

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD COLLECTIF DU 4 JUILLET 2019
RELATIF À LA GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES, À L'ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE
ET À L'INFORMATION ET L'ORIENTATION

NOR : ASET1951321M
IDCC : 176

Entre :

LEEM,

D'une part, et

FCE CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

UFIC-UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche rappellent l'intérêt et la nécessité, pour les entreprises et leurs salariés, d'anticiper les évolutions des métiers, des emplois et des compétences. À cette fin, gestion des emplois et des parcours professionnels dans laquelle s'intègre la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) constitue, pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, et de développement de leur compétitivité. Pour les salariés, elle constitue un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'adapter et de développer leurs compétences. Elle contribue ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le point de départ d'une démarche de GPEC est la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et d'engager, le cas échéant, une réflexion sur l'organisation du travail et non pas le constat de difficultés économiques ou de la nécessité d'engager des restructurations. La GPEC permet d'atténuer les effets, sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent.

Elle a pour objet, au regard de la stratégie des entreprises, et à partir des prévisions sur les mutations technologiques, économiques, commerciales et démographiques :

- d’anticiper les évolutions prévisibles, des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, induites par l’économie et les enjeux environnementaux, et donc prises en compte dans les stratégies industrielles aux niveaux international, national et territorial ;
- d’identifier et de recenser les compétences des salariés, ainsi que leurs aspirations professionnelles ;
- d’évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, entre ces évolutions et ces compétences ;
- d’élaborer des plans d’action et de mobiliser les moyens appropriés à court et moyen terme, en tenant compte de la structure des effectifs et notamment de la pyramide des âges, pour réduire ces écarts.

La GPEC vise à rendre cohérent l’ensemble des opérations mentionnées ci-dessus, le plus en amont possible.

Par l’élaboration de plans d’actions concrets, les démarches d’anticipation des évolutions des emplois et compétences permettent aux entreprises de réduire les difficultés de recrutement, de faire face aux besoins en renouvellement de compétences et à une pyramide des âges déséquilibrée, d’adapter et de développer les compétences des salariés, d’accompagner les changements d’organisation de l’entreprise, et de développer les mobilités professionnelles et de favoriser l’implication des salariés dans un projet d’évolution professionnelle.

CHAPITRE I^{ER}

ANTICIPATION DE L’ÉVOLUTION DES MÉTIERS DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent souligner l’importance du principe : « observer pour mieux anticiper les évolutions et accompagner les entreprises et les salariés ». En effet, ils considèrent que la connaissance des besoins des entreprises en matière d’emplois et de compétences est centrale pour la définition des politiques de branche et la sécurisation des parcours des salariés et futurs salariés (macarrieredanslapharma.org, politique alternance, développement des CQP, transitions digitales...).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux estiment que la création de l’OPCO 2i est une opportunité pour réaliser des observations prospectives inter-industrielles, mutualiser les moyens sur des projets communs et harmoniser les méthodologies d’analyse afin de faciliter les passerelles métiers.

Article 1^{er}

Les observations interindustrielles et l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l’OPCO 2i

L’accord constitutif de l’OPCO 2i du 19 décembre 2018 prévoit la création d’un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l’OPCO 2i au niveau national. Ce dernier est en charge de « coordonner et de consolider les études, analyses et outils des branches professionnelles relevant de son champ d’intervention pour permettre une visibilité à l’échelon inter-industriel des différents travaux conduits au sein des branches professionnelles ».

Les partenaires sociaux de la branche demandent que l’observatoire de l’OPCO 2i puissent notamment :

- déterminer des méthodologies communes d’analyses des données, de définition de métiers et de compétences partagées, d’aide à la création de passerelles métiers ;
- mener et piloter des projets communs à l’ensemble des branches inter-industrielles (notamment sur les évolutions des métiers et des compétences communs à nos industries) ;

- garantir la communication de ces données auprès de l'ensemble des acteurs de l'orientation et de l'emploi (service public de l'emploi, ministère de l'éducation nationale, ministère de l'enseignement supérieur, régions...) ;
- communiquer des informations homogènes auprès des entreprises, des salariés, des acteurs de la formation ;
- financer les dépenses réalisées pour le fonctionnement de son observatoire, des études et outils RH communs selon les conditions prévues par la convention d'objectif et de moyens conclue entre l'OPCO 2i et France compétences ou encore en s'appuyant sur d'autres sources de financements (État, régions).

Article 2

Les observations prospectives et outils RH spécifiques aux entreprises du médicament

Les partenaires sociaux de la branche soulignent que la création de cet observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'opérateur de compétence interindustriel au niveau national va permettre une meilleure gestion opérationnelle, administrative et financière des actions d'observations et d'accompagnement des entreprises et des salariés et futurs salariés de notre secteur.

Cependant, les partenaires sociaux soulignent l'importance de conserver des moyens financiers pour mener à bien des observations prospectives et outils RH spécifiques aux entreprises du médicament. L'objectif est de prendre en compte les métiers et compétences spécifiques de notre secteur. Ainsi les partenaires sociaux conviennent de la mise en œuvre d'actions spécifiques au secteur des entreprises du médicament afin :

- d'accompagner les entreprises dans leur gestion des emplois et des parcours professionnels et notamment pour les TPE/PME ;
- d'aider les salariés et futurs salariés du secteur dans la gestion de leurs parcours professionnels.

Article 3

Gouvernance et suivi des travaux d'observation du secteur des entreprises du médicament

Les partenaires sociaux participent à la gouvernance et au suivi des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'OPCO 2i au travers des instances de ce dernier (SPP section paritaire professionnelle, commission, conseil d'administration) et des instances de la branche (CPNEIS, comité d'orientation et de suivi paritaire).

La CPNEIS suit régulièrement les données issues de cet observatoire dont les résultats lui sont communiqués. Les signataires du présent accord rappellent en effet, que la CPNEIS a un rôle général de promotion de la formation professionnelle et ce, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur. À ce titre, la CPNEIS examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des CQP, permettant la reconnaissance des formations professionnelles certifiantes et qualifiantes utiles dans la profession.

Le comité d'orientation et de suivi paritaire fixe chaque année les actions prioritaires de l'observatoire, et le budget dédié, veille à leur mise en œuvre, et suit les travaux.

Le nombre de participants à ce comité est de deux personnes par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche y compris le ou les permanents syndicaux y participant, et autant de représentants du LEEM. Les membres de cette instance participant à ces réunions bénéficient des dispositions de l'article 17 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique. Le comité de pilotage paritaire se réunit *a minima* deux fois par an.

Article 4

Attractivité des entreprises du médicament et de nos métiers

L'industrie souffre en France d'une dévalorisation et d'un déficit d'image depuis de nombreuses années tant auprès des jeunes que de leur famille. Les industries de santé ne sont pas épargnées alors que nos entreprises constituent une filière innovante.

Les difficultés de recrutement de l'industrie pourraient créer une situation critique ou la désindustrialisation du pays s'auto-entretiendrait par le manque de renouvellement des compétences, compte tenu des nombreux départs en fin de carrière de salariés.

Or l'un des enjeux majeurs de développement des entreprises industrielles et particulièrement des entreprises du médicament se trouve dans la capacité à innover et à rester compétitives dans un contexte mondialisé. Pour cela, avoir la possibilité de recruter les compétences dont elles ont besoin est au cœur du développement de nos entreprises et donc de l'emploi sur le territoire. L'attractivité de nos entreprises et de nos métiers est donc déterminante pour leur développement.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à continuer les actions nationales et territoriales de sensibilisation et de communication sur les métiers de la branche en fonction des publics ciblés, notamment :

- les actions de communication mettant en perspective les atouts de notre secteur en termes de métiers (activités clés, rémunération, utilisation des nouvelles technologies, industrie du futur, innovation, participation à l'amélioration de la santé des populations...) ;
- et les actions d'insertion et d'évolution professionnelle (insertion des contrats d'alternance, opportunités d'emploi notamment dans les TPE/PME, effectifs en contrats à durée indéterminée, égalité femmes/hommes...).

Article 5

Information et orientation auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en évolution/reconversion professionnelle

L'attractivité et le développement des entreprises de notre secteur passent par l'information et l'orientation professionnelle des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi et des salariés en évolution/reconversion professionnelle.

Ainsi, les actions menées par la branche pour valoriser nos métiers et faciliter les recrutements de nos entreprises doivent être poursuivies et amplifiées.

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de continuer les actions engagées depuis plusieurs années, notamment :

- les partenariats avec les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, les services publics de l'emploi et les régions notamment pour informer et échanger avec les personnels en charge de l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- des actions à destination des jeunes et de leurs familles (IMFIS, salons, forum alternant, forums 1^{er} emploi, forums carrière des facultés de pharmacie et de médecine, étude d'insertion des jeunes diplômés...) ;
- des demandeurs d'emploi (développement des préparations opérationnelles à l'emploi, des périodes de mise en situation en milieu professionnel, développement du conseil en évolution professionnelle, semaine de l'industrie...) ;
- des salariés en évolution/reconversion professionnelle (www.macarrieredanslapharma.org, fiches métiers...).

Les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OPCO 2i de négocier avec France compétences les moyens nécessaires à la continuité de ces actions et au développement d'actions nouvelles. En effet, la création de l'OPCO 2i constitue une opportunité pour unir les forces des secteurs industriels afin de valoriser nos métiers et nos activités et pour donner de la cohérence à la communication autour des métiers industriels.

Les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OPCO 2i de continuer et d'amplifier les actions menées notamment sur la diffusion des informations auprès des différents acteurs de l'emploi (service public de l'emploi, régions, ministère de l'éducation nationale, enseignement supérieur, conseil en évolution professionnelle...). L'objectif est de fournir une information exhaustive et territorialisée (formations, débouchés, outils de communication...) sur les métiers de l'industrie pharmaceutique et plus globalement sur la globalité des métiers industriels.

Article 6

Outils de l'orientation professionnelle

Article 6.1

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- Pôle emploi ;
- l'association pour l'emploi des cadres ;
- les opérateurs régionaux sélectionnés sur la base d'un appel d'offres national par France compétences.

Les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OPCO 2i de s'assurer de la diffusion des informations sur les métiers de notre industrie et sur leurs évolutions auprès de l'ensemble des opérateurs en charge du CEP.

Article 6.2

L'entretien professionnel

6.2.1. Entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre la démarche d'accompagnement du développement professionnel de chaque salarié. À cet effet, le salarié bénéficie d'un entretien *a minima* tous les 2 ans.

Ce rendez-vous est l'occasion d'examiner avec le salarié, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Sont abordés notamment les points suivants :

- les informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF) sur www.moncompteactivite.gouv.fr, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- les informations relatives au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- l'identification des perspectives d'évolution professionnelle qui pourrait être définies au bénéfice du salarié ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus, notamment au regard du plan de développement des compétences de l'entreprise.

L'employeur a l'obligation de proposer cet entretien sur l'évolution professionnelle au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie *a minima* tous les 2 ans d'un entretien consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faits au salarié dont une copie est accessible.

Afin d'apporter une pleine efficacité à l'entretien prévu par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines avant et disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin, informé notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

Cet entretien est différent de l'entretien annuel d'évaluation que peuvent mettre en place les entreprises. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à maintenir les entretiens annuels, afin de permettre un temps d'échange chaque année sur l'activité.

La branche s'engage à accompagner les entreprises, dans la mise en place de cet entretien et notamment par la mise à disposition d'outils sur le web, comme un support type de grille d'entretien.

6.2.2. Bilan récapitulatif tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle fait un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée des 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est accessible au salarié.

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation autre que celle obligatoire mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail ou acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
2. Bénéficié d'une progression de rémunération (hors prime d'ancienneté) ou professionnelle. N'est pas considéré comme progression de rémunération l'impact d'une augmentation des minima

conventionnels de branche sur la rémunération des salariés payés à hauteur du minimum conventionnel correspondant à leur classification.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle obligatoire mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Article 6.3

Les actions de bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Le bilan de compétence peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences.

Article 6.4

Faciliter l'accès des demandeurs d'emploi à nos métiers par la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de Pôle emploi (POE individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective). Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises pour faire face à des difficultés de recrutement sur certains métiers et dans certains territoires.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent que ce dispositif puisse se développer au sein de notre industrie et demande à l'OPCO 2i à la fois de promouvoir ce dispositif auprès des entreprises du secteur et d'informer le service public de l'emploi sur les métiers accessibles via ce dispositif (maintenance, technicien en bioproduction, conducteur de ligne...).

a) POE individuelle

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet à un demandeur d'emploi ou à un salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée en contrat unique d'insertion, de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

Dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, la formation est financée par Pôle emploi. L'opérateur de compétences dont relève l'entreprise concernée peut contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation.

L'employeur, en concertation avec Pôle emploi et avec l'OPCO 2i, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

b) POE collective

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi et salariés recrutés en contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en contrat unique d'insertion de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés. Les partenaires sociaux demandent au conseil d'administration de l'OPCO 2i d'identifier ces besoins en lien avec le comité d'orientation et de suivi paritaire, dans les conditions définies par le code du travail.

La formation est financée par l'OPCO 2i. L'État et Pôle emploi peuvent également financer la formation dans des conditions fixées, le cas échéant, par une convention avec l'OPCO 2i.

Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis.

c) Rémunération du salarié

Dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, la rémunération du salarié recruté est maintenue par l'employeur.

Elle peut être prise en charge par l'OPCO 2i, l'État ou Pôle emploi, déduction faite des aides financières et exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur au titre du contrat mentionné au premier alinéa.

d) Embauche à l'issue de la POE

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ou ;
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Article 6.5

Le développement des partenariats régionaux

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de continuer à développer des partenariats avec les régions et l'État en région (services publics de l'emploi, rectorats, DIRECCTE) constituant des bassins d'emploi stratégiques. Pour rappel, des contrats territoriaux ont été signés avec les régions Grand Est, Auvergne-Rhône-Alpes et Nouvelle-Aquitaine. Des discussions pourront être engagées avec d'autres régions comme, par exemple le Centre Val de Loire ou l'Île-de-France.

La conclusion de contrats d'objectifs vise notamment le développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue (pour les salariés et futurs salariés notamment les jeunes et les demandeurs d'emploi).

Des partenariats régionaux peuvent aussi être mis en place avec d'autres acteurs régionaux ayant une compétence en matière de formation ou d'emploi, comme des pôles de compétitivité.

Ces partenariats s'appuient en particulier sur les travaux issus de l'OPCO 2i et des travaux d'observation des métiers et de l'évolution des compétences.

La CPNEIS donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs, et suit l'avancement des travaux. Ces actions peuvent être cofinancées sur l'observatoire prospectif des métiers de l'OPCO 2i ou pour des actions de formation par des dispositifs habituels (notamment POE, Pro A).

Les partenaires sociaux décident de poursuivre leur engagement en faveur de la qualité de l'offre de formation par alternance, en demandant à l'OPCO 2i de développer des partenariats d'objectifs et de moyens avec les régions, visant à intégrer les besoins spécifiques en compétences des entreprises du médicament dans les politiques régionales de soutien aux centres de formations d'apprentis et d'orientation vers nos métiers.

CHAPITRE III

AUTRES SERVICES DE L'OPCO 2I :

Les autres services de l'OPCO 2i sont définis aux articles 14 et suivants de l'accord collectif de branche sur la formation professionnelle.

Article 7

Adaptation de la convention collective nationale de branche

L'article 17 *e* de la convention collective de l'industrie pharmaceutique dans sa version en vigueur au 1^{er} juillet 2019 est modifié comme suit :

Les termes « comité de pilotage paritaire de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation » sont remplacés par « comité d'orientation et de suivi paritaire ».

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 4 juillet 2019.

Article 9

Entreprises de moins de 50 salariés

Hormis les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, prévues dans le présent accord, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 10

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social 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.

Fait à Paris, le 4 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)