

Répartition pharmaceutique **Avenant du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle**

La branche de la répartition Pharmaceutique est le lieu privilégié pour accompagner les évolutions en cours dans le domaine de la définition de nouveaux droits sociaux ayant des incidences sur les entreprises du secteur.

C'est la raison pour laquelle les parties signataires s'inscrivent résolument dans le cadre de l'ANI du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 réformant la formation professionnelle pour mettre en oeuvre un cadre d'accord destiné à assurer le développement de la formation professionnelle. C'est dans ce cadre que de nombreux thèmes doivent être envisagés et traités au sein de la branche compte tenu de leur actualité et de leur pertinence.

Les parties soulignent à cet égard que les outils doivent être adaptés à la réalité de la branche et ne doivent pas constituer un objectif en soi. La formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant des capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques de l'entreprise et leurs aspirations individuelles et sociales.

Ainsi les parties signataires considèrent-elles que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions d'une meilleure qualification des salariés donc de la pérennité de l'emploi. Les parties signataires considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

La formation professionnelle concourt au renforcement de la compétitivité des entreprises. Elle contribue à la préservation de l'emploi.

Dans cette perspective, le développement de la formation professionnelle est destiné à :

- permettre le maintien dans l'Emploi de l'ensemble des salariés par la nécessaire mise en adéquation de l'évolution des compétences et l'évolution des technologies et modes d'organisation du travail ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- faciliter la promotion sociale et l'évolution au travers d'une qualification professionnelle y compris pour les salariés des plus faibles niveaux.

Conformément au droit du travail, l'accès à la formation professionnelle s'exerce notamment dans le cadre :

- du plan de formation décidé et mis en oeuvre au sein de l'entreprise ;
- du droit au congé individuel de formation mis en oeuvre à l'initiative du salarié ;
- du droit individuel à la formation mis en oeuvre à l'initiative du salarié, en accord avec l'entreprise.

Le développement des relations entre les entreprises et le système éducatif est indispensable pour adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises en qualifications. Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de leur vie professionnelle.

ARTICLE 1 NATURE ET PRIORITES DES ACTIONS DE FORMATION

Article 1.1 Les objectifs généraux de la formation professionnelle au sein de la branche

Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles. Les actions de formation doivent concourir en priorité à faciliter l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, à permettre leur maintien dans l'Emploi et à permettre un véritable parcours professionnel. Les partenaires sociaux fixent les objectifs généraux de la formation professionnelle ainsi qu'il suit :

- l'acquisition et l'approfondissement des connaissances et compétences
- la mise en adéquation face aux évolutions des emplois,
- la mise en oeuvre des actions de formation adaptées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, et des publics prioritaires,
- la mise en oeuvre d'actions de promotion, qualifiantes ou diplômantes,
- le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus par l'accès notamment à des formations qualifiantes,
- les actions visant à résorber la précarité notamment grâce à des formations qualifiantes,
- l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation en vue de favoriser une plus grande mixité des emplois,
- la reconnaissance de l'expérience à travers la VAE,
- La mise en oeuvre d'actions de formation sans lien direct avec l'entreprise dans le but de favoriser la professionnalisation des salariés,

Article 1.2 Les priorités de la formation professionnelle

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances.

Sont considérées comme prioritaires dans la branche, les actions de formation portant sur les thèmes suivants:

- le maintien dans l'emploi des premiers niveaux de qualification par l'accès à des formations de base (lecture, écriture, transmission des consignes etc.) et l'évolution dans l'emploi de ces salariés par l'accès à des formations qualifiantes,
- les connaissances requises permettant de s'adapter à l'évolution des techniques nécessaires au bon exercice des métiers de l'avenir,
- les connaissances requises permettant le respect et le contrôle de la sécurité et de la qualité pharmaceutique,
- la transmission des savoirs,
- la connaissance de l'entreprise et de son environnement,
- les langues à usage professionnel,
- le développement des fonctions tutorales des salariés âgés de 45 ans et plus,
- la VAE,
- Le bilan de compétence.

Article 1-3 : Les publics prioritaires de la branche

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

- les salariés les moins qualifiés,
- les salariés âgés d'au moins 45 ans en application de l'accord collectif du 3 novembre 2004 sur la mise à la retraite avant 65 ans,
- les salariés déclarés inaptes à leur poste de travail,
- les travailleurs handicapés,
- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi,

- les salariés ayant interrompu leur activité professionnelle, pour un congé de maternité, un congé parental d'éducation ou d'adoption, une longue maladie ou un accident du travail, et rencontrant des difficultés de retour à leur emploi,
- les salariés à temps partiel qui souhaitent évoluer vers un temps plein, et qui ont besoin, pour que leur demande soit prise en compte, de développer leurs compétences ou d'acquérir de nouvelles connaissances.
- les salariés qui interrompent leur activité pour assister des conjoints ou ascendants en situation de dépendance,

ARTICLE 2 LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Le Droit Individuel à la Formation s'exerce dans les conditions définies par la réglementation en vigueur. Les parties signataires entendent cependant préciser les points suivants :

Article 2.1 Le principe du DIF

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, ayant un an d'ancienneté, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans (soit 120 heures). Les salariés à temps partiel ayant un horaire hebdomadaire supérieur ou égal à 30 heures bénéficient, chaque année, des mêmes droits que les salariés à temps plein. Pour les salariés à temps partiel effectuant un horaire hebdomadaire inférieur à 30 heures, ce droit est calculé prorata temporis. Toutefois, en fonction du projet professionnel et lorsque le module de formation le nécessite, le Droit Individuel à la Formation pourra, avec l'accord des parties, être calculé sur la base d'un temps plein. Pour l'ouverture du droit individuel à la formation, l'ancienneté d'un an des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, visée à l'article L.933-1 du Code du Travail, s'apprécie au 1er janvier de chaque année.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou effectuant un horaire hebdomadaire égal ou supérieur à 30 heures, justifiant d'au moins une année d'ancienneté au sein de l'entreprise qui les emploie au 1er janvier 2005, auront acquis à cette date un droit individuel à la formation équivalent à 20 heures. Pour les salariés à temps partiel effectuant un horaire hebdomadaire inférieur à 30 heures, et remplissant les mêmes conditions d'ancienneté que celles précitées pour les salariés à temps plein, ce droit sera proratisé.

Pour les salariés embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée au cours de l'année 2004, leur droit individuel à la formation est calculé au 1er janvier 2005, prorata temporis. Par ailleurs, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée après le 1er janvier 2005 bénéficieront d'un droit individuel à la formation calculé, au 1er janvier de l'année civile suivant la date de prise d'effet dudit contrat, prorata temporis, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des douze derniers mois. Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF.

Article 2.2 Modalités de mise en oeuvre du DIF

Le choix de l'action de formation, à l'initiative du salarié, est arrêté par accord écrit avec l'employeur en tenant compte des priorités définies à l'article 1.2. Le salarié doit informer l'employeur par lettre RAR de son intention de suivre une action de formation en précisant la nature de celle-ci et ce, 45 jours avant le début du stage.

L'absence de réponse par l'employeur dans le délai de 25 jours vaut acceptation du choix de l'action de formation. Afin de favoriser l'usage de ce moyen d'accès à la formation professionnelle, dans le respect des exigences de fonctionnement de l'entreprise, les parties signataires conviennent que les heures de formation liées au DIF se réaliseront à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, pendant le temps de travail.

Lorsque les heures de formation sont effectuées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de l'allocation de formation définie par le III de l'article L 932-1 du Code du travail. Après accord exprès de l'employeur, les salariés 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 ou effectuant 30 heures et plus par semaine. Les entreprises sont incitées à envisager une anticipation plus importante en fonction des besoins et des projets professionnels. Ce droit est calculé prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

En cas de mutation ou de mobilité interne d'un salarié au sein de sociétés appartenant à un même groupe, les heures acquises au titre de DIF sont transférables. En cas de licenciement, (sauf faute grave ou lourde), ou de démission le salarié peut utiliser son droit à DIF dans les conditions définies par l'article L.933-6 du Code du travail. En cas de licenciement, (sauf faute grave ou lourde), ou de démission d'un salarié, les heures acquises au titre du DIF dans une entreprise relevant de la branche de la Répartition Pharmaceutique, telle qu'elle est définie à l'article A-2 de la Convention collective, sont conservées par le salarié dans une nouvelle entreprise relevant de la même branche. Le crédit d'heures transféré ne pourra être utilisé par le salarié qu'à l'issue de sa période d'essai.

Article 2.3 Définition des actions de formation prioritaires au titre du DIF

Les parties signataires définissent comme actions prioritaires permettant la mise en oeuvre du DIF les actions de formation professionnelle continue répondant aux orientations fixées par la branche à l'article 1.2 qui favorisent l'accompagnement du salarié dans la réalisation de son projet professionnel de formation en lui permettant d'acquérir une qualification ou de perfectionner ses connaissances. Dans ce cadre, et conformément aux orientations sur la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation du comité d'entreprise prévue à l'article

L.934-1 du Code du travail, sont définies comme prioritaires les actions de formation qui relèvent des catégories suivantes:

- les actions de promotion visées par l'article L.900-2 alinéa 3 du Code du travail,
- les actions permettant l'acquisition d'une qualification,
- les actions de perfectionnement et de développement des connaissances professionnelles.

ARTICLE 3 LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable pour sa conclusion et son exécution.

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

Afin de concrétiser les possibilités offertes par la réglementation, les parties conviennent ce qui suit :

- Pour l'obtention d'un diplôme, d'une qualification ou d'un certificat professionnel, l'action de professionnalisation peut-être portée jusqu'à vingt quatre mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

- Les actions d'évaluation, d'accompagnement, les enseignements généraux, professionnels et technologiques 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 et portée au delà de 25 % pour les actions visant un diplôme, une qualification ou un certificat professionnel le justifiant ou pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- pour les jeunes âgés de moins de 21 ans : 60% du salaire minimum conventionnel,
- pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans : 75% du salaire minimum conventionnel,

Ces montants sont majorés de 10 points si le salarié est titulaire d'un diplôme au moins équivalent à un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau. Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85% du salaire minimum conventionnel.

ARTICLE 4 LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires conviennent de mettre en place dans la branche les « périodes de professionnalisation ». Ces périodes ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de permettre à leur bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit mentionnée dans les classifications de la convention collective de la branche ;

- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP.

Les périodes de professionnalisation fonctionnent selon la réglementation applicable et sont notamment ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités énoncées à l'article 1.2.

Ces périodes sont également ouvertes :

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et femmes après un congé parental d'éducation,

- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L.323-3 du Code du travail.

La période de professionnalisation doit pouvoir donner lieu à la mise en oeuvre d'une action de validation des acquis de l'expérience .

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, dépasser 2% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cent salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation de plus de 2 salariés.

ARTICLE 5 TUTORAT

Article 5.1 Mission et Formation du tuteur

Les partenaires signataires considèrent que le tutorat est de nature à favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation. La désignation d'un tuteur se fera sur la base du volontariat.

La mission du tuteur auprès du bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation consistera notamment à :

- l'accueillir, l'aider, l'informer et le guider,

- contribuer à son acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle,

- participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

L'employeur organise la formation nécessaire au bon accomplissement du tutorat.
L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer cette mission et s'y former.

Article 5.2 Reconnaissance du tutorat dans l'organisation et la charge de travail

- Cette mission sera inscrite dans les objectifs donnés et quantifiée afin que ses objectifs opérationnels soient aménagés.
- Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuteur doivent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la DRH de l'entreprise. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

ARTICLE 6 TRANSFORMATION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI (CNPE) EN UNE CPNEFP

Sa composition, son fonctionnement et ses missions définies par l'article C2 de la Convention Collective sont étendues à la promotion de la formation professionnelle au service de l'emploi au sein de la branche :

En matière de formation professionnelle, ses principales missions sont les suivantes :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification,
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche.

Dans le cadre de ses missions relatives à la formation professionnelle, la CPNEFP procède annuellement, à l'occasion des réunions prévues à l'article C2, à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications,
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires,
- des informations sur les activités de la formation professionnelle continue menées dans la profession.

Les objectifs des actions de formation seront discutés en CNPE en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prochainement mis en place, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisible à court ou moyen terme.

Les autres domaines d'attribution de la CPNEFP sont couverts par l'article C2 de la Convention Collective, dont l'ensemble des dispositions demeure pleinement en vigueur.

ARTICLE 7 : NEGOCIATIONS A VENIR

Il est convenu qu'un avenant viendra compléter cet accord. Pour cela, les parties s'engagent dans un délai de six mois à procéder au choix d'un OPCA et à traiter des thèmes suivants :

- Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications,
- Passeport formation
- Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (entretien professionnel).

ARTICLE 8 : FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DEMANDE D'EXTENSION

Conformément aux articles L.132-10 et R.132-1 du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et remis au Secréariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

ARTICLE 9 : ARTICLE D'EXECUTION

Les parties signataires conviennent expressément que l'application des mesures instituées par le présent accord sur la formation professionnelle, est subordonnée à la désignation d'un OPCA dans le cadre de la branche, l'ensemble constituant un tout indivisible.

Fait à Paris le 19 janvier 2006