux.

La création d'un titre homologué ne remet pas en cause la nécessité pour les organismes dispensateurs de la formation d'obtenir l'habilitation de la CPNEIP.

ARTICLE 7 : SUIVI DE L'ACCORD

Au cours du dernier trimestre de chaque année, les membres la CPNEIP effectueront un bilan de l'application des dispositions du présent accord, lors de la réunion consacrée à l'emploi et la formation professionnelle.

A cette occasion, les membres de la CPNEIP pourront donner un avis sur la démarche d'acquisition et d'obtention du CQP et la composition et le rôle du jury de certification, aux parties signataires du présent accord qui pourront les compléter ou les actualiser.

ARTICLE 8 : DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée expérimentale de trois ans. A l'issue de cette période et suivant les bilans qui en seront faits par la CPNEIP, il fera l'objet d'une reconduction tacite pour une période de même durée ou pourra être renégocié par les parties signataires.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} mars 2000.

ARTICLE 9 : EXTENSION

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

ARTICLE 10 : DÉPÔT

Conformément aux articles L.132-10 et R.132-1 du Code du travail, le présent avenant sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 13 décembre 1999

Pour le Syndicat National de l'Industrie Pharmaceutique :

- Pour la Fédération Chimie Energie -
F.C.E./C.F.D.T.

- Pour la Fédération Nationale des
Industries Chimiques - C.G.T.

- Pour la Fédération des Cadres de la
Chimie - CFE-CGC

- Pour la Fédération Nationale de la
Pharmacie - F.O.

- Pour la Fédération Nationale des
Industries Chimiques - C.F.T.C.