

Brochure n° 3104

Convention collective nationale  
IDCC : 176. – **INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

---

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À L'EMPLOI DES JEUNES, AU DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE  
ET À L'INSERTION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250820M  
IDCC : 176

---

PRÉAMBULE

En France, le taux d'emploi des jeunes de moins de 25 ans (31 %) est l'un des plus faibles de l'OCDE (40 % dans l'ensemble des pays de l'OCDE).

En 2010, 2,9 % des salariés des entreprises du médicament avaient moins de 26 ans, et ils représentent 23 % des recrutements de la branche. Le recours aux contrats en alternance reste relativement limité par rapport à d'autres secteurs, les entreprises du médicament ayant une tradition d'accueil de stagiaires.

Les partenaires sociaux souhaitent par le présent accord mettre en place des mesures et des moyens destinés à contribuer à l'orientation professionnelle des jeunes et à l'amélioration de leur insertion professionnelle et de leur taux d'emploi. Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord collectif du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance.

Tout d'abord, les plus ou moins grandes difficultés que les jeunes ont à s'insérer dans l'emploi peuvent en partie venir d'une inadéquation de la formation professionnelle qu'ils ont reçue aux besoins du marché du travail.

Des réponses doivent y être apportées en termes d'accompagnement et de premier accès dans la vie professionnelle.

Les formations en alternance, qu'il s'agisse des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des volontariats internationaux en entreprise (VIE) ou des conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE), permettent aux jeunes d'accéder à des certifications et/ou des qualifications accélérant leur insertion et/ou leur évolution professionnelle. D'après les données du Gouvernement, les formations en alternance, et notamment l'apprentissage, permettent déjà à 70 % des jeunes d'obtenir un emploi.

Aussi, dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux décident de mesures destinées à favoriser le développement quantitatif et qualitatif des formations en alternance. L'objectif est de faire progresser le taux de contrats en alternance au niveau des entreprises du médicament afin de faciliter l'accès à une qualification adaptée aux besoins des entreprises et à un premier emploi.

Par ailleurs, les partenaires sociaux définissent différentes mesures afin de favoriser l'entrée dans la vie professionnelle et l'emploi des jeunes, notamment par un engagement à communiquer sur

les métiers et les besoins en recrutement auprès des jeunes et ainsi aider à leur orientation professionnelle, et à mettre en place un parcours d'intégration et de suivi des jeunes lors de leur entrée dans l'entreprise. Ils rappellent enfin l'importance des stages pour les jeunes en cours de formation initiale pour acquérir une première expérience pratique dans l'entreprise en lien avec leurs études, et décident d'encadrer les stages organisés dans un cursus pédagogique.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

## TITRE I<sup>ER</sup>

### DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 1221-2 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme générale d'entrée dans l'entreprise. Les contrats en alternance constituent un passeport pour l'embauche dans les entreprises.

Ainsi, les actions de branche doivent permettre une amélioration de la situation et l'insertion des jeunes sur le marché du travail en favorisant le développement de l'alternance.

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Diagnostic de la branche au 31 décembre 2010*

Le diagnostic des « contrats en alternance » a été réalisé à partir des chiffres connus à la date de signature.

Diagnostic au niveau de la branche toutes entreprises confondues

Le diagnostic, tous effectifs confondus, révèle qu'en 2010 ont été conclus :

- 625 contrats de professionnalisation (données OPCA C2P) ;
- 632 contrats d'apprentissage (données LEEM apprentissage).

Le nombre de salariés dans le secteur est de 103 900 en 2010. Le nombre moyen de contrats en alternance, tous effectifs confondus, représente donc 1,21 % en 2010.

Diagnostic au niveau de la branche dans les entreprises de 250 salariés et plus

Le diagnostic de la branche, pour les entreprises de 250 salariés et plus, révèle qu'en 2010 ont été conclus :

- 445 contrats de professionnalisation (données OPCA C2P) ;
- 553 contrats d'apprentissage (données LEEM apprentissage).

Les sources d'information ne permettent pas pour 2010 d'évaluer les effectifs des volontariats internationaux en entreprise (VIE) ou conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE).

Le nombre de salariés dans les entreprises de 250 salariés et plus est estimé à 96 370 en 2010.

Le nombre annuel moyen de salariés des « contrats en alternance » tels que prévu à l'article 230 H I du code général des impôts (CGI) atteint 1,04 % des effectifs de la branche en 2010. Ce nombre est sous-estimé, les données du LEEM apprentissage étant partielles, toutes les entreprises n'utilisant pas ce collecteur, et les informations sur les VIE et les CIFRE n'étant pas disponibles à ce jour.

#### Article 2

##### *Objectifs chiffrés de la branche de progression des contrats en alternance*

Les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive du taux de contrats en alternance au niveau des entreprises du médicament, notamment celles de 250 salariés et plus.

L'objectif est d'augmenter dans les entreprises de 250 salariés et plus le taux des contrats en alternance tels que prévu à l'article 230 H I du code général des impôts (CGI) de 10 % pour l'année 2011 et passer ainsi de 1,04 % de salariés en contrats de professionnalisation, en contrats

d'apprentissage, en volontariat international en entreprise (VIE) ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) à 1,14 % en 2011, soit 101 contrats en alternance supplémentaires à effectif constant.

Le suivi de l'année précédente et le nouvel objectif chiffré annuel de progression fera l'objet d'une évaluation chaque année par la CPNEIS.

Les chiffres définitifs seront publiés sur le site internet du LEEM, en début d'année, pour que les entreprises puissent compléter le bordereau de la taxe d'apprentissage et étudier les possibilités d'exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévu à l'article 230 H du CGI pour celles dont l'effectif est de 250 salariés et plus et l'effectif annuel moyen de salariés en alternance est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen.

Il est rappelé que la contribution supplémentaire à l'apprentissage n'est pas due si l'entreprise a connu une progression de l'effectif annuel moyen des salariés en contrats en alternance (quel que soit le pourcentage de progression) et que la progression d'au moins 10 %, prévue au présent accord, est atteinte dans les entreprises de 250 salariés et plus de la branche, au 31 décembre 2011.

### **Article 3**

#### *Mesures pour diminuer le taux de rupture des contrats de professionnalisation*

Les données disponibles à l'OPCA de branche en matière de rupture de contrats de professionnalisation montrent que la quasi-totalité de ces contrats arrivent jusqu'à l'échéance du terme, et qu'il y a un taux de rupture anticipée de ces contrats très faible. Dès lors, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions, telles que prévues à l'article L. 6325-14-1 du code du travail, pour en assurer les modalités de continuation et de financement quand aucune des parties n'est à l'origine de la rupture, par exemple quand l'organisme de formation cesse son activité. Toutefois, si un cas devait se présenter, il appartiendra au comité de section pharmacie de l'OPCA DEFI de l'analyser et, le cas échéant, de proposer les mesures permettant aux salariés de finaliser leur formation.

### **Article 4**

#### *Renforcement de la politique d'apprentissage*

Les partenaires sociaux s'engagent à appliquer les orientations en matière d'apprentissage telles que prévues à l'article 26 de l'accord collectif sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la GPEC et l'alternance du 16 novembre 2011.

## **TITRE II**

### **MESURES FAVORABLES À L'EMPLOI DES JEUNES**

### **Article 5**

#### *Aide à l'orientation et à l'insertion professionnelles des jeunes*

##### **5.1. Orientation des jeunes et communication métiers**

###### **Partenariats avec le monde de l'éducation**

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, au niveau local, à promouvoir la participation des salariés à des actions de communication et d'information sur le secteur et ses métiers dans les établissements de formation afin de partager leur expérience avec des élèves et des étudiants. Dans ce cadre, les entreprises pourront également ouvrir à la visite leurs sites industriels aux élèves et aux étudiants.

###### **Communication métiers**

Afin d'aider les jeunes à construire leur projet professionnel et les aider dans l'orientation vers une carrière dans l'industrie pharmaceutique, la branche s'engage à informer les jeunes sur les métiers

du secteur. Cette communication sur les métiers s'effectue notamment au travers de l'observatoire des métiers des entreprises du médicament et de l'institut virtuel des métiers et des formations des industries de santé. Cet institut est construit dans le cadre du partenariat avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et l'ONISEP. La branche diffusera ces informations sur son site internet, sous forme de brochures ou lors de salons métiers.

Par ailleurs, la branche étudiera les possibilités de participer à une opération de communication et de sensibilisation vers les entreprises sur l'emploi des jeunes afin, notamment, de favoriser l'insertion professionnelle après la formation initiale.

#### 5.2. Mesures tendant à favoriser la rencontre des candidats à un poste en alternance

L'entreprise s'engage à favoriser l'utilisation de la bourse de l'emploi du LEEM pour faciliter l'embauche des jeunes ayant suivi un contrat en alternance ou des stagiaires avec un espace dédié. L'utilisation du site internet souhaité par l'article 4 de la loi du 28 juillet 2011 sera aussi favorisée afin d'accompagner les rencontres entre les employeurs et les candidats à un poste en alternance.

A ce titre, l'entreprise sera tout particulièrement attentive aux candidatures qu'elle réceptionnera de salariés de moins de 2 ans d'expérience et pourra favoriser le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) dont le principe est prévu à l'article 21 de l'accord collectif sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la GPEC et l'alternance.

L'OPCA DEFI réalisera des actions d'informations pour les jeunes et les salariés des PME sur les besoins et les moyens de la formation. Ces actions d'informations sont réalisées auprès des entreprises directement qui les relaient auprès des salariés intéressés. Les modalités de financement de ces actions d'information seront étudiées dans le cadre de la section pharmacie de l'OPCA DEFI.

### Article 6

#### *Parcours d'entrée des jeunes embauchés dans l'entreprise*

##### 6.1. Information des jeunes embauchés

L'employeur informe tout salarié au moment de l'embauche des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Cette information s'accompagne d'une présentation de l'entreprise, d'un organigramme et des métiers.

##### 6.2. Parcours d'entrée dans l'entreprise

Une visite de l'établissement avec la présentation de l'équipe avec laquelle le nouvel embauché sera susceptible de travailler doit être organisée dans les 2 premières semaines de son arrivée. L'entreprise pourra prévoir une réunion de présentation de l'entreprise, de son activité, des métiers présents et des outils de travail et de communication utilisés dans l'entreprise (logiciel informatique...).

Pour faciliter son intégration dans l'entreprise et l'accompagner, un référent doit être choisi. Le référent est chargé de l'accueil du jeune. L'entreprise, favorisera la mise en place de travail en binôme qui permet l'échange de compétence entre salariés.

##### 6.3. Tutorat dans l'entreprise

Selon les modalités prévues à l'article 13 de l'accord collectif sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la GPEC et l'alternance, l'entreprise pourra développer la fonction tutorale et la formation des tuteurs, au bénéfice des jeunes embauchés dans l'entreprise.

### Article 7

#### *Stages en entreprise*

Les stages en entreprise permettent aux étudiants autorisés à en bénéficier d'acquérir une expérience pratique directement en lien avec leurs études supérieures. Ils constituent une période pri-

vilégiée de transition vers la vie professionnelle, et témoignent de l'engagement des entreprises en faveur des jeunes.

### 7.1. Convention de stage

Les stages en entreprises font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention de stage telle que prévue aux articles L. 612-8 et suivants du code de l'éducation. Cette convention précise les engagements et responsabilités de chacune des parties.

Sont précisés notamment dans cette convention les objectifs, le projet pédagogique et le contenu du stage, et la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation, ainsi que les modalités du stage : l'organisation du temps de travail, les dates de début et de fin, la gratification et les avantages accordés au stagiaire, le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, les modalités d'encadrement du stagiaire, les conditions de délivrance d'une attestation de stage, les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, les clauses du règlement intérieur applicable au stagiaire.

### 7.2. Engagements réciproques de l'entreprise et de l'étudiant

L'accueil de stagiaires suppose que l'entreprise dispose des moyens d'encadrement nécessaires afin de favoriser l'atteinte des objectifs du stage.

Pour cela, l'entreprise s'engage à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir le stagiaire et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- appliquer les horaires collectifs des salariés de l'entreprise ;
- désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
  - guider et conseiller l'étudiant ;
  - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
  - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
  - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
  - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
  - évaluer la qualité du travail effectué ;
  - le conseiller le cas échéant sur son projet professionnel ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs CV du stagiaire.

En contrepartie, le stagiaire s'engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture ;
- effectuer l'intégralité de son stage et faire preuve d'assiduité tout au long de son stage ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;
- rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus. Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu (si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel).

L'entreprise et l'établissement d'enseignement veilleront à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage. Ils respecteront par ailleurs les règles réciproques de confidentialité et de déontologie.

### 7.3. Délai de carence entre deux stages sur un même poste

Ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique et ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise. A ce titre, il

est rappelé que, conformément à l'article L. 612-10 du code de l'éducation, le recours à un nouveau stagiaire pour un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal à 1/3 de la durée du stage précédent (sauf rupture avant le terme imputable au stagiaire).

#### 7.4. Durée maximum

Un même stagiaire ne peut effectuer dans la même entreprise un ou plusieurs stages dont la durée excède 6 mois par année d'enseignement. Dans les conditions prévues à l'article L. 612-9 du code de l'éducation, deux dérogations sont admises :

- l'une pour le stagiaire interrompant momentanément sa formation pour exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en lien avec cette formation ;
- l'autre pour le stage prévu dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

#### 7.5. Gratification du stagiaire et avantages

Conformément à l'article 22.6 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (CCNIP), la gratification minimum est égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale × 151,67 heures pour un temps complet. Toutefois, l'entreprise pourra étudier la valorisation de cette gratification en fonction du niveau du stage. Il est rappelé que cette gratification est versée lorsque la durée du stage est supérieure à 1 mois.

Le stagiaire accède aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés, en application de l'article L. 612-12 du code de l'éducation. L'employeur prend en charge ses frais de transport et de restauration dans les mêmes conditions que les salariés.

L'entreprise mettra à la disposition du stagiaire le document d'information sur les aides au logement élaboré par Action Logement pour aider les jeunes à accéder à un logement ou le financer.

#### 7.6. Réduction de la période d'essai en cas d'embauche dans les 3 mois de l'issue d'un stage et prise en compte de l'ancienneté

Le second alinéa de l'article 31.4° c des clauses générales de la CCNIP est supprimé et prévoit désormais que :

« En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai, conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté. »

### TITRE III

### MISE EN ŒUVRE DE CES DISPOSITIONS ET RÉALISATION DE CES OBJECTIFS

#### Article 8

##### *Modalités de suivi*

Pendant toute la durée de l'application du présent accord, un suivi annuel de l'objectif défini au présent accord est fait au moment de la commission paritaire nationale des industries de santé (CPNEIS).

En vue d'une éventuelle adaptation des dispositions du présent accord, les partenaires sociaux se réuniront dans les 4 ans de l'entrée en vigueur du présent accord pour effectuer un bilan de l'application de l'accord, notamment au regard des données fournies par l'OPCA DEFI sur les contrats de professionnalisation et par le LEEM apprentissage sur les contrats d'apprentissage.

## **Article 9**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

L'article 1<sup>er</sup> du présent accord sur l'objectif chiffré de progression des contrats en alternance est conclu pour une durée déterminée de 4 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2015.

## **Article 10**

### *Extension*

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

## **Article 11**

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

LEEM.

### **Syndicat de salariés :**

CFE-CGC chimie.