

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS  
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE  
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 18 SEPTEMBRE 2013  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450048M

IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Dans une économie marquée par la rapidité d'évolution des marchés et des technologies, les entreprises et les salariés sont confrontés à de nombreux changements qui se répercutent dans les méthodes de travail. Ces évolutions rendent indispensables des moyens d'adaptation des entreprises et de leurs salariés à ces mutations. Le présent accord s'inscrit dans la dynamique du dialogue social relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à la formation professionnelle et, plus récemment, à la loi sur la sécurisation de l'emploi, qui souligne l'importance d'une articulation entre la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Objectifs fixés par les dispositions de l'accord :

- mettre en place une véritable sécurisation des parcours professionnels. En effet, dans le contexte actuel, chaque salarié doit pouvoir bénéficier de dispositifs lui permettant d'avoir en permanence les niveaux de compétences requis pour exercer son activité et s'adapter aux évolutions de son métier ;
- dans la continuité de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, permettre une meilleure articulation entre dispositifs de la formation professionnelle et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- permettre l'accès à la formation pour tous via les forfaits et dispositifs de prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé.

A cette fin, les parties signataires considèrent la formation professionnelle comme un outil indispensable dans la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par ailleurs, un certain nombre d'outils d'analyse existent, en particulier les études récentes du CSIS (comité stratégique des industries de santé) et plus précisément le contrat d'études prospectif qui apporte une vision sur les évolutions probables des métiers exercés par les salariés de notre branche professionnelle.

Ces outils peuvent aider à anticiper l'alignement des compétences sur les besoins des métiers et des marchés.

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

### *Champ d'application*

Le présent article annule et remplace dès son entrée en vigueur l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle et ses avenants.

## **CHAPITRE I<sup>ER</sup>**

### **MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE**

## **Article 2**

### *Objectifs généraux de la formation professionnelle*

#### **Enjeux de la formation professionnelle**

La formation professionnelle répond à la fois aux attentes des salariés et aux besoins et obligations de l'entreprise. Elle participe au maintien de l'employabilité des salariés et à l'adaptation permanente des compétences disponibles et des compétences requises. Elle permet également aux salariés de bénéficier d'un cursus dans les entreprises par l'évolution professionnelle basée sur l'acquisition de nouvelles compétences. La formation professionnelle contribue au renforcement du développement économique et de la compétitivité des entreprises et à la qualification des salariés.

Compte tenu de ce rôle majeur, les parties signataires définissent les objectifs suivants :

- faciliter l'insertion professionnelle ;
- faciliter l'adaptation des salariés à leur poste de travail et leur maintien dans l'emploi ;
- concourir au développement des compétences ;
- permettre le renforcement de la qualification des salariés ;
- assurer l'égalité d'accès à la formation à tous les salariés.

## **Article 3**

### *Axes et thèmes de formation prioritaires*

Les partenaires sociaux, soucieux de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés, conviennent que les évolutions auxquelles il faut faire face conduisent à formaliser les choix suivants :

1. Privilégier les formations permettant de :
  - contribuer au développement personnel et professionnel des salariés ;
  - acquérir un niveau de qualification supérieur ;
  - reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle ;
  - instaurer une réelle égalité professionnelle ;
  - favoriser la mobilité ou l'évolution professionnelle ;
  - développer les aptitudes managériales, les fonctions tutorales ;
  - favoriser l'intégration des jeunes ;
  - favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans.
2. Prendre en compte comme prioritaires les thèmes de formation suivants :
  - les évolutions du contexte économique, législatif et réglementaire ;
  - les évolutions des fonctions liées aux métiers de l'entreprise au niveau technique, technologique, scientifique et professionnel ;
  - l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ;
  - le management et la communication ;
  - les technologies de l'information ;

- les langues étrangères à usage professionnel ;
- la qualité, la pharmaco et la matériovigilance et les affaires réglementaires.

#### **Article 4**

##### *Public prioritaire d'accès à la formation*

Les parties signataires définissent comme public prioritaire :

- les salariés les moins qualifiés au regard du poste occupé ;
- 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 ces salariés dans l'emploi, notamment par des actions de formation ;
- les nouveaux entrants dans l'entreprise ;
- les salariés de retour dans l'entreprise après une période d'interruption prolongée due à un congé parental, à un congé de maternité, à un arrêt maladie supérieur à 6 mois, à un accident du travail/à une maladie professionnelle... ;
- les salariés handicapés.

#### **Article 5**

##### *Acteurs de la branche et leur rôle dans la formation professionnelle*

###### **5.1. Commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS)**

Les parties signataires considèrent qu'il est essentiel de conduire une politique active, dynamique et prévisionnelle de l'emploi et de la formation. A ce titre, la CPNEIS a une mission générale de promotion de la formation professionnelle ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

Les parties signataires entendent, par cet accord, réaffirmer l'importance du rôle de la CPNEIS en matière d'emploi et renforcer ses missions en matière de formation professionnelle, conformément à l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, à l'accord de branche sur les certificats de qualification professionnelle du 19 janvier 2004 et à l'accord du 27 juin 2012.

##### **Missions de la CPNEIS**

Elle examine chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation.

L'analyse de ces travaux aide les entreprises de la branche à conduire une politique de formation en adéquation avec les évolutions de l'emploi et des qualifications professionnelles.

###### **5.2. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles**

Par son action, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles créé par l'accord collectif de branche du 27 juin 2012 a pour mission d'assurer une veille prospective de l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche professionnelle.

L'observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche. Et ce afin d'être en mesure d'anticiper leur transformation et de permettre aux entreprises de la branche d'adapter, de faire évoluer leur politique et leurs programmes de formation et de recrutement. Cela est essentiel aussi bien à la pérennité de nos entreprises en leur permettant de développer des outils pertinents de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qu'à celle du maintien dans l'emploi de leurs salariés en leur permettant d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel.

L'observatoire des métiers participe et alimente les études conduites par la branche en matière d'évolution d'emploi de nos entreprises, notamment le contrat d'études prospectif. Il s'inspire des travaux du comité d'emploi et de la formation des industries de santé issu de la fédération française des industries de santé, de façon à avoir une vision globale des évolutions et transformations de nos métiers.

### 5.3. Organisme paritaire collecteur agréé de la branche (OPCA DEFI)

L'OPCA DEFI applique les priorités de la branche en matière de formation professionnelle et exerce également des activités d'appui et de conseil aux entreprises de la branche.

Missions de l'OPCA DEFI :

- collecter et gérer :
  - les contributions légales et conventionnelles des entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
  - les contributions volontaires des entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- informer les entreprises, les salariés et les instances représentatives du personnel sur les dispositifs légaux, réglementaires et conventionnels de formation ;
- assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes de prise en charge des dossiers de formation des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- participer au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d'emploi dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- mettre à disposition des salariés et des entreprises l'ensemble des informations sur les dispositifs de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche en matière d'emploi et de formation ;
- rechercher et mettre en œuvre, en fonction de l'identification des besoins en compétences, de la proximité des métiers et des travaux prospectifs des observatoires des métiers et des qualifications, des actions collectives communes ou non aux différentes branches permettant le développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que la sécurisation des parcours professionnels au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- assurer, en s'appuyant sur une dynamique de réseaux, un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises couvertes, et notamment à l'égard des très petites, petites et moyennes entreprises ;
- prendre en charge les coûts des diagnostics des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, selon les modalités définies par l'accord de branche ;
- contrôler la bonne réalisation des actions de formation financées partiellement ou totalement par l'OPCA et l'utilisation des fonds reversés ;
- participer au financement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches constitutives de l'OPCA et des études et recherches intéressant la formation et l'emploi, dans les conditions réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- conclure avec l'Etat, les collectivités territoriales, le fonds social européen, le FPSPP, Pôle emploi et tout autre partenaire des conventions dont l'objet entre dans les missions de l'OPCA ;

- collecter par délégation ou en sous-traitance des contributions légales ou conventionnelles des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application du présent accord, dans le domaine de l'emploi et/ou de la formation, selon des modalités définies par le conseil d'administration de l'OPCA ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : ce dispositif est une aide au financement d'une action de formation préalable à l'embauche dont les conditions de réalisation et de financement sont définies par les textes réglementaires et le conseil d'administration de l'OPCA.

#### 5.4. Institutions représentatives du personnel (IRP)

##### Les grandes orientations du plan de formation

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.

A ce titre ces orientations sont en lien direct avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à l'anticipation de leur évolution.

##### Modalités de la consultation des institutions représentatives

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 :

- bilan des actions de formation réalisées au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation, du compte personnel de formation, des congés individuels de formation, des congés pour bilan de compétences, des congés pour validation des acquis de l'expérience ainsi que les actions de formation réalisées dans le cadre de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ;
- projet pour l'année à venir en distinguant les formations qui découlent des actions d'adaptation au poste de travail ou de l'évolution ou du maintien dans l'emploi des salariés des actions de développement des compétences ;
- création d'une commission formation pour les entreprises de plus de 200 salariés. Cette commission a pour rôle de préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

#### 5.5. 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 en formation individuels ou collectifs et l'évaluation des actions de formation suivies.

Les salariés ayant des responsabilités d'encadrement jouent notamment un rôle essentiel dans le cadre de la formation des 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.

## Article 6

### *Formation professionnelle dans les très petites entreprises, petites et moyennes entreprises (TPE/PME)*

Dans la continuité de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les parties signataires se fixent pour objectif de réduire par des mesures appropriées les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises.

Pour répondre à cet objectif, des mesures spécifiques de financement des périodes de professionnalisation ont été engagées pour ces entreprises. Ces mesures sont définies dans l'article 8.5 du présent accord.

## CHAPITRE II

### DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE ET LEURS MODALITÉS DE FINANCEMENT

Ce chapitre recense les différents dispositifs existant au sein de la branche, à la disposition des entreprises et des salariés, qui contribuent aux objectifs définis dans le préambule du présent accord.

## Article 7

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

(Qui devra évoluer vers le compte personnel de formation [CPF] dans les conditions définies par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.)

#### 7.1. Définition et objectif du DIF

Le droit individuel à la formation vise à permettre à chaque salarié d'être en mesure de compléter et de développer sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles tout au long de sa vie professionnelle.

Le droit individuel à la formation permet également de suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

#### 7.2. Salariés bénéficiaires

Chaque année, tout salarié en contrat à durée indéterminée, justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier, bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an et plafonné à 120 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.

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.

Les parties signataires rappellent ici que le DIF n'est pas ouvert aux salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

### 7.3. Information, utilisation et anticipation du DIF

Au 1<sup>er</sup> 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 nécessite.

Les salariés employés en contrat à durée déterminée seront informés du nombre d'heures acquises au titre du DIF à la fin de leur contrat. Le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées ainsi que la somme correspondant à ce solde doivent être mentionnés sur le certificat de travail. Ce nombre d'heures peut être également transcrit sur le passeport formation.

### 7.4. Actions prioritaires

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

- les actions de promotion professionnelles ;
- 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.

### 7.5. 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.

### 7.6. 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 de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse dans le délai imparti valant acceptation.

#### 7.7. Financement de la formation

Les frais de prise en charge par l'OPCA DEFI correspondent aux frais pédagogiques liés aux actions de promotion, de perfectionnement et de développement des connaissances ou permettant l'acquisition d'une qualification en liaison avec les métiers de l'entreprise et/ou de la branche professionnelle ainsi qu'aux frais de transport, d'hébergement et de repas.

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, la prise en charge par l'OPCA DEFI des dépenses pédagogiques et annexes (frais de transport, d'hébergement et de repas) exposées dans le cadre du droit individuel à la formation s'élève à :

- 20 € par heure de formation accomplie sur le temps de travail, dans la limite des frais réels justifiés ;
- 35 € par heure de formation accomplie hors du temps de travail, dans la limite des frais réels justifiés.

A défaut de prise en charge totale ou partielle par l'OPCA DEFI de ces dépenses, celles-ci resteront à la charge de l'entreprise et sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle.

#### 7.8. Rupture du contrat de travail et portabilité des droits

Portabilité des droits :

La loi du 24 novembre 2009 a instauré la portabilité, qui permet au salarié d'utiliser les droits acquis au titre du DIF lors de la rupture du contrat de travail : pendant une période de chômage ou auprès d'un nouvel employeur.

Il s'agit pour un salarié de conserver le solde des droits acquis au moment de la rupture de son contrat. Ces droits sont convertis en enveloppe financière (le nombre d'heures non utilisées  $\times$  9,15 €).

A l'issue du contrat de travail, l'employeur doit remettre un certificat de travail au salarié sur lequel est précisé le nombre d'heures acquises au titre du DIF, le montant associé (9,15 €  $\times$  crédit d'heures) ainsi que les coordonnées de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont l'entreprise relève. Le montant indiqué sur le certificat de travail n'est utilisable que pour financer une formation ; en aucun cas, le titulaire du droit ne peut percevoir les fonds directement.

Le salarié nouvellement embauché dans une entreprise dispose alors d'un délai de 2 ans pour utiliser ses droits acquis auprès de son précédent employeur.

Rupture du contrat de travail :

- en cas de licenciement, sauf pour faute 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. La portabilité des droits est possible ;
- en cas de licenciement pour faute lourde, le salarié perd ses droits au DIF, et aucune mobilisation des heures n'est possible ; par conséquent, la portabilité des droits ne peut avoir lieu ;
- en cas de rupture conventionnelle, 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 contrat.

L'action de formation doit débiter avant la fin du contrat.



La portabilité des droits peut s'effectuer :

- 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 ;
- en cas de départ à la retraite, la demande et la réalisation de l'action de formation doivent s'effectuer avant la fin du préavis. Les heures non utilisées sont perdues, la portabilité des droits ne peut avoir lieu.

## **Article 8**

### *Période de professionnalisation*

#### **8.1. Définition et objectifs**

La période de professionnalisation favorise le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), à durée déterminée (CDD) ou en contrat unique d'insertion (CUI) en leur permettant d'acquérir une qualification ou de participer à une action de formation reconnue prioritaire par les partenaires sociaux. L'objectif est d'améliorer leur capacité à occuper un emploi dans l'entreprise ou sur le marché du travail.

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

- un diplôme, titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles ou certificat d'Etat ;
- une qualification professionnelle établie par la CPNEIS, notamment un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- soit de permettre à un salarié de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEIS.

La période de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dans l'entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés et à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences ni à la validation des acquis de l'expérience.

Elle ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Pour les salariés en contrat unique d'insertion (CUI), l'article D. 6324-1-1 du code du travail fixe à 80 heures la durée minimale de la formation qu'ils doivent recevoir dans le cadre d'une période de professionnalisation.

#### **8.2. Salariés bénéficiaires**

Les périodes de professionnalisation s'adressent aux salariés en contrat indéterminé ainsi qu'aux bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre du nouveau contrat unique d'insertion.

Les salariés bénéficiaires sont :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités définies par la branche ;
- les salariés de plus de 45 ans ou ayant au moins 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 et les hommes de retour au travail après un congé de maternité/paternité ou les salariés de retour de congé parental ;
- les salariés de retour d'un arrêt de travail d'une durée supérieure à 4 mois consécutif 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.

### 8.3. Actions prioritaires

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.

### 8.4. 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.

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 deux personnes au titre de ce dispositif.

### 8.5. Financement

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, les dépenses de formation liées aux périodes de professionnalisation pourront donner lieu à une prise en charge de l'OPCA DEFI.

Les planchers d'heures de formation pour la prise en charge des périodes de professionnalisation par l'OPCA DEFI sont les suivants :

- pour les entreprises de 1 à 249 salariés : 35 heures sur une période de référence de 12 mois calendaires ;
- pour les entreprises de 250 salariés et plus : 70 heures sur une période de référence de 12 mois calendaires ;
- pour les salariés de 45 ans et plus, quel que soit l'effectif de l'entreprise : pas de plancher ;
- pour les actions collectives et/ou actions de branche proposées aux entreprises de moins de 50 salariés : pas de plancher d'heure. Prise en charge financière par l'OPCA DEFI :
  - de 100 % des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA de branche pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
  - 50 % des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

L'OPCA DEFI financera ces périodes de professionnalisation dans la limite de 12 € par heure de formation.

## **Article 9**

### *Formation en alternance*

#### 9.1. Contrat de professionnalisation

##### 9.1.1. Définition et objectifs

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être établi par écrit.

L'objectif du contrat de professionnalisation est de favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle d'un jeune de moins de 26 ans ou d'un demandeur d'emploi. La formation doit être organisée en alternance : enseignements généraux, professionnels ou technologiques avec l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

##### 9.1.2. Salariés bénéficiaires

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.

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

##### 9.1.3. 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 et 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.

##### 9.1.4. Organisation de la formation

Le contrat peut être à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique), de l'AAH (allocation aux adultes handicapés) ou sortant d'un contrat aidé.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Lorsque le contrat de professionnalisation à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Le contrat peut également être à durée indéterminée. Dans ce cas, la période de professionnalisation correspondant aux actions de professionnalisation doit être d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

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.

### 9.1.5. Rémunération

Sauf accord d'entreprise plus favorable, les titulaires d'un 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 les jeunes âgés de 21 à 25 ans : 70 % du Smic ;
- 80 % du Smic si le salarié est déjà titulaire d'un diplôme au moins équivalent à un baccalauréat professionnel.

Les personnes âgées de plus de 26 ans perçoivent au moins le Smic ou 85 % du minimum conventionnel, et ce quel que soit leur niveau de formation initiale.

## 9.2. Contrat d'apprentissage

### 9.2.1. Définition et objectif

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

Ce contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise pour mise en application des savoir-faire.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, dont la durée dépend du titre ou diplôme préparé. Sa durée est comprise entre 1 et 3 ans et peut éventuellement être adaptée en fonction du niveau initial du salarié.

### 9.2.2. Public bénéficiaire

Le contrat d'apprentissage s'adresse à des jeunes âgés de 16 à 25 ans dès lors qu'ils ont achevé leur premier cycle scolaire (collège) et qu'ils ont atteint leur quinzième anniversaire avant la fin de l'année.

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans (les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé).

### 9.2.3. Financement

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic.

*(En pourcentage.)*

ANNÉE D'EXÉCUTION du contrat	ÂGE DE L'APPRENTI		
	Moins de 18 ans	Plus de 18 ans et moins de 21 ans	21 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	25	41	53
2 <sup>e</sup> année	37	49	61
3 <sup>e</sup> année	53	65	78

## 9.3. Tutorat

### 9.3.1. Définition et objectifs

Les parties signataires rappellent que le tutorat est un moyen incontournable pour faciliter :

- l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés (externes mais également internes si nécessaire) ;

- le développement des compétences des salariés ;
- l'évaluation des acquis d'un stagiaire,

et vise également à mettre en œuvre :

- la transmission des savoirs dans l'entreprise : savoir-faire, savoir-être, savoir-faire-faire, et participe fortement à la transmission de la culture d'entreprise (historique, épreuves et succès vécus de l'entreprise constituant son identité...) ;
- la transmission générationnelle.

Ainsi, le tutorat permet le développement des compétences individuelles et collectives de l'entreprise.

### 9.3.2. Missions du tuteur

Le tuteur est un salarié volontaire et expérimenté (2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé).

Le tuteur remplit les missions suivantes :

- il accompagne le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- il aide, informe, guide le salarié bénéficiaire d'un contrat ou d'une période de professionnalisation ou d'autres dispositifs de formation (VAE, CQP, stages) ;
- il contribue à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- il participe à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ou d'autres dispositifs de formation professionnelle ;
- il s'assure du bon respect par le stagiaire comme par l'entreprise des termes de la convention de stage.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de trois salariés, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou périodes de professionnalisation.

### 9.3.3. Financement

Le financement de la formation des tuteurs et de la fonction tutorale peut être pris en charge par l'OPCA DEFI selon les conditions légales et réglementaires :

- pour les dépenses d'évaluation, d'accompagnement et de formation : 9,15 € par heure ;
- pour les dépenses liées à la fonction tutorale (temps passé avec le tutoré) : 230 € par mois pendant 6 mois maximum par tuteur et par salarié. Ce plafond est majoré de 50 % au maximum, soit 345 €, si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ou s'il accompagne une personne relevant de publics spécifiques tels que définis par la loi ;
- pour les dépenses de formation des tuteurs : 15 € par heure pour 40 heures maximum sur frais réels justifiés des :
  - frais pédagogiques ;
  - frais de transport et/ou d'hébergement des actions de formation ;
  - rémunérations ;
  - cotisations et contributions sociales et conventionnelles.

## CHAPITRE III

### OUTILS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les dispositions de ce chapitre répondent à la volonté des parties signataires de sécuriser les parcours professionnels par la mise en œuvre d'outils et de dispositifs pertinents.

## Article 10

### *Passeport formation*

#### 10.1. Définition et objectif du passeport

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 24 novembre 2009, chaque salarié pourra à son initiative établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

#### 10.2. Modalités de mise en œuvre, suivi

Ce passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- les habilitations de personnes ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel, du bilan de compétences ou encore du bilan d'étape professionnel ;
- les activités de représentation du personnel lorsqu'elles donnent lieu à la maîtrise de compétences particulières (connaissance du droit social, capacités de négociation, etc.).

Comme le prévoit l'ANI du 5 octobre 2009, l'OPCA DEFI met à disposition des salariés de la branche un modèle de passeport formation.

## Article 11

### *Reconnaissance des compétences acquises au titre de l'expérience professionnelle*

#### 11.1. Validation des acquis de l'expérience

##### 11.1.1. Définition et objectif de la VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un dispositif permettant de valoriser l'expérience professionnelle des salariés par l'obtention de toutes certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), avec ou sans formation.

##### 11.1.2. Salariés bénéficiaires

Tous les salariés sont concernés, quel que soit leur contrat de travail ; la seule condition requise est d'avoir exercé une activité d'une durée de 3 ans au minimum en rapport avec le contenu du diplôme visé.

La branche encourage les salariés de plus 45 ans à utiliser ce dispositif.

##### 11.1.3. Mise en œuvre

La procédure peut s'inscrire dans le cadre d'une démarche collective ou individuelle.



L'employeur, en accord avec le salarié, peut l'engager dans une démarche de VAE organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, de la période de professionnalisation ou même du DIF.

Le salarié peut également prendre l'initiative et :

- soit mobiliser son DIF, avec l'accord de l'employeur ;
- soit demander un congé spécifique : le congé pour VAE. Ce congé est assimilé à une période de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et pour les droits que le salarié tire de son ancienneté.

Et ceci pendant ou en dehors de son temps de travail.

## 11.2. Certificat de qualification professionnelle

### 11.2.1. Définition et objectifs des CQP

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) permettent aux salariés d'acquérir une qualification reconnue par la branche concernée. Ils sont créés et délivrés par la CPNEIS.

Les CQP sont conçus à partir des besoins identifiés par une profession pour adapter les compétences et les qualifications des salariés à des métiers spécifiques.

Les contenus des formations préparant au CQP, la sélection des organismes de formation ainsi que le processus de mise en place des jurys chargés de délivrer la certification relèvent des partenaires sociaux.

Les parties signataires considèrent le CQP comme un véritable outil de gestion opérationnel pour professionnaliser les salariés et améliorer la performance de l'entreprise.

Il permet de :

- renforcer la qualification des salariés par la reconnaissance de leurs compétences, la validation de leur expérience ;
- favoriser le maintien en poste des salariés ainsi que leurs évolutions de carrière ;
- recruter et former sur un métier clé de l'entreprise et pallier ainsi les difficultés de recrutement.

### 11.2.2. Adhésion à l'accord de la branche de l'industrie pharmaceutique du 19 avril 2004

Le 5 décembre 2012, les partenaires sociaux de notre branche professionnelle ont signé un accord d'adhésion à l'accord du 19 avril 2004 de l'industrie pharmaceutique.

Cet accord prévoit l'application des dispositions de l'accord du 19 avril 2004 aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, étendue par arrêté du 20 avril 1990.

Un règlement intérieur est annexé à l'accord d'adhésion, lequel permet à la CPNEIS de créer un certificat de qualification propre à un métier des entreprises relevant de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, étendue par arrêté du 20 avril 1990, ou de créer une option à un CQP existant.

### 11.2.3. Financement des actions de formation ayant pour finalité l'obtention d'un CQP

La prise en charge financière par l'OPCA DEFI des heures de formations réalisées dans le cadre d'une démarche d'obtention d'un CQP sera portée à un maximum de 30 € de l'heure, et ce dans la limite des fonds disponibles.

## 11.3. 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 relevant de la convention collective de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire 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.

Les actions de formation conduites dans le cadre d'un changement de fonction pourront entraîner une évolution de classification selon les critères classants définis par l'accord collectif de branche du 1<sup>er</sup> juillet 1999 relatif à la classification des fonctions.

Sont considérées comme formations qualifiantes :

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

#### 11.4. Bilan de compétences

##### 11.4.1. Définition et objectif

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.

Pour l'entreprise, c'est aussi l'occasion de :

- mieux organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- favoriser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle.

Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié (inscrit dans le plan de formation de l'entreprise), dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Le bilan de compétences se déroule en trois étapes :

- la phase préliminaire, ayant pour objet de définir et d'analyser les besoins du bénéficiaire ;
- la phase d'investigation, ayant pour objet d'identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles du salarié et de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;
- la phase de conclusion permettant au bénéficiaire de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse.

##### 11.4.2. Public bénéficiaire

Salarié en CDI :

Le salarié doit justifier de 5 ans d'activité salariale, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

Un délai de 5 ans après un congé de bilan de compétences doit être respecté.

Salarié en CDD :

Le salarié doit justifier de 24 mois d'activité salariale, consécutifs ou non, chez un ou plusieurs employeurs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois civils.

##### 11.4.3. Mise en œuvre

Dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences :

Le salarié peut demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures à son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

La demande, écrite, doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire.

Elle est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Ce report ne peut excéder 6 mois.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur (FONGECIF) auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

L'organisme collecteur est susceptible de refuser le financement du congé, notamment lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de ce bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire.

La rémunération du salarié est égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail (dans la limite de 24 heures). Elle lui est versée par l'employeur, lequel est remboursé par l'organisme collecteur.

La réalisation du bilan est subordonnée à la signature d'une convention par le salarié, l'organisme prestataire de bilan et l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF).

Un travailleur ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un bilan de compétences ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

Enfin, le congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des salariés en matière de congé payé annuel et sa durée est comptabilisée pour le calcul de leur ancienneté.

Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise :

La mise en œuvre du bilan fait l'objet d'une convention tripartite signée par l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilan. La convention vise à clarifier les modalités de réalisation du bilan et les objectifs visés.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation. Il restitue alors à l'employeur la convention sur laquelle il aura apposé sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ».

L'absence de réponse du salarié dans ce délai équivaut à un refus de sa part. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pendant le bilan de compétences, le salarié conserve sa rémunération et sa protection sociale habituelles. Les frais de bilan sont à la charge de l'employeur, qui peut les imputer sur son budget « plan de formation ».

Qu'il résulte d'une demande de l'employeur ou du salarié, le bilan de compétences réalisé dans le cadre du plan de formation n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du congé payé annuel.

Les résultats du bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou à toute autre personne qu'avec son accord.

## CHAPITRE IV

### ACCÈS DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires, dans le prolongement de l'accord collectif de branche du 12 novembre 2009 relatif à l'emploi du travailleur handicapé, rappellent leur attachement au principe d'égalité entre les salariés.

La formation des personnes handicapées repose sur le principe général d'ouverture des formations de droit commun, dans le respect du principe d'égalité de traitement et sur le principe d'adaptation des formations aux besoins des stagiaires handicapés.

Les travailleurs handicapés salariés peuvent bénéficier d'actions de formation financées par les employeurs et les branches professionnelles, au même titre que l'ensemble des salariés.

La formation facilite le maintien dans l'emploi des personnes handicapées par l'acquisition de nouvelles compétences et qualifications.

Elles peuvent également suivre des actions spécifiques de formation sur décision des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Les personnes ont la possibilité de bénéficier d'un contrat de rééducation chez l'employeur ou d'actions de formation dans des centres de rééducation professionnelle (CRP) qui sont à la fois des établissements médico-sociaux et des organismes de formation adaptés aux besoins des personnes handicapées. Au préalable, les travailleurs handicapés peuvent définir leur projet professionnel ou leur projet de formation dans un centre de préorientation (CPO) ou effectuer un bilan de compétences.

A partir de 16 ans, les jeunes travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'un contrat d'apprentissage qui fait l'objet d'aménagements particuliers : durée et modalités de la formation, adaptation pédagogique aux besoins des jeunes travailleurs handicapés.

L'AGEFIPH peut apporter une aide complémentaire et faciliter la formation.

Il est indispensable de s'assurer, avant le début d'une formation, des modalités de sa prise en charge et des possibilités de rémunération qui lui sont associées.

## CHAPITRE V

### DISPOSITIONS FINALES

#### **Article 12**

##### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

#### **Article 13**

##### *Révision*

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord, qu'il modifiera.

#### **Article 14**

##### *Extension, agrément et dépôt*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord collectif.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FACOPHAR ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

**Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.