

Relevé de décisions - CPNEIS DU 9 DECEMBRE 2010

Commission/Groupe mixte Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries de Santé

Date de la réunion : 09/12/2010
Horaire : 14:00 à 17:30
Lieu : Leem

Points abordés

1. Approbation du projet de relevé de décisions de la réunion du 7 octobre 2010

Monsieur Jean-Charles REBOURS, en sa qualité de Président, ouvre la séance.

Le procès-verbal en date du 7 octobre 2010 est adopté à l'unanimité par les membres présents.

Avant de débiter le second point de l'ordre du jour, il est à noter l'absence de la CFTC.

2. Fixation du calendrier des réunions 2011 et des jurys CQP

Emmanuelle GARASSINO propose aux organisations syndicales de salariés présentes d'arrêter les dates pour les prochaines réunions CPNEIS.

Il a été convenu un calendrier propre à cette instance :

- mardi 1er mars 2011 de 9h30 à 17h
- jeudi 23 juin 2011 de 9h30 à 17h
- jeudi 27 octobre 2011 de 9h30 à 17h
- jeudi 8 décembre 2011 de 9h30 à 17h

Les réunions de la CPNEIS seront convoquées sur la journée ou la demi-journée selon l'ordre du jour.

Le jury CQP production se réunira :

- 22 juin 2011
- 5 octobre 2011
- 13 décembre 2011

Le jury CQP vente est fixé au 28 juin 2011.

3. Examen de la situation de l'emploi dans les industries de santé

Relevé de décisions - CPNEIS DU 9 DECEMBRE 2010

Katia KACEL présente les PSE reçus par la CPNEIS.

Nouveau dossier :

. NICOX SA

La société pharmaceutique française NICOX va supprimer 29 emplois de ses effectifs de son siège de Sophia Antipolis, près de Nice (Alpes-Maritimes), pour s'adapter à la nouvelle situation résultant du rejet de son traitement phare de l'arthrose, le naproxcinod, par les autorités sanitaires américaines (Food and Drugs Administration).
Pour rappel, NICOX emploie actuellement 124 personnes, dont 61 au siège.

Sont listées les mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et celles destinées à faciliter le reclassement externe.

La rédaction du projet de réorganisation de l'entreprise suscite pour l'ensemble des organisations syndicales un sentiment « d'inquiétude quant au paiement effectif des différentes indemnités de licenciement » afférentes à la rupture.

« L'avenir de NICOX reste toutefois incertain » relève la CFDT eu égard à une baisse de près de 40% de sa valeur marchande.

Emmanuelle GARASSINO, face à cette appréhension, lit le communiqué de presse du porte-parole du groupe en date du 3 novembre 2010 (source AFP France).

Le porte-parole n'était pas en mesure de chiffrer quels départements du groupe allaient être affectés par cette restructuration, dans la mesure où le processus de consultation des partenaires sociaux n'est pas achevé.

Après la déconvenue du rejet du naproxcinod aux Etats-Unis, le groupe va poursuivre ses efforts pour le faire homologuer en Europe.

Les organisations syndicales de salariés souhaitent non seulement connaître « la répartition par type de métiers » des postes menacés par ce projet, mais également apprécier les critères permettant de fixer l'ordre des licenciements.

Enfin, ces premières envisagent que soit porté à leur connaissance l'avis des membres du CE.

Suivi des PSE : Bilan des reclassements et des départs intervenus dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi

. CAREFUSION

Dans le cadre d'une sauvegarde de sa compétitivité, la réorganisation envisagée se traduirait par la suppression effective de 9 postes de travail, dont 3 vacants ; la création de 7 postes et la modification de 38 postes (étant rappelé que 33 propositions de modifications contractuelles ont conduit à 5 refus).

Enfin, le nombre de licenciements envisagés devrait concerner 13 à 19 salariés.

Il y a aujourd'hui 13 personnes en reclassement externe suivies par le cabinet Altedia :

- 6 personnes ont un projet de retour à l'emploi,

Relevé de décisions - CPNEIS DU 9 DECEMBRE 2010

- 3 personnes ont un projet de création d'entreprise,
- 2 personnes ont un projet de formation longue,
- 2 personnes vont vers la retraite,
- 2 personnes ont été reclassées en interne

. BOEHRINGER INGELHEIM France

Dans le cadre d'une réorganisation et d'une restructuration du groupe pour préserver sa compétitivité, des transferts ont eu lieu :

- 1) transfert du site de Reims vers son siège social à Paris
- 2) transfert de son siège social du XVIème arrondissement au XIIIème arrondissement de Paris.

Le plan de sauvegarde de l'emploi est clos depuis le 31 août 2010.

Lors de la dernière commission de reclassement qui s'est tenue le 24 septembre 2010, seule une personne est en recherche d'emploi.

. ASTRAZENECA

Dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, le projet envisageait une suppression de 148 postes.

Le bilan d'activité en date du 17 novembre 2010 laisse apparaître un nombre de solutions ayant abouti :

- contrats de travail (2 CDI et 2 CDD de plus de 6 mois) : 4
- choix d'un projet personnel : 1
- créations d'entreprise : 5
- formations longues qualifiantes : 74

Solutions en cours d'aboutissement

- projets de créations d'entreprise : 30
- formations longues qualifiantes : 8

En attente de solutions :

Personnes sans perspective immédiate : 26

L'état du bilan met en exergue de nombreuses créations d'entreprise. Jean-Charles REBOURS explique cet engouement par des mesures pécuniaires incitatives et par le profil même des personnes (population terrain) qui sont attirées par ce type de projet.

3. Examen de la situation de l'emploi dans les industries de santé (suite)

Relevé de décisions - CPNEIS DU 9 DECEMBRE 2010

. RANBAXY

Pour rappel, dans le cadre d'une sauvegarde de la compétitivité, l'entreprise (qui appartient au groupe DAIICHI SANKYO) avait envisagé la suppression de 14 postes.

Lors de la dernière commission de suivi du 26 novembre 2010, un salarié protégé est en attente de confirmation de son licenciement par l'Inspection du travail et devrait ensuite solliciter la cellule d'accompagnement.

Les quatre autres salariés impactés par le PSE n'ont pas souhaité bénéficier du congé de reclassement et une salariée a pu être reclassée en interne.

. VENTANA

Dans le cadre d'une cessation d'activité sur le site d'ILLKIRCH, 110 salariés sont impactés dans le plan social : sur les 35 salariés en congé de reclassement, 7 sont déjà en poste dans une nouvelle société.

Selon la dernière commission de suivi en date du 29 novembre 2010, 14 solutions ont été identifiées :

- CDI : 10
- CDD > 6 mois : 1
- CDD < 6 mois, de « pré-embauche » : 2
- formations longues : 1

. ROCHE

Pour rappel, 110 salariés étaient concernés par le plan.

* Reclassement au sein du groupe ROCHE :
Nombre de salariés bénéficiaires demandeurs :

Reclassement probable : 2
Bénéfice période d'intégration : 2
Suivi période d'intégration et choix définitif : 71
Prime de mobilité : 29
Assistance déménagement : 18
Déménagement : 17
Frais de réinstallation : 11
Aide reclassement conjoint : 13

* Reclassement externe :
Nombre de salariés bénéficiaires demandeurs :

Acceptation congé de reclassement (CR) : 28
Refus du CR : 2
Suivi du CR : 0
Allocation différentielle CR : 0
Aide au déménagement : 0
Budget formation : 14
Indemnités conventionnelles de licenciement : 10

Relevé de décisions - CPNEIS DU 9 DECEMBRE 2010

. BOIRON

Dans le cadre d'une réorganisation et d'une restructuration pour préserver la compétitivité du groupe, le plan envisageait la suppression de 13 postes, 54 réaffectations et 57 modifications de contrat de travail.

Sur les 13 suppressions de poste :

- 9 reclassements internes (Nantes et Orléans)
- 2 reclassements externes (Orléans et Tours)
- 2 sont sans solution

Sur les 54 réaffectations réussies :

- 29 reclassements
- 1 Fongecif
- 6 CRE
- 4 CIR
- 14 en période d'adaptation sur le nouveau site de Tours (avril 2011)

et aussi

- 4 fin de CRE sans solution
- 1 salarié protégé en attente d'autorisation de licenciement de l'inspection du travail

. BESINS-HEALTHCARE

Actualisation des données :

- 8 reclassements internes : un salarié a exercé son droit de retour pendant la période d'adaptation
- 21 départs : 9 adhésions à la convention de reclassement personnalisé dont une personne avec un projet de formation de longue durée et une autre avec un projet de création d'entreprise
- 4 départs volontaires dont 2 personnes pouvant bénéficier de la retraite et 2 autres personnes ont un projet de reconversion (formation longue durée)
- 1 personne licenciée pourra bénéficier de la retraite
- 4 salariés licenciés ont retrouvé un emploi
- 3 personnes sont en recherche d'emploi salarié

Actuellement, le cabinet BPI accompagne 8 personnes.

. BAYER SCHERING PHARMA

Pour rappel, eu égard à l'échec des négociations d'un accord GPEC (7 réunions), la structure a dû s'adapter pour avoir une meilleure flexibilité en supprimant 139 postes.

La dernière commission de suivi en date du 25 novembre 2010 apporte de nouveaux éléments :

- cessation anticipée d'activité : 28
- retraite : 3
- recherche d'emploi : 1
- recherche d'emploi aboutie : 9
- reconversion (formation supérieure à 300 heures) : 12

Relevé de décisions - CPNEIS DU 9 DECEMBRE 2010

- reprise ou création d'entreprise : 15

total : 68

. BRISTOL-MYERS SQUIBB (BMS)

Une promesse de vente pour le site de Meymac avait été signée avec la société SALEM, un laboratoire pharmaceutique de nationalité algérienne, qui s'était engagé à recruter 28 salariés de BMS dont 13 en septembre 2010 et 15 techniciens en janvier 2011.

BMS a vendu son site d'Epernon (Eure et Loir) à Rouver Investment (fonds d'investissement luxembourgeois).

* Sur le site de Meymac : 162 salariés effectif PSE :

- 42 départs volontaires dont 23 CDI et 6 CDD de plus de six mois, 6 formations longues, 1 en cessation anticipée d'activité et 6 "divers" (licenciement, décès, retraite...)
- 37 mobilités vers le site d'Agen
- 17 salariés ont été embauchés par la société SALEM

Sur les 80 salariés restants : 66 salariés ont été licenciés fin septembre 2010 et 17 salariés avec statut IRP ont été dispensés d'activité dont 9 ont élaboré un projet dans le cadre du PIC (6 sont en accompagnement avec le cabinet BPI, 2 CDI et 6 formations longues de reconversion, 2 créations d'entreprise et 1 CAA).

- 13 personnes sont en recherche de solution

* Sur le site d'Epernon : 223 salariés concernés

- 30 salariés sont sans solution
- 15 départs volontaires
- 34 reclassements internes
- 6 reclassements internes contraints
- 4 salariés en cessation anticipée d'activité
- 34 CDI
- 33 CDD
- 12 formations longues
- 11 créations d'entreprise
- 1 contrat d'apprentissage
- 33 projets personnels
- 3 invalidités
- 1 retraite
- 1 futur congé maternité
- 2 congés parentaux
- 3 refus d'accompagnement

. ALLERGAN France SAS

Relevé de décisions - CPNEIS DU 9 DECEMBRE 2010

Dans le cadre d'un transfert du siège de Mougins vers Paris (La Défense) avec un regroupement des activités non industrielles, 30 salariés ont été impactés dans ce projet.

La situation du PSE sur lesdits salariés est la suivante :

- 4/19 ont accepté leur transfert à Paris avec une modification de leur contrat de travail
- 9/9 ont refusé leur transfert à Marlow (UK)
- 2/2 ont refusé leur transfert à Irvine (US)

Mise en place d'un PSE pour 26 salariés :

- aucun reclassement interne n'a pu aboutir
- 19 ont trouvé un emploi
- 5 ont un projet de création d'entreprise (5 l'ont déjà créée et 1 abandon de projet)
- 1 n'a pas encore de solution identifiée
- 1 personne de 57 ans ne souhaite plus travailler

3. Examen de la situation de l'emploi (suite)

. IDENIX

Dans le cadre d'une sauvegarde de compétitivité, sur les 17 salariés affectés par des licenciements économiques:

- 3 ont retrouvé un emploi en CDI
- 5 postes en CDD
- 4 sont en formation longue durée
- 3 créations d'entreprise
- 2 reconversions au professorat des écoles

. PIERRE FABRE

* La dermo-cosmétique :

Pour rappel, dans le cadre d'un rééquilibrage des forces commerciales de la branche dermo-cosmétique, l'entreprise avait envisagé la suppression de 48 postes et la modification de 164 contrats de travail.

La dernière commission de suivi a eu lieu le 25 novembre 2010 et a apporté un éclairage nouveau sur l'état des reclassements.

Actuellement, 30 collaborateurs sont en reclassement externe dont 15 ont accepté un congé de reclassement.

Le PSE Activité de santé est clos.

* La R&D Pharmaceutique :

Sur les 10 collaborateurs ayant eu une modification de contrat, 8 ont accepté la modification et 2 sont en cours de reclassement interne.

Relevé de décisions - CPNEIS DU 9 DECEMBRE 2010

Sur les 21 collaborateurs ayant eu une suppression de poste, 16 ont accepté un reclassement interne et les 5 autres sont en reclassement externe.

La notification des licenciements interviendra, à défaut de reclassement interne, au plus tôt fin décembre 2010.

. GSK

Jean-Charles REBOURS indique à l'ensemble des organisations syndicales de salariés qu'il ne dispose pas d'éléments nouveaux de suivi du PSE par rapport à la dernière CPNEIS. Il indique également que le PSE de MAYENNE est clos depuis le mois de juin.

. UCB

Dans le cadre d'une transformation en une entreprise biopharmaceutique en se focalisant dans les domaines du système nerveux central et de l'immunologie, et une réorientation vers la médecine de spécialistes, l'entreprise envisage la suppression de 194 postes (réseau médecine généraliste).

129 solutions ont abouti :

- 59 contrats de travail (50 en CDI et 9 en CDD de plus de 6 mois)
- 12 choix d'un projet personnel
- 28 créations d'entreprise
- 30 formations longues qualifiantes

3 solutions en cours d'aboutissement :

- 1 contrat de travail potentiel (période d'essai ou CDD < 6 mois)
- 2 projets de création d'entreprise

En attente de solutions :

14 personnes sans perspective immédiate

A titre indicatif, le directeur des ressources humaines est Monsieur Thierry PROUST en lieu et place de Eric PEUZIAT, souligne une organisation syndicale.

. ROTTENDORF PHARMA SAS

En redressement judiciaire depuis le 30 novembre 2009, un plan de continuation de l'activité a été prononcé le 16 août 2010 avec un apurement du passif étalé sur dix années.

Pour rappel, le plan avait entraîné la suppression de 36 postes indirects et 10 postes directs.

En date du 7 septembre 2010, il a été procédé à 7 propositions de reclassement interne auprès de 17 salariés concernés par le PSE. Seules 4 propositions ont été acceptées par les salariés.

En date du 29 novembre 2010, 37 personnes ont été licenciées dont 27 ont adhéré au contrat de transition professionnelle (CTP)

Sur ces 27 personnes qui ont accepté un CTP :

- 12 ont trouvé un emploi durable (CDI, CDD>6 mois, 1 création d'entreprise)
- 3 sont en période travaillée
- 2 personnes sont en recherche active
- 6 sont en formation dont 2 sur des formations longue durée
- 1 salarié a bénéficié d'une convention ASFNE

Relevé de décisions - CPNEIS DU 9 DECEMBRE 2010

- 1 départ retraite

et 4 ont des pistes sérieuses d'emploi susceptibles de déboucher rapidement

. ALMIRALL PRODUCTION

Dans le cadre d'une cessation de l'activité de l'Usine de Château du Loir, l'entreprise envisageait la suppression de 23 postes.

Sur ces 23 personnes :

- 1 personne est en CDI
- 8 personnes sont en CDD, missions intérim et en recherche active d'emploi
- 2 personnes ont créé leur entreprise
- 5 personnes sont en formation longue durée
- 2 départs à la retraite
- 5 personnes sont dispensées de recherche d'emploi par le Pôle Emploi

Autres informations :

L'ensemble des organisations syndicales de salariés sollicitent l'envoi de la nouvelle version du projet de restructuration d'ABBOTT PRODUCT pour l'étudier lors de la prochaine réunion.

4. Orientations sur la mise en œuvre de l'accord du 24 septembre 2004 sur la formation (avenant forfaits 2011 et décisions de la CPNEIS pour 2011)

A titre liminaire, Emmanuelle GARASSINO rappelle qu'il convient d'établir chaque année un avenant à l'accord formation pour faire vivre le dispositif en l'état avec des améliorations à la marge pour 2011. En effet, la réforme de la formation professionnelle découlant de la loi de novembre 2009 aura des conséquences essentiellement en 2012. Une révision globale de l'accord formation de branche sera donc proposée en 2011.

Elle indique également des excédents en fin d'année sur l'enveloppe C2P Pharmacie.

a/ Droit individuel à la formation pour 2011 (art. 10)

* Prise en charge des frais de formation par C2P

- Financement par l'OPCA des heures de formation et frais pour les DIF hors temps de travail
- Maintien de la prise en charge au coût réel plafonné à 25 €/heure
- Maintien du complément de forfait de 15 € par heure de formation pour les DIF hors temps de travail des salariés de 50 ans et plus.

* Prise en charge spécifique pour les actions de formation proposées, construites et organisées par la Branche.

La prise en charge de l'OPCA sur la base de la totalité des coûts pédagogiques, négociés par la Branche, et des frais réels justifiés pour les autres frais liés à la formation pour 2011 :

- biotechnologie santé
- directeur régional
- formation continue des visiteurs médicaux

Relevé de décisions - CPNEIS DU 9 DECEMBRE 2010

- parcours modulaire de formation "construire son projet professionnel".

b/ La période de professionnalisation pour 2011 (art. 11.1)

* Prise en charge des frais de formation par C2P

- Financement à hauteur de 100% des heures réalisées avec un plancher de 50 heures (35 h si VAE) et un plafond de 1800 heures.

- Maintien de la prise en charge des frais réels justifiés plafonnés à 25 €/heure.

- Complément de forfait de 15 € par heure de formation pour des formations visant la reconversion de salariés dont l'emploi est menacé, durée minimum de 50 heures (100 h en 2010) et plafond de 1800 h (max de 900 h en 2010).

- Maintien du complément de forfait de 15 € par heure de formation pour les périodes de professionnalisation des salariés de 50 ans et plus.

- Création d'un complément de forfait de 15 € par heure de formation pour les périodes de professionnalisation conduisant à un CQP de branche.

- Création d'un "bonus PME" de prise en charge des périodes de professionnalisation de 5 €/heure pour les frais de salaires et frais de déplacement des PME (moins de 50 salariés) (hors complément de forfait de 15 €).

* Plancher d'heures de formation pour la prise en charge des périodes de professionnalisation fixé à 50 heures

- plancher porté à 35 heures si VAE

- plancher à 35 heures pour les PME de moins de 50 salariés

- aucun plancher d'heures n'est fixé pour les actions ou parcours de formation spécifiques proposés, construits et organisés par la branche :

- biotechnologie

- directeur régional

- formation continue des visiteurs médicaux (à supprimer : notamment dans le cadre de la certification)

- sensibilisation des managers et des salariés des services RH sur l'emploi, le recrutement et l'évolution de carrière des seniors identifiée ou créée dans le cadre du comité de section pharmacie

- parcours modulaire de formation "construire son projet professionnel" proposé dans l'offre de l'OPCA C2P.

Les seules nouveautés résident donc d'une part, dans la création d'un complément de forfait de 15 euros par heure de formation pour les périodes de professionnalisation conduisant à un CQP de branche et, d'autre part, dans l'instauration d'un « bonus PME » (pour les entreprises occupant moins de 50 salariés) de prise en charge des périodes de professionnalisation de 5 euros/heure pour les frais de salaire et frais de déplacement (hors complément de forfait de 15 euros).

Afin de favoriser la formation dans ces PME, il a été ajouté un plancher d'heures de 35 heures.

Enfin, dans le cadre de la formation continue des visiteurs médicaux, il a été suggéré de supprimer « notamment dans le cadre de la certification ».

Les objectifs de professionnalisation retenus au niveau de la branche s'appuient sur les actions de formation sur les thèmes prioritaires. A cette fin, une seule modification apportée, celle relative à l'ajout « santé au travail ».

Pour être moins restrictif, on abandonne la notion d'usage professionnel pour l'apprentissage des langues.

4.Orientation sur la mise en oeuvre de l'accord du 24 09 2004 sur la formation (suite)

c/ Les contrats de professionnalisation (art. 11.2)

Relevé de décisions - CPNEIS DU 9 DECEMBRE 2010

* Maintien d'un forfait horaire maximum avec 2 niveaux de prise en charge par C2P :

- 10 €/h : formations théoriques se déroulant en salle et les formations visant à l'obtention du titre homologué, d'un DU ou d'un DEUST ou d'une licence professionnelle de visiteur médical, dans la limite de 1800 heures maximum de formation par contrat (contre 1200 heures en 2010)
- 25 €/h pour les formations :
 - pratiques (atelier ou labo) et nécessitant l'utilisation d'installations lourdes et de matériaux coûteux dont notamment les formations management, langue, technique métier, informatique appliquée, réglementation pharmaceutique et qualité
 - visant l'obtention d'un CQP de branche
 - des seniors de 50 ans et plus, quelle que soit la formation

* Maintien du complément de forfait de 15 € par heure de formation pour les contrats de professionnalisation conclu avec des salariés de 50 ans et plus

* Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir:

- un diplôme, un titre homologué, une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- une qualification figurant sur la liste de la CPNEIS suivante :
 - * un CQP de branche
 - * une formation à l'issue de laquelle le salarié bénéficie d'une progression de groupe de classification

* Les formations pour lesquelles la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à plus de 12 mois (dans la limite de 24 mois) sont les formations conduisant à l'obtention :

- d'un certificat de qualification professionnelle
- du titre de visiteur médical
- d'un diplôme, titre ou certificat d'Etat

* La durée des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peut être augmentée à plus de 25% de la durée du contrat pour toutes les formations le nécessitant néanmoins, si en cours d'année les fonds de prise en charge disponibles à C2P deviennent insuffisants, la priorité sera donnée aux contrats de professionnalisation pour les métiers à bas niveau de qualification (1 à 4) ou pour les formations de niveaux V à III de l'Education Nationale.

La seule modification concerne l'augmentation du plafond horaire maximal pour les formations visant à l'obtention du titre homologué, d'un DU ou d'un DEUST ou d'une licence professionnelle de visiteur médical, dans la limite de 1800 heures maximum de formation par contrat (contre 1200 heures en 2010).

La CFTC propose d'ajouter la possibilité de réaliser un contrat de professionnalisation pour les formations à l'issue desquelles le salarié bénéficie d'une progression de niveau de classification et pas seulement d'une progression de groupe de classification. Un débat s'instaure sur le sujet entre les organisations syndicales de salariés.

Emmanuelle GARASSINO répond à ces interrogations en leur proposant de ne pas fermer la réflexion et d'aborder ces questions en 2011, lors de la prochaine réunion de la CPNEIS.

* Autres forfaits 2011

Une harmonisation s'installe sur les forfaits pris en charge à 400 euros pour les actions ainsi décrites :

- 1) l'action d'évaluation des unités scientifiques et réglementaires dans le cadre du CQP vente et promotion de produits

Relevé de décisions - CPNEIS DU 9 DECEMBRE 2010

pharmaceutiques à l'Officine.

2) pour l'entretien de repérage préalable des compétences dans le cadre d'une demande de CQP branche

3) pour l'entretien de repérage préalable des compétences dans le cadre d'une demande de VAE en vue de l'obtention du titre homologué de VM

Enfin dans le cadre du DIF et de la période de professionnalisation, maintien du plafond à 3 500 euros pour les VAE et les bilans de compétence.

L'approche abordée est de prôner la liberté de choix avec une absence de limitation de cabinets, pour les bilans de compétences, dès lors qu'un accord réciproque est recueilli (entreprise et salarié).

* Dispositions financières (contribution FPSPP)

Emmanuelle GARASSINO annonce un maintien de la répartition de la contribution FPSPP à 50 % sur l'enveloppe "professionnalisation" (0,5) et 50 % sur le pan de formation (0,9).

Néanmoins, l'arrêté n'étant pas paru pour fixer le montant de la contribution du FPSPP, compris entre 5 et 13 %, une formulation générique sera proposée dans l'avenant formation.

La recommandation des partenaires sociaux, au sein du CPNFP est de fixer ce taux à 10% pour 2011.

5. Point sur le projet de rapprochement d'OPCA

Emmanuelle GARASSINO énonce les différents points de progression de ce rapprochement d'OPCA en décrivant le processus :

- 1) la dernière réunion paritaire se tiendra le 22 décembre 2010
- 2) les statuts sont annexés à l'accord
- 3) composition du Conseil d'Administration : 40 membres (20 salariés et 20 employeurs) avec l'instauration d'un système de suppléance avec 10 membres.
- 4) une amélioration du projet d'accord sera proposée sur le temps de transport.

6. Observatoire des Métiers : travaux en cours

Une présentation est faite par Emmanuelle GARASSINO. (voir slides joints)

Elle décrit l'avancement de deux points :

1) un site " test" pour le guide « Passerelles Métiers » dans l'industrie du médicament sera accessible aux membres du comité de pilotage de l'observatoire des métiers à partir de la mi-décembre 2010 laissant un délai de 15 jours à trois semaines (avant le 25 janvier 2011) pour valider les contenus.

2) l'Institut virtuel des métiers et des formations : le cabinet BPI a lancé les travaux avec l'élaboration d'une première cartographie des métiers R&D d'ici janvier 2011. Une deuxième vague concernera les métiers de la production et de la commercialisation en avril 2011.

Relevé de décisions - CPNEIS DU 9 DECEMBRE 2010

Enfin, elle rappelle qu'un groupe restreint de l'Observatoire doit se réunir en janvier 2011.

7. Point sur l'apprentissage en vue du groupe tripartite Leem apprentissage du 14 décembre 2010

L'étude de ce point est reporté au 1er mars 2011.

8. Questions diverses

* Les CQP

Emmanuelle GARASSINO expose aux partenaires sociaux une demande de l'IMT d'établir un partenariat pour 10 contrats de professionnalisation avec le GRETA d'Elbeuf qui assurerait certaines actions de formation, pour des CQP en conduite de ligne de conditionnement.

Cette demande se situe dans le cadre d'une action collective en Haute-Normandie avec trois entreprises : Sanofi Aventis, Valdepharm et Ethypharm.

Elle rappelle que l'IMT reste le garant de l'ensemble du CQP de conduite de ligne de conditionnement non seulement au regard de la qualité de la démarche, mais aussi dans la réalisation de toutes les évaluations (repérage et évaluation finale). Le GRETA assurerait partiellement les actions de formation pour les unités 2 (conduite de ligne) et 6 (communication écrite et orale) et entièrement pour l'unité 3 (maintenance).

Les organisations syndicales de salariés regrettent « une consultation tardive de l'IMT et une approche a posteriori » (demande le 19 novembre pour un début des contrats le 6 décembre 2010).

A cet égard, un courrier sera adressé à l'IMT, lequel reprendra non seulement ces observations, mais également rappellera l'impératif du respect du délai de la procédure et notamment des délais.

En l'état de ces constatations, les partenaires sociaux font droit à leur demande de sous-traitance avec le GRETA d'Elbeuf en exigeant d'établir un bilan à la fin de l'action en indiquant le nombre de CQP délivrés.

* Aucune question diverse n'a été soulevée.

La séance est levée à 17h00

<i>Décision</i>	<i>Responsable</i>	<i>Echéance prévue</i>
<i>La demande de partenariat de l'IMT avec le GRETA d'Elbeuf pour 10 contrats de professionnalisation est acceptée, sous réserve d'établir un bilan à la fin de l'action qui devra indiquer le nombre de CQP délivrés. Un courrier en ce sens sera envoyé.</i>	<i>Emmanuelle GARASSINO</i>	<i>30/12/2010 (Terminé)</i>

Relevé de décisions - CPNEIS DU 9 DECEMBRE 2010

Pièces jointes

- ⇒ Avenant formation et décisions CPNEIS pour 2011_09 12 2010.pdf
- ⇒ Point CQP décembre 2010.pdf
- ⇒ Travaux observatoire.pdf

Relevé de décisions - CPNEIS DU 9 DECEMBRE 2010

NOM	ORGANISATION	Présent	Excusé
Jean-Charles REBOURS	Laboratoire GLAXOSMITHKLINE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jean-Claude ADAM	FO - FÉDÉRATION NATIONALE DE LA PHARMACIE*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emmanuelle GARASSINO	Leem	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Claire ALLARIA	PFIZER	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Danièle CHAPONNAIS	FO - FÉDÉRATION NATIONALE DE LA PHARMACIE*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jean-François CHAVANCE	CFDT - Fédération Chimie Energie*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Thomas CLOCHON	Leem	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Jean-Louis DELAJOT	C2P	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Gwendoline DELAMARE-DEBOUTTEVILLE	Leem	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Katrine DENOEL	CFE - CGC Chimie*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jean-Marie DUC	CGT - FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frédéric FABRE	CGT - FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emira FEKI	UNION	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Florence FORT SAINT JEVEINT	CFE - CGC Chimie*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Isabelle FRERET	CFE - CGC Chimie*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Didier GARNIER	CFDT - Fédération Chimie Energie*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Michel HISTE	CFE - CGC Chimie*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Odile JANIAUT	CFE - CGC Chimie*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Katia KACEL	Leem	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pascal LE GUYADER	Leem	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Thierry LERCIER	CFDT - Fédération Chimie Energie*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Philippe MEUNIER	FO - FÉDÉRATION NATIONALE DE LA PHARMACIE*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
François PLOUVIER	FO - FÉDÉRATION NATIONALE DE LA PHARMACIE*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jean-Yves RAFA	BRISTOL-MYERS SQUIBB	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Elodie SENCIER	Leem	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Emmanuelle TOURY	CEVA SANTE ANIMALE/L'UNION	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Emmanuelle TREBOT	CEVA SANTE ANIMALE/L'UNION	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

La formation professionnelle : accord de Branche et décisions CPNEIS

CPNEIS

Jeudi 09 décembre 2010

- Avenant annuel à l'accord formation
 - priorités de branche
 - forfaits et modalités de prise en charge C2P pour N+1
 - Contribution FPSPP
 - Décisions complémentaires CPNEIS
 - Excédents en fin d'année sur l'enveloppe C2P Pharmacie
 - Réforme de la formation professionnelle forte à partir de 2012 (notamment OPCA)
- Pas de modifications majeures en 2011, améliorations à la marge

Droit Individuel à la Formation pour 2011 (art.10)

- **Prise en charge des frais de formation par C2P**
 - Financement par l'OPCA des heures de formation et frais pour les DIF hors temps de travail
 - Maintien de la prise en charge au coût réel plafonné à 25 €/heure
 - Maintien du complément de forfait de 15 € par heure de formation pour les DIF hors temps de travail des salariés de 50 ans et plus
- **Prise en charge spécifique pour les actions de formation proposées, construites et organisées par la Branche**
 - La prise en charge de l'OPCA sur la base de la totalité des coûts pédagogiques, négociés par la Branche, et des frais réels justifiés pour les autres frais liés à la formation. Pour 2011 :
 - Biotechnologie santé
 - Directeur régional
 - Formation continue des visiteurs médicaux
 - Parcours modulaire de formation «construire son projet professionnel »

La période de professionnalisation pour 2011 (article 11.1)

- Prise en charge des frais de formation par C2P
 - Financement à hauteur de 100% des heures réalisées avec un plancher de 50 heures (35h si VAE) et un plafond de 1800 heures
 - Maintien de la prise en charge des frais réels justifiés plafonnés à 25€/heure
 - Complément de forfait de 15 € par heure de formation pour des formations visant la reconversion de salariés dont l'emploi est menacé, durée minimum de 50 heures (100 h en 2010) et plafond de 1800 h (max de 900 h en 2010)
 - Maintien du complément de forfait de 15 € par heure de formation pour les périodes de professionnalisation des salariés de 50 ans et plus
 - Création d'un complément de forfait de 15 € par heure de formation pour les périodes de professionnalisation conduisant à un CQP de branche
 - Création d'un « bonus PME » de prise en charge des périodes de professionnalisation de 5 €/heure pour les frais de salaires et frais de déplacement des PME (moins de 50 salariés) (hors complément de forfait de 15€)

Création

Création

La période de professionnalisation pour 2011 (suite)

- Plancher d'heures de formation pour la prise en charge des périodes de professionnalisation fixé à 50 heures
 - Plancher porté à 35 heures si VAE
 - + ajouter plancher à 35h pour les PME de moins de 50 salariés
 - Aucun plancher d'heures n'est fixé pour les actions ou parcours de formation spécifiques proposés, construits et organisés par la branche :
 - Biotechnologie
 - Directeur régional
 - Formation continue des visiteurs médicaux (à supprimer : notamment dans le cadre de la certification)
 - Sensibilisation des managers et des salariés des services RH sur l'emploi, el recrutement et l'évolution de carrière des seniors identifiée ou créée dans le cadre du comité de section pharmacie
 - Parcours modulaire de formation «construire son projet professionnel » proposé dans l'offre de l'OPCA C2P

Création

- Objectifs de professionnalisation retenus au niveau de la branche :
 1. Les actions de formation sur les thèmes prioritaires :
 - Contexte économique et réglementaire du secteur
 - Techniques scientifiques et professionnelles pour la maîtrise du métier
 - Hygiène / sécurité / environnement / qualité / Santé au travail
 - Management / communication
 - Apprentissage des langues (à supprimer : à usage professionnel)
 2. Les formations accompagnant un changement de métier dans l'entreprise, par mobilité transversale ou promotionnelle
 3. les actions de validation des acquis de l'expérience
- La seule finalité de la formation n'est pas une action d'adaptation au poste de travail
- Cas particulier des formations internes :
 - Pour 2009 la prise en charge de la formation interne est plafonnée à 30% de la durée totale de l'action de formation pour les formations ne conduisant pas à un diplôme, un titre ou une certification reconnus, sous réserve que la formation interne réponde aux critères de formation professionnelle, c'est-à-dire justifie d'un programme, d'objectifs préalablement déterminés, de moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, et d'un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats

Les contrats de professionnalisation (art. 11.2)

- Maintien d'un forfait horaire maximum avec 2 niveaux de prise en charge par C2P :
 - 10 €/h : formations théoriques se déroulant en salle et les formations visant à l'obtention du titre homologué, d'un DU ou d'un DEUST ou d'une licence professionnelle de visiteur médical, dans la limite de 1800 heures maximum de formation par contrat
 - 25 €/h pour les formations :
 - pratiques (atelier ou labo) et nécessitant l'utilisation d'installations lourdes et de matériaux coûteux dont notamment les formations management, langue, technique métier, informatique appliquée, réglementation pharmaceutique et qualité
 - visant l'obtention d'un CQP de branche
 - des seniors de 50 ans et plus, quelle que soit la formation
 - Maintien du complément de forfait de 15 € par heure de formation pour les contrats de professionnalisation conclu avec des salariés de 50 ans et plus

- Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir:
 - un diplôme, un titre homologué, une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
 - une qualification figurant sur la liste de la CPNEIS suivante :
 - un CQP de branche
 - une formation à l'issue de laquelle le salarié bénéficie d'une progression de groupe de classification
- Les formations pour lesquelles la durée du contrat de prof. peut être portée à plus de 12 mois (dans la limite de 24 mois) sont les formations conduisant à l'obtention :
 - d'un certificat de qualification professionnelle
 - du titre de visiteur médical
 - d'un diplôme, titre ou certificat d'Etat
- La durée des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peut être augmentée à plus de 25% de la durée du contrat pour toutes les formations le nécessitant. Néanmoins, si en cours d'année les fonds de prise en charge disponibles à C2P deviennent insuffisants, la priorité sera donnée aux contrats de professionnalisation pour les métiers à bas niveau de qualification (1 à 4) ou pour les formations de niveaux V à III de l'Education Nationale.

Autres forfaits 2011

(DIF, périodes et contrats de professionnalisation)

- Forfaits : harmonisation
 - 400 € (au lieu de 200 € en 2010) pour l'action d'évaluation des unités scientifiques et réglementaires dans le cadre du CQP vente et promotion de produits pharmaceutique à l'officine
 - 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences dans le cadre d'une demande CQP de branche
 - 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences dans le cadre d'une demande de VAE en vue de l'obtention du titre homologué de VM
 - VAE et bilan de compétence : sur la base des frais réels justifiés plafonnés à 3500 € (sauf pour contrat de professionnalisation)
- Décision CPNEIS pour la prise en charge des bilans de compétences :
 - Pas de limitation de cabinets (FONGECIF)

Création



Dispositions financières (contribution FPSPP)

- Maintien de la répartition de la contribution FPSPP à 50% sur le 0,5 et 50% sur le 0,9
 - Contribution FPSPP 2010 : 13% du 0,5 + 0,9
 - 2011 : recommandation des partenaires sociaux : 10%, décret en attente

Les CQP

CPNEIS

09 décembre 2010

Organismes de formation



2
Leem

- **IMT : demande de partenariat avec le GRETA d'Elbeuf pour le CQP de conduite de ligne de conditionnement**
 - Partenariat demandé pour 10 contrats de professionnalisation dans le cadre d'une action collective en Haute Normandie avec les entreprises : Sanofi Aventis, Valdepharm et Ethypharm
 - Formation en alternance (1 semaine de formation par mois) d'une durée de 343 heures (49 jours) du 6 décembre 2010 au 14 octobre 2011
 - Le GRETA assurerait partiellement les actions de formation pour les unités 2 (conduite de ligne) et 6 (communication écrite et orale) et entièrement pour l'unité 3 (maintenance)

- **L'IMT reste le garant de la qualité de la démarche CQP et devra réaliser toutes les évaluations (repérage et éval finale)**
- **GRETA d'Elbeuf : plateaux techniques locaux**
 - **Domaines de compétences :**
 - Conduite de ligne / maintenance de 1^{er} niveau
 - **Ressources et moyens disponibles :**
 - 750 m² : 5 salles de formation dont 1 salle technique de 160 m² avec une chaîne de conditionnement pour produits pharmaceutiques liquides ou solides (granulés, comprimés, pots ou flacons) + sous systèmes didactiques pour études technologiques associées : automatismes, hydraulique, pneumatique, électrotechnique.
- **Proposition secrétariat de la CPNEIS : validation partenariat pour cette action collective + mention dans le courrier de la demande tardive (cf demande le 19 novembre pour un début des contrats le 6 décembre)**

Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises du médicament

Travaux 2010

CPNEIS

09 décembre 2010

Axe 1 : Études d'anticipation de l'emploi et des compétences

- TB annuel emploi démographie et simulations de départs à fin 2009
- Étude prospective métiers/emploi : finalisation de l'Étude emploi /métiers /formation dans les Biotechnologies + enquête quantitative
- Réalisation d'un Guide « Passerelles Métiers »

• Axe 2 : Partenariats régionaux / actions Emploi-Formation régionales

- Suite du contrat d'objectifs en Aquitaine
- Actions compétences /emploi /formation avec les pôles de compétitivité (Lyonbiopôle, Medicen, AlsaceBiovalley...) et les clusters

• Axe 3 : Préparation des compétences clés de demain et des mutations industrielles

- Mutualisation des compétences biotech : finalisation des expérimentations en Ile de France et Rhône-Alpes
- Employabilité en visite médicale (suites)
- Accompagnement des mutations de l'emploi en production et R&D, le cas échéant
- Développement du dispositif CQP



- *Axe 4 : Communication et partage de l'information sur les besoins en compétences et l'offre de formation*
 - Communication CQP : brochures, outil formation...
 - Maintien et développement du site d'évaluation des formations biotech
 - Création d'un Institut virtuel des métiers et des formations si décidée à la suite de la mission confiée par Valérie PECRESSE au Professeur Manuel Tunon de Lara (co-financement Etat)