ACCORD COLLECTIF DU 4 SEPTEMBRE 2002

RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

DANS LA FABRICATION ET LE COMMERCE DES PRODUITS A USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VETERINAIRE

CONVENTION COLLECTIVE DU 1^{ER} JUIN 1989

Entre les soussignés :

Le GROUPEMENT DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES DE PRODUCTION ET DE SERVICES POUR LA PHARMACIE ET LA SANTE (FACOPHAR Santé) 6, rue de La Trémoille - 75008 PARIS ;

Le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU MEDICAMENT VETERINAIRE (S.I.M.V.) 11, rue des Messageries - 75010 PARIS ;

Le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU DIAGNOSTIC IN VITRO (S.F.R.L.) 6, rue de La Trémoille - 75008 PARIS ;

L'ASSOCIATION NATIONALE DES SOCIETES VETERINAIRES D'ACHATS ET DE DISTRIBUTION DE MEDICAMENTS (ANSVADM) 6, rue de La Trémoille - 75008 PARIS ;

d'une part, et

La FEDERATION CHIMIE ENERGIE C.F.D.T. 47 / 49, avenue Simon Bolivar - 75950 PARIS CEDEX 19;

La FEDERATION CHIMIE MINES TEXTILES ENERGIE C.F.T.C. 8 rue Juliette Dodu - 75010 PARIS :

La FEDERATION NATIONALE DES CADRES DE LA CHIMIE (F.C.C.) C.F.E.-C.G.C. 56, rue des Batignolles - 75017 PARIS ;

La FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES C.C.T. 263, rue de Paris - Case Postale 429 - 93514 MONTREUIL CEDEX ;

La FEDERATION NATIONALE DE LA PHARMACIE F.O. 7, passage Tenaille - 75014 PARIS ;

d'autre part,

II D

il est établi ce qui suit :

UNIPHAR - Accord du 4 septembre 2002 relatif à la GPEC - Page 1 sur 13

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans une perspective de développement des pratiques de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, au sein des entreprises de l'UNIPHAR afin de leur permettre, d'une part, de maintenir l'adéquation entre les besoins en compétences et les ressources humaines existantes tout en développant leur compétitivité dans un contexte économique et technologique concurrentiel fortement évolutif et, d'autre part, de contribuer à répondre aux aspirations individuelles d'évolution professionnelle formulées par les salariés.

Il s'inscrit dans le prolongement des principes posés par l'accord collectif professionnel du 1^{er} juillet 1999 sur les Classifications et Salaires.

Il est de la responsabilité de l'entreprise de se projeter et de réfléchir sur l'évolution de ses métiers et l'adaptation de ses compétences (changement d'activité économique, évolution des investissements, développement prévisible des marchés et des nouvelles technologies...).

Cette projection sera prise en compte dans la définition du plan de formation.

Le cadre conventionnel, défini ci-après, repose sur la reconnaissance par les parties signataires des principes essentiels suivants en matière d'évolution professionnelle des salariés :

- les entreprises jouent un rôle fondamental dans l'évolution professionnelle de leurs salariés, par l'apport d'informations sur les emplois existants et ceux à pourvoir, par l'aide qu'elles peuvent apporter aux salariés dans la définition et la réalisation de leurs projets d'évolution et par la mise en place de parcours de professionnalisation.
- les salariés jouent également un rôle essentiel dans leur évolution professionnelle ; il leur appartient, à ce titre, de se conduire en véritables acteurs par leur implication, la recherche spontanée d'informations et par leur co-responsabilité en matière de formation.
- la notion d'évolution professionnelle n'a pas une dimension unique qui se réduirait aux seules évolutions verticales des salariés au sein de l'entreprise par suite du changement ou d'une évolution importante du type d'activité confiée. Cette notion recouvre également le développement de la professionnalisation dans l'emploi exercé ainsi que la mobilité transversale qui permet aux salariés d'acquérir, de mettre en oeuvre et de développer de nouvelles compétences dans la même filière ou dans une autre filière.
- les actions de formation n'ont pas toutes le même rôle dans les processus d'évolution professionnelle. Certaines d'entre elles n'ont qu'un rôle d'adaptation ou de maintien dans l'emploi alors que d'autres ont pour objet l'acquisition de connaissances et l'augmentation effective des compétences d'un même niveau ou d'un niveau supérieur dans la même filière ou une autre.

L'ensemble de cette démarche doit contribuer à renforcer la place de la politique de l'emploi et des ressources humaines au sein des entreprises, afin que celle-ci s'affirme comme une réelle stratégie.

200

Soyfu

CHAPITRE 1 Facteurs d'évolution professionnelle

ARTICLE 1

L'évolution professionnelle des salariés relève de plusieurs résultantes : l'évolution de la fonction et le changement d'emploi.

a) Evolution de la fonction :

Lorsque la fonction évolue, celle-ci doit être recotée.

- La nouvelle pesée peut aboutir au même niveau de classification. Cependant, le salarié ayant acquis de nouvelles compétences, complétées ou non par une action de formation, a bénéficié d'une évolution professionnelle.
- Si l'évolution de la fonction suivie d'une cotation génère un changement de niveau, il y a une évolution professionnelle.

b) Changement d'emploi :

Le changement d'emploi, dans la mesure où il génère l'acquisition de compétences nouvelles, engendre une évolution professionnelle, que la nouvelle fonction corresponde à un niveau de classification supérieur ou non.

ARTICLE 2

À 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, 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, sont différents moyens susceptibles de permettre aux salariés d'acquérir les compétences recherchées par l'entreprise dans le cadre d'évolutions professionnelles.

Ces évolutions professionnelles pourront éventuellement donner lieu à une progression en terme de salaire ou de classification.

Sur un plan collectif, pour réaliser l'adéquation entre les compétences nécessaires à son fonctionnement et les compétences dont elle dispose à un moment donné, l'entreprise utilisera différents moyens tels que l'élargissement des activités confiées, l'attribution de nouvelles activités, la modification de l'organisation du travail, la formation liée à un dispositif d'orientation préalable et d'évolution prévisible, le recrutement...

SD JHW

200

UNIPHAR - Accord du 4 septembre 2002 relatif à la GPEC - Page 3 sur 13

CHAPITRE 2 Modalités d'évolution professionnelle

ARTICLE 3 - Mise en place d'entretiens individuels

Afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, il appartient aux entreprises de mettre en place des entretiens permettant d'évaluer régulièrement le travail de leurs collaborateurs.

Ces entretiens, conduits par la hiérarchie, doivent avoir lieu à l'initiative soit du salarié soit de l'employeur, une fois par an. Ils ont en particulier pour objet de faire le bilan et d'échanger sur les performances individuelles des collaborateurs. Ils contribuent à anticiper l'évolution professionnelle du salarié.

Ces entretiens ont également pour finalité d'apprécier les compétences nouvelles que les salariés ont acquises et mettent en œuvre pour répondre aux besoins de leur poste, du fait notamment d'actions de formation, d'activités nouvelles ou du développement d'expériences professionnelles ou non y compris les connaissances ou compétences validées lors de l'exercice de fonctions représentatives, syndicales, électives, associatives ou autres.

Ces entretiens permettent également d'identifier et de définir les compétences nouvelles et/ou complémentaires à acquérir ou à perfectionner en vue de l'évolution professionnelle future du salarié pour répondre aux besoins du poste ou de l'entreprise.

Ces entretiens seront également l'occasion pour les salariés de s'exprimer sur le contenu de leur travail et de faire connaître leurs souhaits d'évolution professionnelle.

Afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens, les salariés devront être prévenus de la date de l'entretien au moins une semaine avant et disposer du support d'entretien afin de leur permettre de s'y préparer ; ils seront, de cette façon, informés sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

L'entreprise mettra en œuvre les moyens nécessaires de formation afin de favoriser la mise en place des entretiens.

La grille d'entretien, remplie à l'issue de l'entretien par le hiérarchique, sera proposée au collaborateur pour avis avant signature. En cas de désaccord sur le contenu de ce document, le collaborateur a la possibilité de solliciter un entretien auprès du hiérarchique de $2^{\text{ème}}$ niveau.

Les entreprises pourront envisager, pour ce second entretien, la possibilité pour les salariés d'être accompagnés par un représentant du personnel.

(Un canevas d'entretien est proposé en annexe.)

260

50 Ita

UNIPHAR - Accord du 4 septembre 2002 relatif à la GPEC - Page 4 sur 13

ARTICLE 4 - Projet individuel d'évolution professionnelle

Le salarié pourra solliciter tous les 5 ans un entretien d'évolution professionnelle. Cet entretien devra se dérouler dans un délai maximum de 3 mois suivant sa demande. Il répond à la volonté des parties signataires de permettre au salarié de faire le point au cours de sa carrière avec les personnes compétentes de l'entreprise sur ses acquis professionnels, en vue de l'aider à préparer un projet d'évolution professionnelle tenant compte de ses aspirations, de ses capacités et des possibilités et besoins de l'entreprise.

Ce projet permettra au salarié d'évoluer progressivement au sein de son niveau de classification, voire de changer de niveau. Les capacités, la motivation et l'implication du salarié sont des éléments essentiels dans la mise en oeuvre d'un projet individuel d'évolution professionnelle.

Si le principe d'une évolution professionnelle était acquis à court ou moyen terme, le salarié étudiera avec son employeur la nature des moyens à mettre en œuvre pour la réalisation de son projet. Ceux-ci pourront, le cas échéant, impliquer la mise en place de parcours individuels de formation.

ARTICLE 5 - Développer la communication sur les emplois dans les entreprises

La connaissance, par les salariés, des perspectives et possibilités 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.

À cette fin, chaque salarié pourra avoir connaissance de la filière professionnelle dont relève sa fonction, ainsi que les principales fonctions existantes au sein de sa filière.

Les entreprises doivent donner aux salariés une information sur les fonctions à pourvoir mettant en évidence les éléments suivants :

- Le descriptif des activités de la fonction à pourvoir,
- Les pré-requis nécessaires pour l'occuper en termes de formation, d'expérience ou d'aptitudes.

Tout candidat pourra, à cette occasion, demander à bénéficier d'un entretien avec les services compétents de l'entreprise, afin que sa candidature soit étudiée et que lui soient notamment précisées les caractéristiques de l'emploi à pourvoir.

Le candidat sera informé du délai dans lequel sa candidature sera étudiée ainsi que des suites qui y seront données.

Afin de limiter les risques d'inadaptation liés aux mutations ou promotions des salariés, l'employeur pourra prévoir une période probatoire, durant laquelle les moyens nécessaires à l'aboutissement de la mutation ou de la promotion seront mis en œuvre.

Si la période probatoire ne s'avérait pas concluante, le salarié serait réintégré de plein droit dans son emploi antérieur.

ARTICLE 6 - Favoriser la diversification des parcours professionnels

Afin de faciliter la diversification des parcours professionnels des salariés et de leur apporter ainsi une réponse à des souhaits d'évolution personnels, les parties signataires du présent

UNIPHAR - Accord du 4 septembre 2002 relatif à la GPEC - Page 5 sur 13

Dr

accord incitent les entreprises à rechercher les proximités de compétences requises existant entre des activités relevant de différentes filières professionnelles.

Cette recherche doit également permettre aux entreprises d'envisager des réponses nouvelles aux désirs d'évolution exprimés par certains de leurs salariés qui auraient peu de perspectives au sein de leur filière professionnelle.

ARTICLE 7 - Optimiser la place de la formation dans les processus d'évolution professionnelle

La formation professionnelle est un moyen pour l'entreprise de préparer les salariés aux évolutions de compétences liées aux objectifs ou aux contraintes (évolution des investissements, changements organisationnels, technologiques,...), qui auront été anticipés par l'entreprise.

Pour information, les parties signataires rappellent, ci-après, les moyens destinés à faciliter ce processus :

- Au cours de l'entretien individuel, il sera procédé à un recensement des actions de formation suivies au cours de l'année,
- Lors de ce même entretien, seront appréciées les compétences acquises du fait de ces formations et sera favorisée la mise en pratique de ces compétences dans les situations de travail,
- Création, pour chaque salarié, d'un outil de suivi de formation recensant tout au long de sa carrière dans l'entreprise, les actions de formations internes et externes,
- Développement d'une responsabilité conjointe du salarié et de l'entreprise (coinvestissement dédit-formation),
- Favoriser la mise en place de CQP adaptés aux besoins de la Branche, au sein de la CPNEIS, permettant la reconnaissance des formations professionnelles qualifiantes utiles dans la profession,
- Identification des formations à mettre en œuvre, dans le cadre des besoins d'évolution des entreprises, au regard des aptitudes individuelles des salariés,
- Incitation aux entreprises à prendre en compte l'évolution des qualifications individuelles des salariés, en leur donnant, d'une part, la possibilité d'assurer certaines missions de formation, d'accueil de stagiaires, de compagnonnage et de tutorat, et d'autre part, en faisant évoluer l'organisation afin que les situations professionnelles favorisent l'apprentissage et/ou l'approfondissement des compétences,
- Favoriser l'accession à la formation qualifiante et aux moyens offerts par le congé individuel de formation.
- Lors de la mise en œuvre de projet d'introduction de nouvelles technologies, les entreprises porteront une attention toute particulière aux personnes qui, compte tenu de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes, pourraient rencontrer des difficultés particulières. Elles rechercheront des solutions appropriées –notamment de formationpermettant leur adaptation.

313

50 JHa

ARTICLE 8 - Le coïnvestissement pour certaines actions de formation visant le maintien de l'employabilité des salariés.

Conformément à l'article 17 de la loi du 19 janvier 2000 et sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions particulières, le présent article précise les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient mises en œuvre à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

Les actions de formation visées sont celles ayant pour objet le développement des compétences du salarié, distinctes des simples actions d'adaptation à l'emploi qu'il occupe. Il s'agit plus particulièrement des actions suivantes :

- Les actions de promotion, de reconversion ou de requalification,
- Les actions de formation qualifiantes sanctionnées par un titre ou un diplôme délivré par l'Etat ou sanctionnées par un certificat défini par la CPNEIS.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent être organisées hors du temps de travail effectif dans la limite de 200 heures de formation par an.

Les dépenses exposées pour la réalisation de ces actions de formation peuvent être imputables au titre du plan de formation, sur l'obligation de participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle, ainsi qu'au titre du capital de temps de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La partie de la formation effectuée hors du temps de travail effectif ne donne pas lieu à rémunération, sauf disposition contraire.

ARTICLE 9 - Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement et de conduite d'entretiens

Les salariés ayant des responsabilités d'encadrement et de conduite d'entretiens jouent un rôle fondamental dans les processus d'évolution professionnelle de leurs collaborateurs, par l'information qu'ils peuvent leur donner sur les perspectives d'emploi au sein de l'entreprise, le rôle qu'ils jouent dans l'identification et la mise en oeuvre de parcours de professionnalisation, l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs, l'aide qu'ils peuvent apporter dans l'élaboration des projets individuels d'évolution professionnelle ainsi que la transformation de l'organisation du travail. Ils ont également un rôle essentiel en matière de formation professionnelle de leurs collaborateurs, notamment en ce qui concerne l'évaluation des compétences à acquérir puis acquises en formation et la bonne mise en œuvre de ces compétences.

Les entreprises seront attentives à la bonne préparation de ces salariés à l'exercice de leurs responsabilités; elles prendront en compte ces différents éléments lors de l'évaluation régulière du travail de ces collaborateurs.

210

52 AH a

UNIPHAR - Accord du 4 septembre 2002 relatif à la GPEC - Page 7 sur 13

CHAPITRE 3

Dispositions spécifiques pour les salariés n'ayant pas bénéficié d'évolution professionnelle au sens de l'article 1

ARTICLE 10 - Création d'un capital individuel formation de développement professionnel

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, un capital individuel formation de développement professionnel est instauré en faveur des salariés qui n'auraient pas eu d'évolution professionnelle, au sens de l'article 1er du présent accord et de la définition figurant ci-dessous, au sein de leur entreprise pendant une période de 5 ans afin de les aider à réaliser un projet individuel réaliste d'évolution professionnelle.

Les entreprises auront la possibilité d'améliorer ce délai par voie d'accord.

Sont concernés les salariés qui depuis 5 ans n'ont, ni suivi de formations, ni acquis de nouvelles connaissances, ni de nouvelles compétences, ni changé de fonction, ni de niveau ni connu d'évolution de fonction dans la classification issue de l'accord collectif du 1^{er} juillet 1999.

Les salariés remplissant les conditions énoncées par le présent article et désireux de bénéficier de ces dispositions en feront la demande écrite auprès de leur employeur. La durée maximale de ce capital pourra atteindre 200 heures par salarié bénéficiaire. Le capital peut être abondé par le salarié dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles, notamment par le biais du Capital Temps de Formation.

L'ensemble des sommes allouées chaque année à ce capital individuel formation de développement professionnel sera pris sur le budget de formation dans la limite de 20 % du budget légal de formation. Ce plafond pourra être amélioré par accord d'entreprise.

Son utilisation est consacrée à la réalisation d'un projet individuel de formation susceptible de déboucher sur des perspectives d'emploi à l'intérieur ou en dehors de l'entreprise. La formation devra débuter dans un délai maximum de douze mois à partir de la demande.

L'élaboration de ce projet, réalisée avec l'aide de la hiérarchie et des services compétents de l'entreprise, pourra impliquer la mise en oeuvre de processus d'orientation préalable dans le cadre des dispositifs légaux existants.

Les entreprises détermineront, avec les salariés bénéficiaires, la ou les périodes d'utilisation de ce capital, de façon à ne pas apporter de gêne à l'organisation du travail, la coresponsabilité éventuelle du salarié dans ces actions, ainsi que les suites apportées, à l'issue de la formation, en terme d'activités confiées.

Pendant la durée d'utilisation du capital, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération mensuelle brute : salaire de base, avantage en nature ainsi que les éventuelles primes (celles qui présentent un caractère de généralité, de constance et de fixité) et il conserve sa protection sociale antérieure.

Cette période est assimilée, au regard de l'ancienneté et de la législation sur les congés payés à une période de travail effectif.

of Alo

220

La formation réalisée dans le cadre du capital individuel formation de développement professionnel constitue, pour les bénéficiaires, une nouvelle chance et une opportunité d'accroître leur qualification.

À cette fin, la nature et l'étendue des connaissances acquises par les salariés dans le cadre de ces dispositions devront être précisées dans une attestation de suivi de formation, accompagnée le cas échéant de la mention du diplôme obtenu et joint au dossier du salarié.

Les salariés pourront ainsi faire état de leurs acquis de formation auprès de leur employeur, notamment dans le cadre de la réponse aux offres d'emploi dont ils pourront avoir connaissance, en application des dispositions de l'article 5 du présent accord. Les entreprises s'engageront à analyser en priorité leurs candidatures sur des fonctions à pourvoir en interne.

Si l'acquisition de nouvelles compétences, requises pour le poste, est de nature à influencer de façon significative la tenue du poste, l'entreprise examinera la possibilité d'une évolution de rémunération.

CHAPITRE 4

Développer une nouvelle concertation sociale au niveau de la branche et de l'entreprise

Le présent accord pose les bases d'une nouvelle concertation sociale en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi qu'en matière d'évolution professionnelle des salariés.

Il rappelle également les bases de concertation sociale prévues par l'accord Classifications et Salaires en matière de suivi de l'application dudit accord.

Cette concertation est réalisée aux niveaux, complémentaires l'un de l'autre, que sont la branche et l'entreprise.

ARTICLE 11 - Concertation au niveau de la Branche

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, elles :

- définiront les axes et priorités de la formation à l'UNIPHAR, prenant en compte la diversité des entreprises de la branche.
- exprimeront les besoins de la Branche au sein de la Commission de l'Emploi de la CPNEIS, afin de faciliter la reconnaissance des qualifications utiles dans la profession, donnant lieu à la délivrance de certificats de qualification professionnelle. La liste de ces qualifications sera régulièrement mise à jour, au regard notamment des évolutions du contenu des emplois et des exigences de compétences s'y rapportant.

36,

UNIPHAR - Accord du 4 septembre 2002 relatif à la GPEC - Page 9 sur 13

ARTICLE 12 - Concertation au niveau de l'entreprise et de(s) établissement(s)

- Il appartient aux entreprises de mettre en place une politique de concertation permettant, à leur niveau et au niveau de(s) établissement(s), d'anticiper, d'accompagner et de favoriser l'évolution professionnelle de leurs salariés,
- Les entreprises communiqueront aux institutions représentatives concernées (D.P. ou C.E. ou commission de formation) les informations transmises par l'UNIPHAR relatives aux axes et priorités de la formation professionnelle définis par la Branche.

Les entreprises de plus de 50 salariés engageront chaque année une concertation avec les institutions représentatives du personnel existantes afin de définir les grandes orientations à 3 ans de leur politique de formation. Les plans de formation successifs favoriseront la continuité et la cohérence des actions de formation d'une année à l'autre.

En application des principes d'évolution professionnelle posés par le présent accord, les directions d'entreprises et les représentants du personnel se réuniront une fois par an en vue d'assurer le suivi régulier de l'évolution globale des emplois et des qualifications. Les directions d'entreprises communiqueront à l'occasion du rapport annuel au comité d'entreprise, des informations sur le nombre de salariés bénéficiaires du capital individuel formation de développement professionnel et sur les projets individuels d'évolution professionnelle.

CHAPITRE 5 Application et suivi

ARTICLE 13 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant sa signature.

ARTICLE 14 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 15 - Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à la condition d'observer les règles définies à l'article 40 de la convention collective nationale " Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire".

Article 16 - Extension

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

31

so I A ple

UNIPHAR - Accord du 4 septembre 2002 relatif à la GPEC - Page 10 sur 13

ARTICLE 17 - Formalités

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail, le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 4 septembre 2002.

Pour le GROUPEMENT DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES DE PRODUCTION ET DE SERVICES POUR LA PHARMACIE ET LA SANTE (FACOPHAR Santé):

Pour le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU DIAGNOSTIC IN VITRO (S.F.R.L):

Pour la FEDÉRATION CHIMIE ENERGIE C.F.D.T : \

Pour la FEDERATION NATIONALE DES CADRES DE LA CHIMIE (F.C.C.) C.F.E.-C.G.C:

Pour la FEDERATION NATIONALE DE LA PHARMACIE F.O: Pour le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU MEDICAMENT VETERINAIRE (S.I.M.V):

Pour l'ASSOCIATION NATIONALE DES SOCIETES VETERINAIRES D'ACHATS ET DE DISTRIBUTION DE MEDICAMENTS (ANSVADM):

Pour la FEDERATION CHIMIE MINES TEXTILES ENERGIE C.F.T.C:

Pour la FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES C.G.T:

CANEVAS DU SUPPORT D'ENTRETIEN INDIVIDUEL

Afin d'accompagner la mise en place de l'entretien individuel prévu à l'article 3 du présent accord, il est proposé un canevas de support d'entretien individuel.

Ce document, sans valeur conventionnelle ou juridique, propose une liste non exhaustive d'éléments permettant à la fois l'évaluation professionnelle des collaborateurs et l'expression de leurs souhaits d'évolution professionnelle.

Parmi les éléments suivants, les entreprises reprendront ceux nécessaires à l'évaluation de leurs collaborateurs.

ETAT CIVIL

- ⇒ Etat civil du collaborateur.
- ⇒ Date d'entrée dans l'entreprise.
- □ Date de prise de la fonction actuellement occupée.

EVALUATION DES COMPETENCES

Commenter sur la base de faits concrets

Il s'agit d'apprécier :

- ⇒ Le savoir,
- ⇒ Le savoir-faire,
- ⇒ Le savoir être.

Cette évaluation pourra être effectuée notamment à l'aide des critères suivants :

- Respect des règles
- Initiative
- Esprit d'équipe
- Adaptabilité au poste
- Communication
- Productivité
- Jugement
- Encadrement et management

BILAN DE LA PERIODE ECOULEE

- ⇒ Bilan des formations suivies depuis le précédent entretien.
- ⇒ Commentaires du collaborateur.

50 W AA

Pro

W.

PREVISIONNEL

⇒ Prévisionnel de l'année à venir.

PLAN DE DEVELOPPEMENT

- ⇔ Action de formation (savoir et savoir-faire).
- ⇔ Action de développement (savoir être).
- ⇒ Evolution envisagée.

SYNTHESE ET CONCLUSION DE L'ENTRETIEN

- ⇒ Synthèse.
- ⇔ Commentaires et signature de la hiérarchie.
- ⇒ Commentaires et signature du collaborateur.
- ⇔ Le cas échéant : commentaire et signature du N+2.

SO THE OL

Jans