

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE
DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE,
PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE**
(4^e édition. – Novembre 2002)

ACCORD DU 6 JANVIER 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0550241M*
IDCC : 1555

Entre :

Le groupement des petites et moyennes entreprises de production et de services pour la pharmacie et la santé (FACOPHAR Santé), 6, rue de La Trémoille, 75008 Paris ;

Le syndicat de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV), 11, rue des Messageries, 75010 Paris ;

Le syndicat de l'industrie du diagnostic *in vitro* (SFRL), 6, rue de La Trémoille, 75008 Paris ;

L'association nationale des sociétés vétérinaires d'achats et de distribution de médicaments (ANSVADM), 6 rue de La Trémoille, 75008 Paris,

D'une part, et

La fédération chimie-énergie CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;

La fédération chimie, mines, textiles, énergie CFTC, 8, rue Juliette-Dodu, 75010 Paris ;

La fédération nationale des cadres de la chimie (FCC) CFE-CGC,

D'autre part,

il est établi ce qui suit.

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 réformant la formation professionnelle et poursuit les engagements initiés par l'accord du 1^{er} juillet 1999 mettant en place une nouvelle classification et par l'accord du 4 septembre 2002 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conclus au niveau de la branche professionnelle.

Les parties signataires considèrent que les actions de formations doivent permettre d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois tout au long de leur carrière ainsi que le développement des compétences compte tenu de l'évolution prévisible des métiers et des besoins des entreprises.

Ces actions pourront concourir au développement personnel et professionnel des salariés en facilitant :

- leur accès à une promotion sociale au travers d'une qualification professionnelle ;
- l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- leur maîtrise des évolutions technologiques et des modes d'organisation du travail ;
- le maintien de l'employabilité de l'ensemble des salariés et plus particulièrement des seniors.

Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle :

- est une des conditions du renforcement de la compétitivité des entreprises ;
- contribue à la préservation de l'emploi en permettant l'adéquation des salariés aux besoins des entreprises nés des évolutions économiques, technologiques et d'organisation ;
- que les actions mises en place pour faire face aux mutations doivent notamment favoriser l'accès à des formations qualifiantes et permettre des évolutions professionnelles y compris pour les salariés des plus faibles niveaux de qualification et à l'intention desquels des actions spécifiques seront organisées si nécessaire.

Elles rappellent l'importance des sommes consacrées à la formation et leur volonté que les moyens investis aient une efficacité réelle, tant dans l'entreprise que pour les salariés, selon le principe de la « formation investissement ».

Elles estiment que le développement des relations entre les entreprises et le système éducatif est indispensable pour adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises en qualifications.

Elles rappellent la nécessité d'une bonne intégration des jeunes dans l'entreprise et leur attachement au dispositif de formation d'insertion en alternance qui constitue un des moyens privilégiés de cette intégration. Elles conviennent, dans ce sens, de s'attacher à développer les contrats de professionnalisation et l'apprentissage dans la branche, dans le respect des dispositifs légaux et réglementaires.

Elles soulignent également la nécessité d'accompagner l'évolution professionnelle des salariés les plus avancés en âge.

Elles considèrent enfin que l'atteinte des objectifs assignés à la formation professionnelle dans les entreprises nécessite l'implication de tous les partenaires : employeurs, salariés, formateurs, institutions représentatives du per-

sonnel, organisations syndicales, dans le respect du rôle et des attributions de chacun, fixés par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Les parties signataires étudieront les moyens nécessaires à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau de la branche professionnelle.

En conséquence, il est convenu de ce qui suit :

Article 1^{er}

Objectifs de la formation professionnelle

Les actions de formation doivent faciliter l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, maintenir leur employabilité et permettre le développement des compétences compte tenu de l'évolution prévisible des métiers et des besoins de l'entreprise.

Dans cet objectif, sont considérées comme prioritaires :

- les actions de formation qui permettent d'assurer la mise à niveau des salariés en fonction de l'évolution des connaissances techniques, scientifiques et humaines indispensables à la bonne tenue de leur poste ;
- les actions de formation qui permettent de préparer les salariés à l'évolution de leurs fonctions ;
- les formations qualifiantes permettant le développement de compétences ;
- les formations développant l'aptitude au management et à la formation des personnels ayant des responsabilités d'animation et d'encadrement.

S'inscrivent essentiellement dans cet objectif les actions de formation portant sur les thèmes suivants :

- les évolutions du contexte économique, législatif et réglementaire ;
- les évolutions technologiques, scientifiques et professionnelles liées aux métiers de l'entreprise ;
- l'hygiène, la sécurité et la qualité ;
- le management et la communication ;
- les technologies de l'information ;
- les langues à usage professionnel.

Dans le cadre de ces priorités, les parties signataires souhaitent que les entreprises accordent une attention particulière aux publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés âgés d'au moins 45 ans. Compte tenu de l'allongement de la durée des carrières suite à la réforme des retraites, les entreprises doivent veiller à maintenir l'employabilité de ces salariés notamment par des actions de formation ;
- les nouveaux entrants dans l'entreprise.

Article 2

Le droit individuel à la formation (DIF)

2.1. Les salariés bénéficiaires

Chaque année, tout salarié en contrat à durée indéterminée, justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier, bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures.

Pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel, ce droit est calculé *pro rata temporis* par rapport à la durée légale du temps de travail ou la durée du travail appliquée dans l'entreprise. Pour ces salariés, les entreprises sont toutefois incitées à calculer le droit individuel à la formation sur la base d'un temps plein sachant que le besoin en formation n'est pas lié au temps de travail.

Pour la première année d'application de l'accord, les salariés en contrat à durée indéterminée employés à temps plein justifiant d'une année d'ancienneté au 1^{er} janvier 2005 disposeront d'un crédit d'heures de 20 heures à utiliser à compter du 1^{er} janvier 2005.

Les salariés employés en contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès lors qu'ils justifient avoir travaillé au moins 4 mois, continus ou non, au cours des 12 derniers mois.

2.2. Information, utilisation et anticipation du DIF

Au 1^{er} janvier de chaque année, l'entreprise doit informer chaque salarié par écrit du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

Chaque action de formation réalisée au titre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles. Ces heures acquises peuvent être cumulées pendant 6 années dans la limite de 120 heures. Au terme de ce délai de 6 années, le DIF reste plafonné à 120 heures. Ce plafond de 120 heures est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel, sans limitation quant au nombre d'années cumulées.

Les salariés employés en contrat à durée indéterminée pourront, pour suivre une action de formation, utiliser par anticipation leurs droits à venir dans la limite d'une année, soit 20 heures pour un salarié à temps plein. Ce droit est calculé *pro rata temporis* pour les salariés employés à temps partiel.

Ce nombre d'heures peut être augmenté par accord des parties lorsque le module de formation retenu le nécessitera.

2.3. Les actions prioritaires

Les actions éligibles au titre du DIF relèvent, en priorité, de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions permettant l'acquisition d'une qualification ;
- les actions de perfectionnement et de développement des connaissances, en liaison avec les métiers de l'entreprise et, ou de la branche professionnelle.

2.4. L'organisation de la formation

Le droit individuel à la formation s'exerce hors du temps de travail. Toutefois, un accord d'entreprise ou un accord individuel entre le salarié et l'entreprise peut prévoir que l'action de formation réalisée au titre du droit individuel à la formation s'exerce en tout ou partie sur le temps de travail.

Lorsque la formation est réalisée hors temps de travail, l'entreprise verse au salarié une allocation égale à 50 % de son salaire net. Pour la partie de la formation réalisée pendant le temps de travail, l'employeur assure un maintien de salaire.

Pendant la durée de la formation, les salariés bénéficient de la législation de la sécurité sociale relative à la protection des accidents du travail et des maladies professionnelles.

2.5. Les formalités

Le droit individuel à la formation est utilisable à l'initiative du salarié en accord avec l'entreprise. Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre l'employeur et le salarié. Pour pouvoir bénéficier de son droit individuel à la formation, le salarié doit formaliser sa demande par un document précisant l'intitulé de la formation choisie, la durée de l'action de formation, les modalités d'organisation proposées, les dates de début et de fin de la formation, son coût et l'organisme de formation pressenti.

Lors de l'examen de la demande déposée par le salarié, l'entreprise pourra y substituer un organisme de formation de son choix ou prévoir d'autres modalités d'organisation tout en respectant le choix du salarié quant à la formation choisie.

Les demandes de DIF doivent être déposées dans les délais et selon les modalités fixés par les entreprises.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse dans le délai imparti valant acceptation.

2.6. Le financement de la formation

Les dépenses pédagogiques, l'allocation de formation ou le maintien de la rémunération du salarié ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas, exposées dans le cadre du droit individuel de formation sont pris en charge par l'OPCA au titre de la contribution de 0,5 % et ce dans la limite des fonds disponibles. A défaut de prise en charge totale ou partielle par l'OPCA de ces dépenses, celles-ci restent à la charge de l'entreprise et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

2.7. Le sort du DIF en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut utiliser son droit à DIF pour réaliser un bilan de compétences, une action de formation ou une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) à condition que sa demande soit présentée avant la fin du préavis. Pour permettre au salarié d'exercer ce droit, l'entreprise doit indiquer sur la lettre de notification du licenciement ses droits en matière de DIF et les possibilités de l'utiliser.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel de formation est également de droit sous réserve que l'action de formation, le bilan de compétences ou la VAE soit engagé avant la fin du préavis.

De plus, à la suite d'une démission ou d'un licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, le salarié embauché dans une entreprise appartenant à la branche professionnelle de la fabrication et du commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire peut transférer dans la nouvelle entreprise le crédit d'heures de formation non utilisé acquis au titre du DIF. A cet effet, il sera remis à la demande du salarié lors de son départ un document précisant la convention collective appliquée par l'entreprise ainsi que le nombre d'heures de DIF transférable.

Ce crédit d'heures transféré est utilisable dans les conditions suivantes :

- lors de la signature du contrat de travail, le salarié doit informer son nouvel employeur de l'existence du DIF et du nombre d'heures de formation disponibles. A défaut d'information donnée dans les délais prescrits, le crédit d'heures devient caduc ; le crédit d'heures transféré ne pourra être utilisé par le salarié qu'après 1 an de présence dans l'entreprise.

Article 3

Les périodes de professionnalisation

3.1. Définition et public bénéficiaire

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée et reposent sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et des périodes d'activité professionnelle.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Les salariés bénéficiaires sont :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et l'organisation du travail conformément aux priorités définies par la branche ;
- les salariés de plus de 45 ans ou ayant 20 ans d'expérience professionnelle souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- les salariés qui envisagent la reprise ou la création d'entreprise ;
- les femmes de retour au travail après un congé maternité ou les salariés de retour de congé parental ;
- les salariés de retour d'un arrêt de travail d'une durée supérieure à 4 mois consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Les périodes de professionnalisation peuvent permettre de suivre les formations nécessaires au transfert de compétences lors de la prise d'un poste.

Les entreprises pourront par voie d'accord définir des publics prioritaires parmi cette liste.

3.2. Objectif des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation doivent en priorité permettre de suivre une des catégories d'actions suivantes :

- une action de promotion ;
- une action de formation permettant l'acquisition d'une qualification ;
- une action d'adaptation à l'évolution des emplois ;
- une action de prévention contre le risque d'inadaptation aux évolutions des emplois.

Les objectifs des actions de professionnalisation ci-dessus définis seront validés par la CPNEIS.

3.3. Organisation de la formation

Les périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle propose un programme de formation dispensé par un salarié de l'entreprise.

3.4. Report du départ en formation

Le départ en période de professionnalisation peut être différé de 1 an au plus selon les modalités suivantes :

- dans les entreprises de plus de 100 salariés, si 2 % des effectifs sont déjà en formation au titre de ce dispositif pour la même période ;
- dans les entreprises de 100 salariés et moins, le départ en formation est limité à l'absence de 2 personnes au titre de ce dispositif.

3.5. Financement

Les dépenses de formations pourront donner lieu à une prise en charge de l'OPCA dans la limite des montants prévus par la loi, soit 9,15 € de l'heure pour 2004.

Article 4

Le contrat de professionnalisation

4.1. Bénéficiaires et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

L'action de professionnalisation, qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée pourra être étendue jusqu'à 24 mois pour les actions visant l'obtention d'un diplôme, d'une qualification ou d'un certificat professionnel.

Cette possibilité est également ouverte aux personnes sorties du système éducatif sans qualification reconnue.

4.2. Nature des actions de formation

Le contrat de professionnalisation doit permettre d'acquérir une qualification, un diplôme ou un certificat professionnel.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement, les enseignements généraux ont une durée minimale égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée pourra être augmentée au-delà de la durée maximale légale de 25 % pour les actions visant un diplôme, une qualification ou un certificat professionnel le justifiant.

4.3. Organisation de la formation

Les contrats de professionnalisation peuvent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle propose un programme de formation dispensé par un salarié de l'entreprise.

4.4. Rémunération

Sauf accord d'entreprise plus favorable, les titulaires de contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- pour les jeunes âgés de moins de 21 ans : 55 % du SMIC ;
- pour jeunes âgés de 21 à 25 ans : 70 % du SMIC.

Ces montants sont majorés de 10 points si le salarié est titulaire d'un diplôme au moins équivalent à un baccalauréat professionnel.

Les personnes âgées de plus de 26 ans perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à 85 % du salaire conventionnel de référence du poste ou au SMIC si cela est plus favorable.

4.5. Tutorat

Les partenaires signataires considèrent que le tutorat est de nature à favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites pendant le contrat de professionnalisation. Par conséquent, elles incitent les entreprises à désigner un tuteur dont la mission consistera notamment à :

- accueillir, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné au travers d'action de formation en situation professionnelle ;
- participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

4.6. Financement

Les dépenses d'évaluation, d'accompagnement, de formation, les dépenses de tutorat et les dépenses de formation des tuteurs sont prises en charge par l'OPCA dans la limite de montants fixés par les dispositions légales et réglementaires, soit pour 2004 :

- pour les dépenses d'évaluation, d'accompagnement et de formation : 9,15 € par heure ;
- pour les dépenses de tutorat : 230 € par mois pendant 6 mois ;
- pour les dépenses de formation des tuteurs : 15 €/heure pour 40 heures maximum.

Article 5

Concertation sur la formation en entreprise

Il appartient aux entreprises de mettre en place une politique de concertation permettant, à leur niveau, d'accompagner les évolutions et de favoriser tant l'amélioration de leur compétitivité que le développement personnel et l'évolution professionnelle des salariés.

5.1. Concertation avec les salariés ayant des fonctions d'encadrement

Les entreprises veilleront à développer le rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement dans l'identification des besoins individuels en formation et l'évaluation des actions de formation suivies. Ces salariés veilleront également à la bonne organisation des départs en formation.

5.2. Information et consultation des représentants du personnel

Les entreprises de plus de 50 salariés engageront, chaque année, une concertation avec le comité d'entreprise ou à défaut, avec les délégués du personnel s'il en existe, sur les orientations à 3 ans de leur politique de formation.

Ces orientations prendront notamment en compte les axes et priorités définis au niveau de la branche, ainsi que les perspectives économiques et l'évolution des investissements, de l'organisation, de l'aménagement du temps de travail et les besoins en qualifications en découlant à moyen terme, dans l'entreprise.

Préalablement et au moins 3 semaines avant la date de la réunion, les documents d'information seront communiqués aux participants.

Les orientations à 3 ans de la politique de formation dans l'entreprise seront prises en compte dans le plan annuel de formation.

La direction présentera, dans le cadre de son rapport annuel au comité d'entreprise, chaque année, le bilan des actions réalisées en application des orientations à 3 ans de la formation. Ce bilan aura été communiqué aux personnes participant à cette concertation et à la commission formation. Sa présentation sera l'occasion d'examiner si les grandes orientations restent pertinentes ou si celles-ci doivent être modifiées.

Article 6

Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement en matière de formation

Les salariés ayant des responsabilités d'encadrement jouent un rôle essentiel dans le cadre de la formation de ses collaborateurs en matière :

- d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants ;
- de détection des besoins en formation ;
- d'évaluation des actions de formation réalisées ;
- de mise en œuvre des connaissances acquises lors de la formation.

Il est souhaitable qu'ils soient associés dans la conception, dans la procédure d'évaluation et à la formation elle-même.

Article 7

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

7.1. Les formations qualifiantes

Les actions de formation qualifiante, qui ont pour objet l'acquisition de nouvelles compétences dans le cadre d'un changement de fonction, pourront entraîner une évolution de classification ou de rémunération.

Sont considérées comme formations qualifiantes :

- les formations menant à un diplôme ou à un titre homologué ;
- les formations reconnues comme telles par la CPNEIS.

7.2. Identification et valorisation des acquis de la formation

Afin de garantir la qualité des actions de formation suivies par les salariés et aider ceux-ci à faire valoir leurs acquis de formation dans ou hors de l'entreprise, il est convenu ce qui suit :

Toute formation réalisée par l'entreprise ou par un organisme extérieur donnera lieu à un entretien au cours duquel il sera procédé à l'évaluation du contenu, du déroulement et des acquis de la formation suivie. Cet entretien pourra se dérouler dans le cadre de l'entretien individuel annuel prévu par l'accord relatif à la GPEC conclu le 4 septembre 2002.

Pour chaque salarié, l'entreprise concevra et tiendra à jour un outil de suivi de formation recensant, tout au long de sa carrière dans l'entreprise, ses acquis de formation résultant d'actions tant internes qu'externes.

Le salarié pourra, à tout moment, consulter ce document qui lui sera remis, sur simple demande, lors de son départ de l'entreprise, quelle qu'en soit la cause.

7.3. Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires s'engagent à rechercher les moyens de mise en place, au niveau de la branche, de processus de validation des acquis de l'expérience en vue :

- de faciliter l'accès aux formations reconnues par un diplôme ou un titre homologué aux salariés ne possédant pas le niveau de formation requis ;
- de dispenser les salariés d'une partie de la formation menant à un diplôme ou un titre homologué ;
- de faciliter les évolutions professionnelles dans l'entreprise.

7.4. Prise en compte de l'évolution des compétences des salariés

Les entreprises prendront en compte, en fonction de leurs emplois disponibles, l'évolution des compétences de leurs salariés et tiendront compte de la professionnalisation dans l'emploi occupé.

Lorsque la formation qualifiante a permis au salarié d'acquérir des compétences d'un niveau plus élevé, cette formation donnera lieu à promotion dès lors qu'un emploi nécessitant les compétences acquises est confié à l'intéressé.

Les entreprises de l'Uniphar privilégieront la mobilité interne des salariés avant de recourir à des embauches extérieures.

Pour mettre en place ces principes, elles s'attacheront à détecter leurs besoins en qualifications ainsi que le potentiel des salariés présents dans l'entreprise.

Article 8

Formation dans les TPE et PME

Tout en reconnaissant les difficultés et la charge que représente pour les PME la réalisation d'actions de formation, les parties signataires encouragent ces entreprises à utiliser des aides existantes, notamment les aides de l'Etat au remplacement des salariés partis en formation.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur le premier jour du mois suivant sa signature.

Par exception, les dispositions relatives aux contrats de professionnalisation sont applicables aux contrats conclus à compter du 1^{er} octobre 2004.

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du premier semestre 2007 afin dans un premier temps d'examiner le bilan de l'application du présent accord et ensuite de l'adapter positivement aux conclusions de ce bilan.

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

Article 10

Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif 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.

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

Fait à Paris, le 6 janvier 2005.

(Suivent les signatures.)