

# ACCORD COLLECTIF DU 24 SEPTEMBRE 2004 SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE 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 des Cadres de la Chimie-CFE-CGC  
56 rue des Batignolles - PARIS 17ème
- la Fédération Chimie Mines Textiles Energie CFTC.  
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
- le Syndicat National Professionnel Autonome des Délégués Visiteurs Médicaux-  
(S.N.P.A.D.V.M.)  
21 rue Jules Ferry – 93177 BAGNOLET

il est convenu ce qui suit :

.../...

## PREAMBULE

Par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les partenaires sociaux ont donné un nouveau cadre d'action à la formation professionnelle visant notamment à favoriser l'accès de tous à la formation tout au long de la vie.

Rappelant la nécessité pour l'entreprise d'adapter les compétences des salariés à ses besoins, les partenaires sociaux donnent les moyens à ces derniers, par la mise en place de nouveaux dispositifs, d'être des acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle et de devenir co-responsables avec l'entreprise de leur employabilité et du développement de leurs compétences.

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

Le secteur du médicament connaît depuis plusieurs années des mutations profondes tant au niveau économique, réglementaire qu'organisationnel et devra relever le défi des biotechnologies dans un proche avenir.

Dans un environnement mondial très concurrentiel et en forte évolution, la formation professionnelle est un des facteurs du renforcement de la compétitivité des entreprises du médicament en France. Le maintien et le développement des compétences des femmes et des hommes du secteur constituent un élément primordial dans l'attractivité du territoire notamment pour favoriser l'investissement des entreprises.

L'étude prospective sur les métiers et l'emploi, réalisée dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers du Leem et publiée en juin 2004, anticipe des départs naturels importants du secteur à horizon 2010 et des besoins significatifs en renouvellement des effectifs. Dans cette perspective, la formation professionnelle doit être considérée comme l'un des outils principaux pour préparer les salariés de demain et recruter les compétences futures indispensables pour la pérennisation des entreprises du secteur en France.

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

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social avalise en partie l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle. Aussi, les parties signataires du présent accord se sont attachées, dans l'esprit des accords collectifs du 28 juin 1994 sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à transposer le nouveau dispositif de la formation professionnelle au niveau de la branche en l'adaptant aux spécificités du secteur.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

## **Article 1**

Le présent accord annule et remplace les accords collectifs du 28 juin 1994 sur la formation professionnelle et sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'évolution professionnelle des salariés.

<h1><b>TITRE I – LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE</b></h1>
---

## **CHAPITRE I - MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DANS L'INDUSTRIE DU MEDICAMENT**

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

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

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

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

Compte tenu de ce rôle essentiel, les parties signataires se sont attachées à définir les objectifs de formation suivants au niveau de la branche :

- assurer des compétences et aptitudes techniques et scientifiques du personnel, nécessaires au bon exercice des métiers actuels de l'industrie du médicament et à leur évolution ;
- promouvoir la connaissance du personnel sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;
- assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail ainsi que la réglementation spécifique du secteur ;
- permettre le renforcement de la qualification des salariés les moins qualifiés, par des actions spécifiques ;
- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois, en application de l'accord collectif du 12 juillet 2004 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- favoriser les formations permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur et notamment celles sanctionnées par un diplôme ou un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle, et développer et promouvoir les formations qualifiantes ;
- développer la validation des acquis de l'expérience en vue de reconnaître les compétences des salariés, favoriser les évolutions professionnelles ou d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification ;
- favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;
- préparer les salariés à l'ouverture européenne et internationale de l'entreprise ;
- développer les aptitudes au management des personnels ayant des responsabilités d'encadrement ;
- développer la formation des personnels ayant des responsabilités d'animation et/ou de tutorat ;
- contribuer au maintien dans l'emploi et/ou l'évolution professionnelle des salariés expérimentés ;
- promouvoir le développement des compétences et des connaissances des salariés, et notamment les compétences transférables d'une entreprise à une autre dans le même secteur d'activité ou vers un autre secteur ;
- développer la formation professionnelle dans les PME et TPE.

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

Les parties signataires 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
- techniques scientifiques et professionnelles nécessaires à la maîtrise du métier,
- hygiène / sécurité / environnement / qualité
- management / communication
- apprentissage des langues à usage professionnel

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

- d'une qualification professionnelle reconnue par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche (CPNE)
- d'un certificat de qualification professionnelle
- du titre 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 dans la branche**

Les parties signataires 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 plus de 55 ans en application de l'accord collectif du 19 janvier 2004 sur la mise à la retraite avant 65 ans,
- les travailleurs handicapés,
- les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail
- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental, d'un congé maternité, ou d'une longue maladie
- les jeunes débutant dans la vie professionnelle,
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre, ou un certificat de qualification professionnelle,
- les salariés concernés par un changement d'emploi.

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

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

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

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

#### **Article 6 - Formation dans les PMI/PME et particulièrement celles dont les effectifs sont inférieurs à 10 salariés**

Les parties signataires sont conscientes des difficultés et de la charge que représente, dans les P.M.E./P.M.I., et notamment celles de moins de 10 salariés, la mise en oeuvre d'actions de formation des salariés (manque de disponibilité, gestion des absences, faible effectif concerné...).

Par ailleurs, elles 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 parties signataires demandent à l'OPCA de la branche, 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.

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

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

### **Article 7 - Nature des actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation**

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

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

- des actions d'adaptation au poste de travail. Ces actions sont mises en œuvre sur le temps de travail ;
- des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi. Ces actions sont mises en œuvre sur le temps de travail. Ces formations peuvent donner lieu à un dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail dans les conditions fixées par l'article L.932-1 II du code du travail.
- des actions de formation qui participent au développement des compétences, et notamment des compétences transférables d'une entreprise à une autre dans le même secteur d'activité ou vers un autre secteur. Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, dans les conditions fixées par l'article L.932-1 III du code du travail.

### **Article 8 - Plan de formation et objectifs pluriannuels de formation**

Le programme pluriannuel tel que prévu à l'article 2-3 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 doit notamment prendre en compte, en fonction des spécificités et du contexte de l'entreprise, les objectifs et les axes prioritaires de la formation définis au niveau de la branche ainsi que les informations émanant de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement. Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus et recueille l'avis des représentants du personnel, a lieu dans le dernier trimestre précédent la période pluriannuelle sus-visée.

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

### **Article 9 - Rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle**

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

Cette délibération doit tenir compte du programme pluriannuel prévu à l'article 8 du présent accord, et s'effectue dans les conditions fixées par les articles L.934-4 du Code du Travail et 2-5 et 2-6 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

## **Article 10 - Le droit individuel à la formation (DIF)**

En application des articles L.933-1 et suivants du Code du Travail et des articles 2-12 et suivants de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, un Droit Individuel à la Formation, d'une durée de 20 heures par an, est instauré en faveur des salariés en contrat à durée indéterminée présents dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2005. Ce droit individuel à la formation de 20 heures par an correspond à la durée annuelle du travail prévue aux articles L.212-8 et L.212-9 du Code du Travail ou au nombre de jours travaillés sur l'année prévus à l'article L.215-15-3 du Code du Travail.

Ensuite, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, présent dans l'entreprise acquiert 20 heures de formation au titre du DIF. Cette durée est calculée, dans les mêmes conditions, au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

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

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

Concernant les salariés à temps partiel, la durée de ce droit individuel à la formation est calculée au prorata temporis de la durée prévue au contrat de travail. Ce droit peut être cumulé dans la limite de 120 heures. Les entreprises examineront la possibilité pour les salariés à temps partiel de calculer le droit individuel à la formation sur la base d'un temps plein.

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un droit individuel à la formation dans les conditions prévues à l'article 2-14 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Les parties signataires rappellent que le Droit Individuel à la Formation n'est pas ouvert aux salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation.

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

Selon le principe édicté par l'article L933-3 alinéa 2 du code du travail, les heures de formation accomplies dans le cadre du DIF sont réalisées en dehors du temps de travail.

Un accord d'entreprise peut prévoir que ces heures de formation se réalisent en tout ou partie pendant le temps de travail. Les entreprises examineront avec les organisations syndicales de salariés la possibilité de réaliser les heures de formation liées à l'utilisation du DIF en tout ou partie pendant le temps de travail.

Pour les entreprises n'ayant pas la capacité à négocier, les actions de formations réalisées dans le cadre du DIF pourront être mis en œuvre en tout ou partie pendant le temps de travail après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise et/ou de délégués du personnel pour les entreprises n'ayant pas la capacité à négocier ou en l'absence d'accord d'entreprise, l'entreprise examinera avec le

salarié la possibilité de réaliser les actions de formation liées à l'utilisation du DIF en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les conditions d'exercice du droit individuel à la formation sont fixées par les articles L. 933-1 et suivants du Code du Travail et les articles 2-12 et 2-13 de l'accord du 5 décembre 2003.

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

Les parties signataires encouragent les entreprises à veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès au dispositif du DIF.

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

Cette prise en charge financière de l'OPCA de la branche correspond aux frais liés aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation ainsi qu'aux frais de transport, d'hébergement et de repas, dans la limite d'un forfait horaire de 9 € pour les années 2004 et 2005.

Ce forfait sera reconduit ou révisé chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA de la branche.

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

## **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.

### *11-1 La période de professionnalisation*

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, les parties signataires 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 oeuvre à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

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

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

Ces périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités de la branche définies à l'article 3 du présent accord.

Elles sont également ouvertes :

- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après :
  - un congé maternité
  - un congé parental
  - un accident du travail ou une maladie professionnelle de longue durée.
- aux travailleurs handicapés.

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

Les périodes de professionnalisation pourront être financées par l'OPCA de la branche dans la limite d'un forfait horaire dont le montant diffère suivant la nature de la formation.

Pour les années 2004 et 2005 ces forfaits sont fixés à :

- 9 € par heure de formation pour les formations théoriques se déroulant en salle ;
- 17 € par heure de formation 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,
  - visant l'obtention du titre homologué, d'un DU et d'un DEUST de visiteur médical ou d'un CQP de la branche
  - accompagnant un changement de métier dans le secteur professionnel.

Dans ce cas, la durée maximale prise en charge par l'OPCA est de 1800 heures. Cette durée pourra être revue par avenant au présent accord selon les informations fournies par l'OPCA et les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament.

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

## 11-2 Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires 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, elles incitent les entreprises à avoir recours au contrat de professionnalisation qui s'adresse :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale
- aux demandeurs d'emploi dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Pour l'ensemble des publics visés ci-dessus, le contrat de professionnalisation a pour objectif d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou une qualification professionnelle établie par la CPNE, et notamment les certificats de qualification professionnelle.

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

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA de la branche sur la base d'un forfait horaire dont le montant diffère suivant la nature de la formation.

Pour les années 2004 et 2005 ces forfaits sont fixés à :

- 9 € pour les formations théoriques se déroulant en salle ;
- 17 € 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,
  - visant l'obtention du titre homologué, d'un DU ou d'un DEUST de visiteur médical ou d'un CQP de la branche.

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

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

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

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

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

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe 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. Ces formations seront définies chaque année par la CPNE de la branche.

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

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

## **Article 12 - Développement de la fonction tutorale**

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

Le tuteur a notamment pour mission :

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

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

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

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés. Celle-ci sera prise en compte lors de l'entretien prévu à l'article 19-2 du présent accord.

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

### **Article 13 - Congé individuel de formation**

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

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

Les conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation sont fixées par les articles L.931-1 et suivants du Code du Travail relatifs à ce congé et par les articles 2-15 et suivants de l'accord du 5 décembre 2003.

Afin de faciliter les actions de formation de longue durée susceptibles d'aider les salariés à réaliser un projet personnel d'évolution professionnelle, les parties signataires examineront les conditions de mise en application, dans la branche, de l'accord prévu au deuxième alinéa de l'article 2-30 de l'accord du 5 décembre 2003.

### **Article 14 - Congé d'enseignement**

Les parties signataires considèrent que l'exercice de fonctions d'enseignement par des salariés des entreprises 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, notamment par voie de convention avec les ministères et établissements d'enseignement concernés, les moyens de faciliter le développement du congé-enseignement et plus généralement de développer la participation des professionnels aux enseignements publics ou privés.

Elles rappellent que le congé-enseignement s'exerce dans les conditions fixées à l'article L. 931-28 du Code du Travail et aux articles 2-61 à 2-65 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

### **Article 15 - Clause de dédit formation**

Dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés plus de 1,6 % de leur masse salariale, des accords, conclus entre l'employeur et le salarié, peuvent prévoir qu'en contrepartie d'une formation qualifiante prise en charge par l'employeur, le salarié s'engage à rester à son service pendant une durée déterminée et, en cas de démission avant le terme fixé, à rembourser les dépenses engagées pour sa formation.

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

- . soit sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle;
- . soit figurant sur la liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche.

Ces accords doivent notamment prévoir :

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

L'indemnité n'est pas due :

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

De tels accords ne peuvent pas être conclus :

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

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

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

### **Article 16 - 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, sont définies par l'accord sur la formation du 28 juin 1994. Ces missions, reprises par le présent accord, visent à donner à l'industrie du médicament des informations prospectives sur l'évolution quantitative et qualitative des emplois, notamment en termes de contenu d'activités et d'exigences de compétences, et des besoins en formation en découlant.

Concernant les modalités de participation des organisations syndicales de salariés aux travaux de l'Observatoire, les parties signataires prévoient la mise en place d'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 CPNE, et des ressources disponibles, fixe les actions prioritaires de l'observatoire, veille à leur mise en œuvre et suit les travaux.

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

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

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

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

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

- d'aider les partenaires sociaux à :
  - définir les axes et priorités de la formation dans la branche,
  - détecter les évolutions susceptibles de justifier, dans la branche, d'actions d'anticipation ou d'accompagnement
  - prendre les décisions nécessaires,
  - 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.
  
- d'apporter des informations pouvant aider les entreprises et les partenaires sociaux à :
  - définir leur propre politique de formation,
  - mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences,
  - gérer les évolutions professionnelles de leurs salariés,
  - développer des méthodes d'analyse du travail et des compétences.

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

## **Article 17 - 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 parties signataires s'engagent à inscrire leurs actions dans un processus d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de façon à en éviter les conséquences préjudiciables et en vue de favoriser le développement de la compétitivité des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés.

Dans ce cadre, et notamment au moyen des informations issues de l'observatoire des métiers, elles 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, elles :

- 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 représentatives des salariés sont consultées dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi avant la conclusion des engagements de développement de la formation. Elles sont également associées au suivi de ces engagements.
- suivent au travers de la CPNE de la branche, 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 18 : Le développement des partenariats régionaux et les contrats d'objectifs**

Les parties signataires affirment leur volonté de développer la conclusion avec les régions de contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue.

Ces contrats d'objectifs, élaborés sur la base des données issues des travaux de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation et des orientations prioritaires en matière de formation définies à l'article du présent accord, 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 CPNE de la branche donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs, et suit l'avancement des travaux.

## **Article 19 - Facteurs et modalités d'évolution professionnelle**

### *Article 19-1 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 par l'accord collectif du 28 juin 1994 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 oeuvre et de développer de nouvelles compétences dans une autre filière. Celles-ci peuvent conduire, par application des critères classants définis par l'accord collectif 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 par l'accord collectif 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 congé individuel de formation, 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 19-2 parcours de professionnalisation et entretien professionnel*

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre la démarche d'accompagnement du développement professionnel de chaque collaborateur, démarche initiée par l'accord collectif du 28 juin 1994 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

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

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

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

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourrait être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification,
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation,
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques visés à l'article 2-10-2-b de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

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

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

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

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

L'entretien donnera 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.

#### *Article 19-3 l'entretien de bilan et d'évolution professionnelle*

S'inscrivant dans une finalité différente mais complémentaire de celle des entretiens professionnels prévus à l'article précédent, les entretiens de bilan et d'évolution professionnelle mis en place par les partenaires sociaux par l'accord du 28 juin 1994 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, permettent au salarié de faire régulièrement le point au cours de sa carrière avec les services compétents de l'entreprise (Direction des Ressources Humaines, Service Formation, ...) sur ses acquis professionnels, en vue de l'aider à élaborer un projet personnel d'évolution tenant compte de ses aspirations, de ses capacités et des possibilités et besoins de l'entreprise et de faciliter la réalisation de ce projet grâce, notamment, à l'ensemble des moyens définis par le présent accord.

A cette fin, tout salarié peut demander, tous les 4 ans, à bénéficier d'un entretien avec son employeur. Cet entretien doit avoir lieu dans les 3 mois suivant la formulation écrite de la demande par le salarié. Il donne lieu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rappelant les principaux points évoqués au cours de l'entretien. Celui-ci ne se confond pas avec le dispositif du congé bilan de compétences prévu par la législation et le présent accord.

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

#### *Article 19-4 Le passeport formation*

Conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié a la possibilité, à son initiative, d'établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

L'employeur fournira au salarié, sur sa demande, l'historique des actions de formation continue qu'il a suivi dans l'entreprise.

Par ailleurs, le salarié pourra demander une aide à l'entreprise pour la constitution de son passeport formation, notamment à l'occasion de l'entretien de bilan et d'évolution professionnelle visé à l'article 19-3 du présent accord.

#### *Article 19-5 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 à bénéficier d'un bilan de compétences. Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause les salariés âgés de plus de 45 ans, bénéficient, à leur initiative, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

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

Les conditions d'exercice du congé bilan de compétences (ouverture du droit, procédure d'autorisation d'absence, rémunération, prise en charge de l'action de bilan...) sont fixées par les dispositions du Code du Travail et de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Le bilan de compétence prévu au présent article ne se confond pas avec les entretiens professionnels et les entretiens de bilan et d'évolution professionnelle prévus aux articles 19-2 et 19-3 du présent accord.

#### *Article 19-6 Validation des acquis de l'expérience*

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

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

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de leur 45ème anniversaire, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, les salariés bénéficient, à leur demande, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Les entreprises communiqueront aux institutions représentatives concernées les informations transmises par la C.P.N.E.I.S. relatives aux procédures de validation des acquis de l'expérience.

### *Article 19-7 Développer la communication sur les métiers*

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

A cette fin, les entreprises préciseront à leurs salariés la famille professionnelle dont relève leur activité, ainsi que les principaux emplois existants au sein de chaque famille. Pour ce faire, elles pourront utiliser, si elles le souhaitent, les travaux issus de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation.

Par ailleurs, les signataires souhaitent développer la communication sur les métiers et les formations y conduisant, notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi, afin de faciliter l'orientation et l'insertion professionnelle et de développer l'attractivité de ses métiers, notamment dans un contexte de départs importants à la retraite à venir dans les prochaines années. Les travaux de l'observatoire prospectif des métiers, les actions prévues dans la convention de coopération avec le ministère de l'éducation nationale et les contrats d'objectifs sont autant de moyens qui devraient permettre la communication sur les besoins en recrutement et en compétences du secteur.

### **Article 20: Accueil et insertion des jeunes dans les entreprises du médicament**

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

Aussi, afin de contribuer à l'emploi des jeunes et de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail, elles décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion dans l'entreprise en ce qui concerne leur formation professionnelle.

## TITRE III – DISPOSITIONS FINANCIERES ET DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 21 – Dispositions financières :

1) A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'industrie pharmaceutique employant au moins 10 salariés versent à l'OPCA de la branche :

- ◆ 0,5 % des rémunérations de l'année de référence,
- ◆ la part, non directement utilisée, de la contribution de 0,9% des salaires de l'année de référence due par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue,

Les fonds collectés par l'OPCA de la Branche assurent le financement des priorités définies par le présent accord, soit :

- les frais liés aux actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation dans les conditions fixées à l'article 11 du présent accord
- les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pour les heures accomplies en dehors du temps de travail dans les conditions fixées à l'article 10 du présent accord
- les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction tutorale
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis

2) A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'industrie pharmaceutique employant moins de 10 salariés versent à l'OPCA de la branche :

- ◆ 0,15 % des rémunérations de l'année de référence,
- ◆ la part, non directement utilisée, de la contribution due par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue ;

Les fonds collectés par l'OPCA de la Branche assurent le financement des priorités définies par le présent accord, soit :

- les frais liés aux actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation dans les conditions fixées à l'article 11 du présent accord
- les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pour les heures accomplies en dehors du temps de travail dans les conditions fixées à l'article 10 du présent accord
- les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction tutorale
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis

### Article 22 - Conséquences de l'ouverture européenne et du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger sur les besoins et les actions en formation

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

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

### **Article 23 : Entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée de trois ans, entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2004.

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

### **Article 24 : Bilan**

En vue d'une éventuelle adaptation des dispositions du présent accord, les parties signataires se réuniront avant le 31 janvier 2007 pour effectuer un bilan de l'application de l'accord, notamment au regard des données fournies par l'OPCA de la Branche et des pratiques d'entreprises.

### **Article 25 - Extension**

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

### **Article 26 - Dépôt**

Conformément aux articles L. 132.10 et R. 132.1 du Code du Travail, le présent accord collectif 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.

Pour Les Entreprises du Médicament (Leem) :	
- 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 Chimie Mines Textiles Energie - C.F.T.C.	- Pour le Syndicat National Professionnel Autonome des Délégués Visiteurs Médicaux (S.N.P.A.D.V.M.)