

**Accord du 25 mai 2023**

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 : ASET2350831M

IDCC : 176

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**FNP FO ;**

**UFIC UNSA,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) est un outil d'anticipation qui vise à concilier les besoins de performance des entreprises avec les aspirations des salariés et la sécurisation des emplois. Cet accord a donc pour vocation d'encourager les évolutions de carrière des salariés en concordance avec les visions stratégiques à moyen et long terme des entreprises du médicament.

Ainsi, les partenaires sociaux tendent, à travers ces dispositions, à une meilleure adéquation entre les évolutions observées et anticipées des emplois et des compétences et les parcours professionnels des salariés. Dans ce cadre, il est primordial de s'appuyer sur des diagnostics préalables réalisés au niveau de la branche sur les mutations économiques, technologiques mais également démographiques au sein du secteur. Les enjeux de la transition écologique constituent également un axe prioritaire d'analyse pour la branche, afin d'accompagner les évolutions des compétences spécifiques des salariés des entreprises du médicament. Ces données doivent permettre aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés d'anticiper les besoins en compétences et en qualifications afin de mener une politique de GEPP.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent donner les orientations à une politique de GEPP à l'échelle de la branche dans l'optique de répondre au mieux aux besoins en compétences des entreprises et de favoriser les évolutions professionnelles et la sécurisation du parcours de l'ensemble des salariés.

Les entreprises doivent se saisir de ce cadre pour mener ou poursuivre leur propre politique de GEPP en lien avec leur stratégie de développement.

## **Article 1<sup>er</sup> | Anticipation et diagnostic des évolutions des métiers de la branche**

La branche de l'industrie pharmaceutique assure une mission d'observation des évolutions des métiers et des compétences qui impactent les salariés et les entreprises. Cette mission d'anticipation des évolutions des emplois et des compétences est confiée à la commission paritaire nationale pour l'emploi des industries de santé (CPNE IS). Dans ce cadre, il est convenu que les partenaires sociaux porteront une attention particulière aux thématiques de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), et de la situation de l'emploi des salariés de 50 ans et plus au sein des entreprises de la branche.

Les analyses conduites par les partenaires sociaux avec l'appui de l'opérateur de compétences (OPCO 2i) doivent ainsi permettre d'assurer un suivi paritaire précis des indicateurs clés des parcours professionnels des salariés dans la branche.

À cet égard, les partenaires sociaux confient à la CPNE des industries de santé la réalisation des actions nécessaires pour l'aide à la décision en matière de GEPP à l'échelle de la branche dans le cadre de sa mission d'observation. Il pourra notamment s'agir :

- d'adapter le rapport annuel de branche par l'ajout de focus spécifiques, afin d'en assurer le suivi récurrent dans la durée en CPNE IS ;
- d'études prospectives récurrentes ou *ad hoc* afin de répondre à un besoin d'analyse prospective des partenaires sociaux. Plusieurs thématiques pourraient y être traitées comme l'évolution prospective des métiers et des compétences, l'analyse des recrutements, des sorties, l'égalité professionnelle, l'emploi des salariés de 50 ans ou plus, les congés de fin de carrière, l'emploi des salariés en situation de handicap, le turnover, le recours au temps partiel dans la branche, la transmission des compétences, etc.

Ces études sont généralement publiées sur le site internet [www.leem.org](http://www.leem.org) dans la rubrique « Emploi & Formation » dans l'espace « l'Observatoire des métiers » ;

- de s'appuyer sur les outils existants et d'en créer de nouveaux afin de les mettre à la disposition des salariés et des entreprises de la branche. Certains outils existent à la date de signature du présent accord et notamment :
  - le rapport sur la situation de l'emploi dans la branche qui fait l'objet d'une restitution annuelle aux partenaires sociaux de la branche puis d'une publication sur les outils de communication du Leem.

Ce rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la branche est mis en ligne chaque année sur le site internet [www.leem.org](http://www.leem.org) dans la rubrique « Emploi & formation » dans l'espace « Études & publications » ;

- le tableau de bord de l'emploi, qui présente les données socio-démographiques clés par famille, sous-famille de métiers et par métiers des entreprises du médicament, ainsi que la répartition territoriale des emplois.

Le tableau de bord de l'emploi est mis en ligne chaque année sur le site internet [www.leem.org](http://www.leem.org) dans la rubrique « Emploi & formation » dans l'espace « Études & publications » ;

- le répertoire des métiers, qui synthétise l'ensemble des fiches métiers de la branche en lien avec la segmentation de la cartographie et sera régulièrement mis à jour : [www.leem.org/referentiels-metiers](http://www.leem.org/referentiels-metiers) ;

- la cartographie des métiers, en cours de préparation par le Leem, qui permet de positionner chaque métier du répertoire selon sa tendance d'évolution constatée à l'échelle de la branche entre les 4 catégories définies à l'article 3 du présent accord : métier sensible, émergent, socle ou stratégique. La cartographie sera publiée sur le site internet du Leem dans la rubrique « Emploi & formation » dans l'espace « Études & publications ».

Dans l'objectif de mettre en place une démarche de GEPP à l'échelle de la branche, les partenaires sociaux rappellent que le site de gestion des parcours professionnels « Ma carrière dans la pharma » est à la disposition des salariés de la branche lorsqu'ils envisagent une mobilité intrasectorielle ([www.macarrieredanslapharma.org](http://www.macarrieredanslapharma.org)), ainsi que la bourse à l'emploi du Leem ([www.emploi.leem.org](http://www.emploi.leem.org)).

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de diffuser ces productions de la branche le plus largement possible aux salariés et aux entreprises, afin qu'ils puissent avoir un impact positif sur les stratégies de GEPP de toutes les entreprises de la branche. Ils s'engagent donc à communiquer ces éléments via leurs canaux de communication respectifs afin de leur garantir une visibilité optimisée.

Ces outils constituent un support pour favoriser la mise en place et accélérer le déploiement de politiques de GEPP au sein des entreprises, en particulier des entreprises de moins de 250 salariés. Ils ont vocation à servir la mise en place d'actions concrètes dans toutes les entreprises de la branche afin de garantir une gestion cohérente et efficace des compétences et la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

À l'occasion de la réunion annuelle prévue à l'article 4 de l'avenant n° 1 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique et dédiée au suivi de l'évolution globale des métiers et des qualifications, les entreprises présenteront notamment les outils de GEPP mis à disposition par la branche et ceux spécifiques à l'entreprise.

## **Article 2 | Promotion et attractivité des métiers de l'industrie pharmaceutique**

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à agir directement pour la promotion de ses métiers auprès de tous et plus particulièrement des jeunes et de leur entourage afin d'attirer, sur le moyen et long terme les jeunes dans les filières de formation initiale à nos métiers.

Ces actions entrent dans une démarche partagée de prévention de tout déséquilibre excessif de la pyramide des âges au sein des entreprises et de la branche, et à attirer tous les talents vers les métiers des entreprises du médicament.

Les partenaires sociaux pourront en particulier s'investir sur les métiers en tension au recrutement (tels que définis à l'article 3), qui offrent davantage de débouchés en emploi pour les jeunes en fin de formation initiale ou pour des salariés en reconversion. Ils mobiliseront notamment les ressources dédiées à la promotion des métiers disponibles auprès de l'opérateur de compétences OPCO 2i, éventuellement complétées par d'autres sources : régions, acteurs de l'emploi et de l'orientation, financements directs d'entreprises, d'organismes de formation, etc.

Cet engagement pourra se concrétiser sous plusieurs formes, notamment :

- la participation ou l'organisation d'événements physiques ou virtuels, par exemple :
  - l'organisation de stands collectifs sur certains salons de l'orientation stratégique à l'échelle nationale et/ou territoriale ;
  - l'intervention directe des acteurs de la branche dans des actions de promotion de l'industrie pharmaceutique dans les salons des carrières d'Universités, d'écoles, ou d'établissements de formation initiale (collèges, lycées, CFA, etc.) ;
- la collaboration avec des associations engagées pour la promotion des métiers et des filières de formation, afin qu'elles jouent un rôle de prescripteur des métiers de l'industrie pharmaceutique auprès des jeunes et de leur entourage ;

- la communication sur les métiers et les filières de formation initiale par tous les canaux appropriés pour toucher les jeunes et les prescripteurs de l'orientation, notamment les réseaux sociaux ;
- l'organisation de journées de découverte des métiers au sein des entreprises ou des établissements de formation ;
- la création et l'actualisation des supports d'information sur les métiers et les filières de formation initiale et tout au long de la vie permettant d'y accéder, par exemple :
  - brochures d'information sur les métiers, comme par exemple les « Zoom métiers » ONISEP ;
  - le site d'information IMFIS (imfis.fr) ;
  - le répertoire des métiers et les fiches métiers ;
  - la cartographie des métiers de la branche ;
  - ... ;
- la participation et l'alimentation des outils d'autres acteurs (acteurs de l'emploi et de l'orientation, ministère en charge de l'Éducation nationale, ministère en charge de l'enseignement supérieur, organismes de formation, universités, CFA, associations d'étudiants, de parents, etc.) :
  - par exemple des plateformes d'orientation, des applications destinées aux jeunes, création de tests d'appétences pour les métiers des industries de santé, guides des métiers, etc. ;
  - la diffusion d'informations sur les réseaux sociaux à usage professionnel, ou à usage d'orientation des jeunes ;
  - la communication sur les métiers de la branche sur les canaux des acteurs de l'orientation et de l'emploi, etc.

### **Article 3 | Analyse et anticipation des évolutions des métiers dans la branche et dans les entreprises**

Les travaux d'observation de la branche permettent d'identifier la dynamique d'évolution des métiers à l'échelle de la branche. La prospective métiers réalisés par la branche a pour objectif principal de doter les entreprises et les salariés d'outils d'anticipation des tendances d'évolution des métiers. Ils serviront la mise en place de politiques volontaristes de GEPP au sein des entreprises de la branche et contribueront à la sécurisation du parcours professionnel des salariés des entreprises du médicament.

Afin de favoriser la mise en place de politiques de GEPP au sein des entreprises, les partenaires sociaux définissent la segmentation des métiers suivante :

#### ■ les métiers sensibles, qui réunissent :

- les métiers dont les effectifs vont être réduits au-delà du mouvement des départs naturels ;
- les métiers qui n'offrent pas de perspectives d'évolution professionnelle ou d'acquisition de compétences à leurs titulaires ;
- Les métiers dont le contenu doit évoluer au point d'exiger des titulaires un nouveau profil professionnel à terme ;
- les métiers comportant des activités qui seront impactées par l'évolution du contenu d'autres métiers ;

#### ■ les métiers émergents :

- sont clés pour le développement des activités et les titulaires des postes sur ces métiers sont actuellement en nombre insuffisant ;

#### ■ les métiers stratégiques concentrent :

- les métiers les plus créateurs de valeur et/ou les plus différenciants sur leur marché ;
- les métiers qui ne peuvent pas être externalisés et dont les effectifs vont être déficitaires ;

- les métiers qui nécessitent un temps d'adaptation significatif (18 mois ou plus) ;
- les métiers dont les titulaires risquent d'être débauchés par d'autres entreprises ;

■ les métiers socles : ou « cœur de métier » dont l'objectif est principalement de maintenir l'excellence opérationnelle actuelle.

Ces définitions conventionnelles découlent notamment des travaux d'observations des métiers ainsi que des différents rapports de la branche sur la situation de l'emploi dans le secteur. Elles ont vocation à donner une vision globale et sectorielle de ces indicateurs de GEPP et à définir un socle conventionnel commun à toutes les entreprises de la branche. Les partenaires sociaux invitent les entreprises à mettre en place une ou plusieurs passerelles d'évolution, en interne ou en externe, vers un ou plusieurs autres métiers, telle que définie à l'article 4 du présent accord. Pour les salariés exerçant un métier classé comme « sensible », les entreprises examineront les possibilités de mettre en place de telles passerelles métiers.

Les entreprises conservent la faculté de définir leur segmentation interne conformément à leur stratégie de GEPP. Les partenaires sociaux de la branche encouragent les entreprises à réaliser un positionnement des différents métiers qui la composent entre les 4 catégories proposées ou dans leur propre segmentation, et à l'actualiser au fil du temps afin de transmettre une vision claire et fiable des enjeux internes d'évolution des métiers.

À défaut de dispositions des entreprises sur ces points, les définitions proposées dans le présent accord s'appliquent pleinement et le positionnement des métiers de la cartographie des métiers de la branche servent de référence.

À l'occasion de la réunion annuelle prévue à l'article 4 de l'avenant n° 1 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, les entreprises présenteront le classement des métiers suivant les différentes catégories présentées dans le présent article, lorsqu'elles les ont adaptées.

Les partenaires sociaux s'accordent également sur une définition transverse, celle de métier en tension au recrutement. Les métiers « en tension » sont ceux pour lesquels il existe un déficit de main-d'œuvre qualifiée disponible et dont le recrutement pose des difficultés pratiques. Ces difficultés peuvent notamment se concrétiser par un nombre faible ou insuffisant de candidatures qualifiées aux offres d'emploi, des délais de recrutement allongés, un taux de recours plus important à de la prestation de services externalisée, et, plus généralement par un déséquilibre notable entre les besoins des entreprises et les compétences disponibles soit sur le marché du travail soit en interne.

La notion de métier en tension relève d'un constat à un instant donné quant au recrutement, mais ne préjuge en rien de son évolution à court, moyen ou long terme du métier. Il est donc possible que des métiers sensibles, socles, émergents ou stratégiques soient également des métiers en tension.

## **Article 4 | Dynamisation des recrutements**

Le secteur fait face à un vieillissement structurel de sa pyramide des âges. Les partenaires sociaux de la branche rappellent à ce stade leur engagement en faveur de l'emploi et de l'insertion des jeunes concrétisé par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021. Sur le long terme, le recrutement de salariés qualifiés sur l'ensemble de ces métiers constitue également un enjeu majeur pour l'avenir de l'industrie pharmaceutique en France et un levier d'action de la branche face à ce vieillissement.

Des difficultés croissantes en matière de recrutement ont été constatées au cours des derniers mois dans les entreprises du secteur. Aussi, les partenaires sociaux porteront une attention particulière aux métiers considérés « en tension » au recrutement, tel que défini à l'article 3 du présent accord. Ils rappellent également la volonté d'ouverture du secteur à tous les talents,

notamment les plus fragilisés dans leur accès à l'emploi, sans aucune forme de discrimination conformément à l'article 10 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

Sur le court terme, les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur la nécessité d'accompagner et de faciliter la mise en relation des candidats potentiels avec les recruteurs des entreprises de la branche. Plusieurs outils existent et sont immédiatement mobilisables par les salariés et les entreprises de la branche. Il s'agit notamment :

- de la bourse à l'emploi du Leem, très utilisée par les entreprises de la branche pour tous les types de recrutements et tous les publics, sur l'ensemble du territoire national : [www.emploi.leem.org](http://www.emploi.leem.org) ;
- des événements de mise en relation de candidats et d'entreprises, notamment la semaine de l'industrie pharmaceutique organisée chaque année en partenariat avec Pôle emploi ;
- des forums emploi organisés par le Leem ;
- de la mobilisation des outils mis en place par les acteurs de l'emploi, notamment dans le cadre des conventions nationales signés par le Leem avec les services publics de l'emploi.

Il est également rappelé que les passerelles entre les métiers peuvent faciliter l'accès aux compétences pour les entreprises et favoriser l'évolution professionnelle des salariés. L'outil « Ma carrière dans la pharma » présenté à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord a notamment vocation à informer les entreprises et les salariés sur ces passerelles permettant de sécuriser le parcours professionnel des salariés, notamment ceux qui exercent un métier sensible.

## **Article 5 | *Accompagnement des évolutions des métiers et des carrières***

Au regard des transformations tant conjoncturelles que structurelles à l'œuvre dans les entreprises du secteur, les partenaires sociaux partagent le constat que le développement des compétences des salariés doit rester un objectif fondamental pour l'avenir des entreprises du médicament en France et le renforcement de leur compétitivité dans un environnement concurrentiel international.

La formation professionnelle, la transmission interne des compétences et des savoir-faire et leur valorisation constituent des leviers essentiels de la politique des entreprises en matière de GEPP, que les actions de la branche contribuent à appuyer et à accélérer. Les partenaires sociaux rappellent leur engagement, à travers l'utilisation des ressources dont ils disposent, à accompagner le maintien et le développement des compétences de tous les salariés de la branche. Ils contribuent ainsi à sécuriser leur parcours professionnel et contribuer à renforcer leur employabilité tout au long de leur vie professionnelle.

Les partenaires sociaux demandent à l'ensemble des entreprises du secteur de s'appuyer sur les différents diagnostics, observations et études réalisés en branche afin d'accompagner efficacement les évolutions des métiers, des emplois et des compétences.

Dans cette optique, le présent accord entend permettre un meilleur alignement du pilotage des politiques de GEPP au niveau des entreprises avec les grandes évolutions prospectives à la fois économiques, démographiques, technologiques et environnementales observées au niveau de la branche.

### **Article 5.1 | *Anticipation et gestion de la mobilité des salariés***

La mobilité des salariés s'entend comme une mobilité professionnelle et/ou géographique au sein de l'entreprise, de la branche ou d'autres secteurs professionnels. La mobilité professionnelle peut comporter un changement de poste ou de métier.

Conscients de la constante évolution des métiers et des fonctions, les partenaires sociaux souhaitent accompagner ces changements afin d'adapter au mieux les besoins en compétences des entreprises aux souhaits d'évolution exprimés par les salariés. Dans ce cadre, la



mobilité professionnelle permet une meilleure adéquation entre l'organisation structurelle des entreprises et les évolutions des métiers et des compétences au sein du secteur.

Dans le cadre d'une GEPP à l'échelle de la branche, la mobilité professionnelle des salariés et les évolutions de carrières constituent des enjeux prioritaires pour pourvoir aux besoins en compétences des entreprises. Elle constitue également un axe important d'attractivité du secteur et de l'émergence d'une marque employeur collective favorable à l'attractivité propre à chaque entreprise.

De plus, la mobilité représente un levier indispensable de la gestion et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Elle permet de garantir l'optimisation des compétences et des savoir-faire au sein des entreprises en maintenant une main-d'œuvre expérimentée, compétente et engagée dans la structure.

La mobilité professionnelle doit ainsi constituer un levier prioritaire pour les salariés dont le métier est identifié comme « sensible » en application des dispositions de l'article 3 du présent accord, au même titre que la formation professionnelle, afin de contribuer à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Il est également rappelé qu'en application des dispositions des articles 31 et 32 des clauses générales de la convention collective de l'industrie pharmaceutique, l'employeur doit faire appel en priorité aux salariés travaillant dans l'entreprise pour pourvoir un poste vacant ou créé.

Ainsi, en cas de vacances ou de création de postes et en vue de favoriser la mobilité interne et la promotion, l'employeur informe l'ensemble du personnel, par voie d'affichage, par messagerie électronique, ou par tout autre moyen, le personnel des postes à pourvoir.

Cette information mettra en évidence :

- les activités du poste à pourvoir ;
- les prérequis nécessaires pour l'occuper en termes de formation, d'expériences et d'aptitudes ;
- la classification et la qualification de l'emploi ;
- les évolutions de carrière possibles.

La mobilité professionnelle et l'évolution des carrières sont prioritairement des enjeux relevant de la responsabilité de l'employeur, mais plusieurs dispositifs peuvent permettre aux salariés d'agir sur l'évolution de leur parcours professionnel en fonction de leurs souhaits et aspirations.

Ainsi, l'employeur informe l'ensemble des salariés à l'occasion de leur entretien professionnel sur le dispositif du conseil en évolution professionnelle (CEP) mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du code du travail et sur la liste des opérateurs du CEP auxquels les salariés peuvent s'adresser dans ce cadre.

L'employeur pourra notamment s'appuyer sur le site d'information *ad hoc* créé par l'État : [www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org).

De manière analogue, l'employeur informe les salariés à l'occasion de l'entretien professionnel sur le bilan de compétences, dispositif permettant à chaque salarié de faire le point sur son parcours professionnel et de l'orienter selon ses propres aspirations. Les informations sur le dispositif sont disponibles sur le site du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion au lien suivant :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>.

Pour les salariés éligibles qui exercent un métier sensible dans l'entreprise, l'employeur prendra en charge le financement d'un bilan de compétences selon les conditions définies à l'article 5.3 du présent accord.

## Article 5.2 | *Entretien professionnel*

En application des dispositions légales en vigueur et afin d'identifier les souhaits des salariés tout au long de leur carrière, un entretien professionnel, au sens de l'article L. 6315-1 du code du travail, est organisé tous les deux ans, ou selon une périodicité définie en interne. Tous les 6 ans, cet entretien s'accompagne d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet entretien est l'occasion pour le salarié et pour l'entreprise d'envisager ensemble les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, au sein de l'entreprise. Pour ce faire, l'entreprise laissera au salarié un temps nécessaire, sur le temps de travail, à la préparation de cet entretien. Des fiches métiers sont mises à la disposition des salariés par la branche sur le site : [www.leem.org/referentiels-metiers](http://www.leem.org/referentiels-metiers) et par l'entreprise lorsqu'elles existent, afin d'aider à cette préparation. La cartographie des métiers de la branche doit être mise à disposition des salariés ainsi que celle de l'entreprise lorsqu'elle existe.

Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

De plus, il est rappelé qu'un entretien professionnel doit systématiquement être proposé au salarié à son retour après l'une des absences suivantes : congés maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt longue maladie et mandat syndical.

L'entretien est organisé et conduit par un membre du service des ressources humaines et/ou le responsable hiérarchique du salarié. Dans ce cadre, les personnes dont les fonctions peuvent les conduire à organiser un tel entretien bénéficient d'une action de sensibilisation ou de formation.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié dont une copie lui est remise.

### Article 5.2.1 | *Entretien de seconde partie de carrière*

Les partenaires sociaux souhaitent prêter une attention particulière aux salariés âgés d'au moins 50 ans ou comptabilisant une longue durée d'activité professionnelle et réaffirment leur attachement à la garantie de l'égalité des chances tout au long de la vie et à la lutte contre toutes les formes de discrimination, notamment liées à l'âge.

Pour rappel, des rapports sur la situation de l'emploi dans la branche sont présentés annuellement aux partenaires sociaux lors de la CPPNI du mois de décembre. Ils témoignent notamment de la part importante que représentent les salariés âgés de 50 ans et plus dans les entreprises du secteur. Afin de mieux anticiper et accompagner les évolutions professionnelles de ces salariés, les partenaires sociaux s'accordent sur la mise en place d'un entretien dit « de seconde partie de carrière ».

Ainsi, un entretien de seconde partie de carrière est proposé aux salariés soit lorsqu'ils atteignent l'âge de 50 ans soit lorsqu'ils attestent d'une carrière professionnelle d'une durée d'au moins 20 ans afin qu'ils puissent exprimer plus particulièrement des souhaits de mobilité ou de transition professionnelles. Il pourra notamment s'agir de projets d'évolution professionnelle ; de changement de poste, de métier, d'organisation du travail ou de modalités du temps de travail.

Afin d'accompagner ces projets, l'entreprise propose des actions de développement des compétences au salarié.



Cet échange doit notamment permettre une meilleure visibilité des évolutions de carrière ouvertes aux salariés afin de pouvoir entrer dans une démarche de co-construction du parcours professionnel entre le salarié et l'entreprise.

Pour ce faire, l'entreprise laissera au salarié un temps nécessaire, sur le temps de travail, à la préparation de cet entretien.

De manière pratique, cet entretien est organisé selon l'une des deux modalités suivantes :

- un entretien spécifique organisé à l'initiative de l'entreprise à la suite du 50<sup>e</sup> anniversaire ou la 20<sup>e</sup> année de carrière professionnelle du salarié ;
- le premier entretien professionnel suivant le 50<sup>e</sup> anniversaire ou la 20<sup>e</sup> année de carrière professionnelle du salarié.

À la suite de ce premier entretien, le salarié peut, si son projet professionnel vient à évoluer de manière significative, solliciter auprès de son employeur l'organisation d'un nouvel entretien de seconde partie de carrière. Dans cette hypothèse, l'employeur organise l'entretien dans un délai maximum de 6 mois dans les modalités susvisées. Ce dernier prend donc la forme soit d'un entretien spécifique soit d'une mutualisation avec l'entretien professionnel prévu à l'article 5.2 du présent accord et de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Ces entretiens sont organisés et conduit par un membre du service des ressources humaines et/ou le responsable hiérarchique du salarié.

Ils donnent lieu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions d'accompagnement et de développement des compétences qui seraient faites au salarié dont une copie lui est remise.

## **Article 5.2.2 | Entretien de fin de carrière**

Conscients de l'importance d'accompagner les salariés tout au long de leur carrière professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent qu'un effort particulier soit réalisé dans l'accompagnement de la fin de carrière.

Ainsi, les partenaires sociaux prévoient la mise en place d'un entretien dit « de fin de carrière ».

Cet entretien est ouvert aux salariés de tout âge. Toutefois, des modalités particulières sont prévues lorsque le salarié a moins de 60 ans.

Ainsi, lorsqu'il a moins de 60 ans, le salarié peut demander l'organisation d'un entretien de fin de carrière. Pour ce faire, il adresse une demande motivée à son responsable hiérarchique et au service des ressources humaines. Dans ce cas, l'entreprise conserve la faculté d'accepter ou de refuser l'organisation de cet entretien. Lorsqu'elle refuse, elle expose par écrit les motivations de ce refus.

Lorsqu'il a 60 ans ou plus, le salarié sollicite l'organisation d'un entretien de fin de carrière par une demande écrite. Cette demande ne peut pas être refusée par l'entreprise. L'entretien devra être organisé dans un délai maximum de 6 mois à compter de la réception de la demande du salarié.

Il est rappelé que l'entreprise laissera au salarié un temps nécessaire, sur le temps de travail, à la préparation de cet entretien.

Cet entretien sera l'occasion pour le salarié et l'employeur d'échanger sur la situation professionnelle du salarié et plus particulièrement d'envisager les étapes de son départ à la retraite.

Dans ce cadre, l'employeur pourra remettre au salarié les différents documents d'information dont il dispose et présentera les éventuels dispositifs sur l'aménagement de la fin de carrière en vigueur dans l'entreprise et auxquels le salarié serait éligible (dispositifs de pré-retraite, retraite progressive, temps partiel retraite avec, notamment, un maintien possible des cotisations de

retraite sur une base de temps plein, bilan de retraite individuel...). À ce titre, les partenaires sociaux encouragent les entreprises qui n'en disposeraient pas à examiner la mise en place de tels dispositifs.

Il pourra également être proposé au salarié de suivre un module de formation adapté sur la préparation à la retraite.

L'entretien est organisé et conduit par un membre du service des ressources humaines et/ou le responsable hiérarchique du salarié.

Il entretient donne lieu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions qui seraient faites au salarié dont une copie lui est remise.

### **Article 5.3 | 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 compétences peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences mis en œuvre dans l'entreprise.

Pour les salariés qui exercent un métier « sensible » au sein de l'entreprise, le bilan de compétences est un outil intéressant dans une logique de GEPP. Ainsi, pour les salariés disposant d'une ancienneté d'au moins 2 ans dans leur entreprise qui en font la demande écrite ou lors d'un entretien professionnel, un bilan de compétences sera financé par l'employeur et organisé sur le temps de travail, dans la limite d'un bilan tous les 5 ans.

### **Article 5.4 | Vigilance particulière apportée aux salariés en situation de handicap**

Dans le cadre de sa politique sectorielle de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, la branche de l'industrie pharmaceutique dispose d'une structure agréée paritaire (HandiEM). À ce titre, un accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap a été signé par les partenaires sociaux le 21 juillet 2022.

Les dispositions de cet accord prévoient notamment qu'un effort d'accompagnement particulier doit être réalisé à l'égard des populations les plus fragilisées, notamment en mettant l'accent sur les mesures d'accompagnement des salariés reconnus inaptes, ou encore sur l'insertion des plus jeunes et le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans.

De plus, les entreprises de la branche s'engagent à œuvrer afin de maintenir dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans en situation de handicap. Pour ce faire, elles pourront notamment favoriser, lorsque cela est possible, le recours au télétravail. À ce titre, il est rappelé que la branche dispose d'un accord sur le télétravail en date du 9 septembre 2021.

Les entreprises sont encouragées à solliciter HandiEM dans le cadre de la mise en place de politiques d'insertion et de maintien dans l'emploi de salariés susvisés ([www.handiem.org/nous-contacter](http://www.handiem.org/nous-contacter)).

Les partenaires sociaux souhaitent également réaffirmer leur attachement à la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en vigueur dans la branche et à la lutte contre toutes les formes de discrimination notamment en raison de l'âge, de l'état de santé, de la perte d'autonomie ou du handicap telles que définies à l'article L. 1132-1 du code du travail.

## **Article 5.5 | *Maintien, développement et valorisation des compétences des salariés***

Au regard des transformations tant conjoncturelles que structurelles à l'œuvre dans les entreprises du secteur, les partenaires sociaux partagent le constat que le développement des compétences des salariés doit rester un objectif fondamental pour l'avenir des entreprises du médicament en France et le renforcement de leur compétitivité dans un environnement concurrentiel international.

La formation professionnelle, la transmission interne des compétences et des savoir-faire et leur valorisation constituent des leviers essentiels de la politique des entreprises en matière de GEPP, que les actions de la branche contribuent à appuyer et à accélérer. Les partenaires sociaux rappellent leur engagement, à travers l'utilisation des ressources dont ils disposent, à accompagner le maintien et le développement des compétences de tous les salariés de la branche. Ils contribuent ainsi à sécuriser leur parcours professionnel et contribuer à renforcer leur employabilité tout au long de leur vie professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent l'existence des certificats de qualification professionnelle (CQP) qui permettent de certifier et de développer les compétences des salariés : [www.leem.org/les-certificats-de-qualification-professionnelle-cqp](http://www.leem.org/les-certificats-de-qualification-professionnelle-cqp).

### **Article 5.5.1 | *Maintien et reconnaissance des compétences détenues par les salariés***

#### **Article 5.5.1.1 | *Promotion de la VAE et du congé VAE***

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur l'importance de la reconnaissance et de la valorisation des compétences des salariés. À cet égard, l'accès à la certification est un moyen efficient de reconnaître les compétences des salariés de la branche et de contribuer à sécuriser leur parcours professionnel.

L'accès à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) doit donc être promu auprès des salariés de la branche. L'employeur informe les salariés sur l'existence du dispositif à l'occasion de l'entretien professionnel du salarié, et lui indiquer où se renseigner sur le dispositif, notamment à partir du site dédié [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr).

Il est rappelé que lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet. Ce congé constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié. Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence. L'employeur peut refuser cette autorisation d'absence pour des raisons de service, motivant son report sous un délai de 30 jours suivant la réception de la demande et selon des modalités définies aux articles R. 6422-2 et suivants du code du travail.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder 48 heures de temps de travail, consécutives ou non par session d'évaluation. Ce congé a pour but de permettre au salarié de s'absenter, soit pour participer aux épreuves de validation, soit pour bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

#### **Article 5.5.1.2 | *Information sur le dispositif CléA***

Le maintien du socle de compétences professionnel est un enjeu clé pour l'employabilité des salariés tout au long de leur parcours professionnel, en particulier pour les salariés ne détenant pas de certification de leurs compétences ou n'ayant pas bénéficié de remise à jour de leurs compétences de base. La certification CléA permet de faire reconnaître la maîtrise du socle de compétences professionnelles et/ou numériques nécessaires à l'exercice d'un métier dans une entreprise du médicament.

Une information sur le dispositif CléA est encouragée lors de l'entretien professionnel visé à l'article 5.2 du présent accord, en particulier pour les salariés n'ayant pas obtenu de certification (diplôme, titre professionnel) au moins égale au niveau 3 tel que défini au décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

L'employeur transmet au salarié l'information sur l'existence du portail d'information sur les certifications CléA et CléA numérique : [www.certificat-clea.fr](http://www.certificat-clea.fr).

## **Article 5.5.2 | Développer les compétences des salariés**

### **Article 5.5.2.1 | Mobiliser les moyens disponibles pour favoriser la formation des salariés des entreprises du médicament**

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de mobiliser les ressources à la disposition des entreprises et des salariés dans le cadre des obligations légales liées à la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) pour favoriser le développement des compétences et le maintien de l'employabilité des salariés des entreprises de la branche.

Plusieurs sources de financement sont mobilisables auprès de l'opérateur de compétences de la branche OPCO 2i, comme :

- le plan de développement des compétences, réservé aux entreprises de moins de 50 salariés. Ces financements sont dédiés notamment à l'organisation de bilans de compétences ou d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), et aux actions de formation engagées à l'initiative de l'employeur, de deux natures :
  - les actions de formation obligatoires (conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires) réalisées obligatoirement sur le temps de travail du salarié ;
  - des actions de formation non-obligatoires, qui peuvent avoir lieu :
    - soit sur le temps de travail avec maintien de la rémunération ;
    - soit tout ou partie en dehors du temps de travail. Dans ce cas, un maximum de 30 heures hors temps de travail par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés concernés) s'applique, sauf accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, fixant une autre limite ;

Il est rappelé que les conditions de prise en charge du plan de développement des compétences sont définies par le conseil d'administration d'OPCO 2i ;

- le recours à des contrats en alternance, qu'il s'agisse de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation. L'alternance et son développement sont des enjeux traités par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021 sur l'emploi et l'insertion des jeunes dans la branche.

En particulier, les partenaires sociaux s'engagent à définir une politique de prise en charge qui permette un accès facilité pour les publics prioritaires en matière de formation tels que définis à l'article 3 de l'accord collectif du 4 juillet 2019 sur la formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications et éligibles aux dispositifs de financement en alternance.

### **Article 5.5.2.2 | Accompagner l'évolution des compétences des salariés pour préparer les transformations des entreprises**

Face aux évolutions constantes de l'environnement de l'industrie pharmaceutique à l'échelle mondiale, européenne et française, les entreprises du médicament doivent s'adapter en permanence pour répondre aux grands enjeux économiques et sociaux. Ainsi, plusieurs transitions majeures sont aujourd'hui à l'œuvre comme la transition numérique ou encore la transition écologique, qui appellent une réponse dans l'organisation et les compétences des entreprises.

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur l'importance d'anticiper ces mutations structurelles de l'environnement des entreprises pour maintenir l'employabilité des salariés. Sur la base des travaux d'observation de la branche, la CPNE des industries de santé identifie ces transformations qui impactent l'organisation, les métiers et les compétences des salariés de la branche.

Les entreprises sont ainsi encouragées à anticiper ces grandes évolutions du secteur et y préparer les salariés, notamment les salariés de 50 ans et plus, afin de garantir et de maintenir leur employabilité. Il peut par exemple s'agir d'actions de sensibilisation des salariés ou d'actions de formation telles que définies à l'article L. 6313-2 du code du travail afin de développer ou apporter aux salariés des compétences manquantes et rendues nécessaires à leur poste ou pour une évolution professionnelle.

La branche professionnelle s'engage également à maintenir et poursuivre ses efforts dans l'accompagnement de ces évolutions des métiers et des compétences, par ses actions en matière d'observations, de mise à jour et création d'outils à destination des entreprises et des salariés, et d'adaptation en continu de l'offre en formation à destination des salariés de la branche.

### **Article 5.5.3 | Encourager la mise en place de parcours de formation co-construits**

Le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif de financement de formations qui renforce l'autonomie du salarié dans la gestion de ses propres compétences et au renforcement de son employabilité. Son usage relève de l'initiative du salarié.

Les actions de formations engagées grâce aux financements du CPF peuvent être réalisées hors temps de travail ou sur le temps de travail avec l'autorisation de l'employeur.

Les partenaires sociaux souhaitent néanmoins renforcer les capacités à financer des actions de formation en utilisant le CPF en établissant un dispositif de co-investissement afin de préparer l'évolution des métiers et des compétences au sein des entreprises de la branche.

Les formations éligibles à ce dispositif de branche doivent permettre la mobilité des salariés et le renforcement des compétences spécifiques pour les salariés exerçant un métier considéré « sensible » afin qu'ils puissent envisager une mobilité professionnelle vers un autre métier sans que ce dispositif ne puisse se cumuler à des abondements par l'employeur prévus dans d'autres dispositifs.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que la définition des métiers et leur positionnement sur la segmentation présentée dans l'article 3 du présent accord étant propre à chaque situation d'entreprise, il revient à l'employeur d'apprécier l'éligibilité du projet du salarié au regard de l'évolution des métiers dans l'entreprise. Lorsqu'il refuse la demande du salarié, l'employeur expose par écrit les motivations de ce refus.

Pour les salariés volontaires qui en font la demande et dont le projet de formation aura été préalablement validé par l'employeur, celui-ci proposera un abondement complémentaire d'un montant *a minima* égal à celui mobilisé par le salarié sur son compte personnel de formation, dans la limite de 3 000 €, afin de financer le projet de formation du salarié.

L'action de formation ainsi co-construite sera réalisée sur le temps de travail du salarié.

### **Article 5.6 | Transmission des connaissances et des compétences**

Certains salariés jouent un rôle actif dans la transmission des compétences en interne aux entreprises et contribuent ainsi à la pérennisation des savoir-faire internes et à la montée en compétences d'autres salariés. Plusieurs missions peuvent ainsi être confiées à des salariés en interne aux entreprises, comme :

- les maîtres d'apprentissage et les tuteurs sont des acteurs clés pour la réussite des jeunes dans leur alternance. Ils facilitent l'insertion de l'alternant au sein de l'entreprise, jouent un

rôle d'accompagnement et de conseil au quotidien, et permettent de favoriser l'acquisition des compétences en milieu professionnel et l'application des méthodologies et process internes à l'entreprise ;

- de manière analogue, les mentors qui s'engagent en faveur de jeunes contribuent à la promotion du secteur et à la transmission de leurs savoir-faire. Pour rappel, le mentorat est l'accompagnement individuel d'un jeune, qui peut être issu de territoires ruraux ou de quartiers populaires, par un mentor salarié d'une entreprise du médicament.

Le mentorat inversé permet également à des salariés récemment formés de jouer ce rôle de mentor, en diffusant leurs compétences récemment acquises par la formation à d'autres salariés en interne ;

- enfin, certains salariés peuvent être amenés à jouer occasionnellement un rôle de formateur interne pour diffuser leurs compétences et savoir-faire spécifiques au sein de l'entreprise dans le cadre d'actions de formation en situation de travail, ou de binômes constitués par exemple à l'occasion de prises de postes.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser ces missions exercées par les salariés, par exemple en matière de rémunération, d'évolution de groupe/niveau, d'attribution de temps de repos complémentaire ou de dotation volontaire de l'employeur sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié. L'exercice de ce type de missions sera pris en compte lors de l'entretien professionnel.

Les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une priorité d'accès à ce type de missions en interne aux entreprises.

## **Article 5.7 | Communication intergénérationnelle**

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à favoriser la communication intergénérationnelle notamment grâce à des actions de sensibilisation et de formation.

## **Article 6 | Employabilité des représentants du personnel**

Les partenaires sociaux souhaitent, à travers ces dispositions, réaffirmer leur attachement au principe de non-discrimination en raison des activités syndicales ou de l'exercice d'un mandat électif au regard de la formation professionnelle, de la rémunération, des qualifications, la promotion et de l'évaluation professionnelle notamment.

### **Article 6.1 | Entretien de début et de fin de mandat**

#### **Article 6.1.1 | Entretien de début de mandat**

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire ou le représentant du personnel suppléant siégeant à la CSSCT, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat de représentation syndicale bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.

L'entretien de début de mandat est organisé et conduit par un membre du service des ressources humaines. La participation du responsable hiérarchique pourra être prévue selon des modalités internes à l'entreprise.

Il donne lieu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions qui seraient faites au salarié dont une copie lui est remise.

Cet entretien doit être l'occasion d'assurer une meilleure prise en compte de l'exercice d'un mandat représentatif notamment en termes d'organisation du travail et de disponibilité des sala-



riés concernés en évaluant notamment la charge de travail ainsi que la répartition des temps entre l'activité professionnelle et l'activité représentative.

Pour ce faire, l'entreprise laissera au salarié un temps nécessaire, sur le temps de travail, à la préparation de cet entretien.

### **Article 6.1.2 | *Entretien de fin de mandat***

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, dans les conditions légales, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

L'entretien de fin de mandat est organisé et conduit par un membre du service des ressources humaines. La participation du responsable hiérarchique pourra être prévue selon des modalités internes à l'entreprise.

L'entreprise laisse au salarié un temps nécessaire, sur le temps de travail, à la préparation de cet entretien.

Il donne lieu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions qui seraient faites au salarié dont une copie lui est remise.

### **Article 6.1.3 | *Entretien de fin de mandat pour les salariés non rééligibles***

Les partenaires sociaux conviennent que, dans une optique de maintien de l'employabilité des représentant du personnel, le salarié qui exerce un mandat doit bénéficier, lorsqu'il en fait la demande, d'un entretien à l'issue de son mandat afin d'évaluer ses perspectives d'évolutions professionnelles au sein de l'entreprise.

En effet, les dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail posent une limite de trois mandats successifs pour les membres de la délégation du personnel du comité social et économique dans les entreprises de plus de 50 salariés. Les partenaires sociaux souhaitent donc qu'une attention particulière soit portée aux salariés qui effectuent leur troisième mandat consécutif ou non rééligibles en fonctions de dispositions d'entreprise.

Ainsi, lorsqu'il s'agit du troisième mandat représentatif consécutif du salarié et en raison des limites concernant les mandats successifs dans les entreprises, un entretien sera organisé à la demande du salarié soit au cours de la dernière année de mandature soit à l'issue du mandat.

Cet entretien sera l'occasion d'envisager avec le salarié le retour sur son poste selon les nouvelles modalités de temps de travail applicables. Il sera également l'occasion de procéder à un recensement des compétences acquises au cours et à l'occasion du mandat et d'envisager les éventuelles perspectives d'évolution professionnelle.

Pour ce faire, l'entreprise laissera au salarié un temps nécessaire, sur le temps de travail, à la préparation de cet entretien.

Cet entretien est organisé et conduit par un membre du service des ressources humaines.

La participation du responsable hiérarchique pourra être prévue selon des modalités internes à l'entreprise.

Il donne lieu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions qui seraient faites au salarié dont une copie lui est remise.

En parallèle, les partenaires sociaux incitent particulièrement les entreprises à organiser des actions de formation à destination des managers encadrant ou appelés à encadrer des salariés représentants du personnel.

### **Article 6.2 | Valorisation des compétences acquises à l'occasion du mandat**

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises et les salariés détenteurs de mandats représentatifs à développer et valoriser les compétences et connaissances acquises pendant et à l'occasion du mandat.

Il en sera également tenu compte lors des entretiens professionnels des salariés concernés.

L'accès aux dispositifs de valorisation des parcours syndicaux peut notamment passer via la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Cette certification reconnue par l'État et portée par le ministère du travail est ouverte à tous les salariés justifiant l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 dernières années.

Elle vise à créer des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des salariés mandatés et peut ainsi permettre la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat dans le cadre d'une mobilité professionnelle.

### **Article 6.3 | Maintien des compétences pendant toute la durée du mandat**

Les salariés dont une partie du temps de travail est dévolue à l'activité syndicale et/ou représentative bénéficient, à l'instar des autres salariés, du plan de développement des compétences mis en place dans l'entreprise.

En application des dispositions de l'accord collectif du 4 juillet 2019 sur la formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications, les entreprises s'engagent à poursuivre le développement des compétences de ces salariés à l'expiration de leur mandat.

Sans préjudice de leur mandat, les salariés susvisés participeront, pendant toute la durée de leur mandat, à toutes les actions de formation identifiées par l'employeur comme essentielles afin de garantir le maintien et/ou le développement de leurs compétences métier.

### **Article 7 | Action de prévention de la santé des salariés**

Un examen de prévention en santé (EPS) est ouvert par les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) à tous les assurés sociaux du régime général de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux encouragent tous les salariés à recourir à ces examens et plus particulièrement les salariés définis par la CPAM comme prioritaires<sup>[1]</sup> ou dont l'activité nécessite un suivi médical renforcé notamment les salariés visés par l'article L. 4624-2 du code du travail.

Pour rappel, tous les travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé afin de s'assurer de la compatibilité de leur état de santé avec le poste auquel ils sont affectés et afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à leur santé ou à leur sécurité.

En application de l'article L. 4624-2-1 du code du travail, il est rappelé que les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié du dispositif de suivi individuel renforcé sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale avant leur départ à la retraite.

L'entretien de prévention en santé visé par les présentes dispositions est distinct de toutes les actions mises en place par la médecine du travail.

[1] <https://www.ameli.fr/assure/sante/assurance-maladie/prevention-depistages/examen-prevention-sante>.

Afin de faciliter l'accès à la prévention en santé pour les salariés âgés de 50 et plus, les partenaires sociaux conviennent que, pour ces salariés, l'examen de prévention pourra être effectué sur le temps de travail.

Pour ce faire, une demi-journée d'absence rémunérée sera accordée sur justificatifs, tous les 5 ans, aux salariés à partir de 50 ans souhaitant bénéficier de ce dispositif. Est considéré comme justificatif la convocation de la CPAM adressée au salarié précisant la date, le lieu et l'heure de l'examen.

Les entreprises s'engagent à informer les salariés éligibles de l'existence de ce dispositif.

#### **Article 8 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants 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.

#### **Article 9 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises employant moins de 50 salariés telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

#### **Article 10 | Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 11 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

*Fait à Paris, le 25 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Glossaire

- CEP : conseil en évolution professionnelle.
- CFA : centre de formation des apprentis.
- CPAM : caisse primaire d'assurance maladie.
- CPNEIS : commission paritaire nationale sur l'emploi des industries de santé.
- CQP : certificat de qualification professionnelle.
- EPS : examen de prévention en santé.
- GEPP : gestion des emplois et des parcours professionnels.
- IFIS : institut de formation des industries de santé.
- IMFIS : institut des métiers et des formations des industries de santé.
- ONISEP : office national d'information sur les enseignements et les professions, établissement public à caractère administratif régi par les articles L. 313-6 et D. 313-14 à D. 313-33 du code de l'éducation.
- OPCO 2i : opérateur de compétences désigné par la branche.
- VAE : validation des acquis de l'expérience.