

INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

FORMATION AUX METIERS
DE LA PRODUCTION DU
MEDICAMENT ET DES
PRODUITS DE SANTE, ET DE
LA VISITE MEDICALE

26 SEPTEMBRE 2012

Accord collectif du 26 septembre 2012 relatif à la formation aux métiers de la promotion du médicament et des produits de santé, et de la visite médicale

Entre d'une part,

- Les Entreprises du Médicament (Leem)
88 rue de la Faisanderie - PARIS 16ème

et d'autre part :

- la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T.
47/49 avenue Simon Bolivar - PARIS 19ème
- la Fédération CFE/CGC Chimie
33, boulevard de la République – 75011 Paris
- la Fédération Chimie Mines Textiles Energie CFTC.
128 avenue Jean Jaurès – 93500 PANTIN
- la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.G.T.
263 rue de Paris - Case postale 429 - MONTREUIL (93)
- la Fédération Nationale de la Pharmacie - F.O.
7 passage Tenaille - PARIS 14ème
- le Syndicat National Professionnel Autonome des Délégués Visiteurs Médicaux-
(S.N.P.A.D.V.M.) / *UNSA*
21 rue Jules Ferry – 93177 BAGNOLET

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent actualiser l'organisation de la formation professionnelle nécessaire à l'exercice des métiers de la promotion et de la visite médicale, définie par l'accord collectif du 1er juillet 2005.

Afin de répondre aux différents enjeux auxquels les métiers de la promotion et la visite médicale sont confrontés et aux attentes des entreprises du médicament, les partenaires sociaux considèrent qu'il est nécessaire de réorganiser et d'actualiser les contenus, les méthodes pédagogiques et les modalités d'évaluation de la formation menant aux différents métiers.

Elles souhaitent adapter le dispositif de formation aux obligations légales, réglementaires et aux exigences de qualité qui encadrent l'activité de promotion du médicament et de visite médicale et prendre en compte les évolutions des métiers. Elles intègrent les dispositions des textes suivants :

- l'article L. 5122-11 du code de santé publique, relatif au niveau des connaissances scientifiques requises pour exercer une activité d'information par démarchage ou de la prospection pour des médicaments,
- la charte de la visite médicale signée le 22 décembre 2004 entre le Comité Economique des Produits de Santé (CEPS) et les Entreprises du médicament (Leem), modifiée par les avenants du 21 juillet 2005 et du 21 juillet 2008,
- l'article L.162-17-4 du code de la sécurité sociale instaurant une procédure d'évaluation et de certification par des organismes accrédités de la qualité et de la conformité à cette charte de la visite médicale,
- l'accord collectif du 16 mars 2007 portant sur l'évolution des métiers de la promotion,
- l'article 1 de l'avenant II « dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale de l'Industrie pharmaceutique, définissant le cadre des métiers de la promotion,
- l'accord collectif du 16 novembre 2011 portant sur l'emploi des jeunes, le développement de l'alternance et l'insertion professionnelle

L'actualisation de l'accord sur la formation aux métiers de la promotion et de la visite médicale a pour objectif de contribuer à l'optimisation de la qualité de l'information médicale transmise aux professionnels de santé par les salariés exerçant un métier de la promotion ou de visite médicale, dans un contexte d'exigences réglementaires et de qualité renforcé. Elle s'inscrit dans une volonté commune de garantir un socle commun de connaissances scientifiques et réglementaires applicables à l'ensemble des salariés qui exercent une activité d'information promotionnelle sur les médicaments, et plus largement des produits présentés auprès des professionnels de santé.

Elle répond à la volonté des partenaires sociaux de favoriser la professionnalisation de la formation, notamment au travers de la conduite d'un projet tutoré et la réalisation d'un stage pratique, mais également d'organiser l'accès aux métiers de la promotion et de visite médicale au travers de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Elle s'inscrit en ce sens dans le prolongement de l'accord du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance.

Article 1

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord collectif du 1^{er} juillet 2005 sur la formation des visiteurs médicaux et les avenants s'y rapportant.

Article 2 : Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de :

- Poser les principes de la formation aux métiers de la promotion et de la visite médicale et les exigences de la profession
- Prendre en compte les évolutions du métier dans la formation et définir un référentiel de compétence et de formation actualisé.
- Adapter le titre professionnel homologué aux évolutions, en intégrant les différentes formes de promotion et de la visite médicale
- Définir les équivalences et les autorisations permettant l'exercice des métiers de la promotion et de visite médicale
- Définir les modalités d'attribution des cartes professionnelles aux salariés exerçant un métier de la promotion, attestant des connaissances scientifiques requises par le Code de la Santé Publique
- Définir le rôle du CPNVM, le comité professionnel relatif à la formation aux métiers de la promotion, notamment la visite médicale
- Définir les moyens d'action de la profession pour promouvoir les différents métiers de la promotion du médicament, en lien avec le CPNVM

Article 3 : Principes de la formation aux métiers de la promotion

L'article L5122-11 du code de la Santé publique exige depuis 1994 que toute personne exerçant une activité de promotion du médicament détienne des connaissances scientifiques suffisantes. Ces connaissances doivent être attestées par un diplôme dont la liste est fixée par arrêté.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux réaffirment le maintien d'un niveau d'accès minimum à la formation équivalent à deux années après le baccalauréat. Ils ont défini un référentiel de compétences et de formation, et institué des obligations s'imposant aux acteurs de la formation des métiers de la promotion et de visite médicale en vue de garantir une formation de qualité et renforcer la professionnalisation des étudiants.

Les partenaires sociaux sanctionnent l'acquisition des compétences requises conformément aux dispositions définies à l'article 3.4 du présent accord par la délivrance d'un titre professionnel homologué, enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Les partenaires sociaux s'engagent à suivre et faire respecter les principes et le dispositif mis en place au travers du CPNVM. Ce groupe, dont les modalités sont précisées à l'article 7 du présent accord, constitue un lieu d'échange paritaire constructif sur les questions relatives à la formation aux métiers de la promotion et au maintien d'une formation de qualité.

3.1. Niveau d'accès à la formation

Pour accéder à la formation initiale visant à l'obtention du titre professionnel homologué, tout candidat doit avoir validé au minimum deux années d'études supérieures ou obtenu une équivalence.

Un certain nombre de formations et de diplômes sont admis en équivalence pour certaines parties du programme et dispensent leurs titulaires des évaluations correspondantes. Ces équivalences sont définies et mises à jour par le CPNVM dans le document dédié intitulé « guide des équivalences et d'accès au titre professionnel ».

3.2. Référentiel de compétences et de formation

Le référentiel d'activités et de compétences permet de définir le niveau des connaissances et compétences scientifiques et professionnelles que doivent posséder les salariés exerçant un métier de la promotion et de visite médicale, notamment lors de leur embauche. Le référentiel d'activités et de compétences figure en annexe 1 du présent accord.

Le référentiel de formation définit, par unité d'enseignement, les objectifs et modalités pédagogiques de la formation délivrée et sanctionnée par le titre professionnel homologué. Le référentiel s'applique également aux formations délivrées par les universités. Les unités d'enseignement de la formation figurent en annexe 2 du présent accord.

Les partenaires sociaux au travers du CPNVM peuvent compléter ou actualiser les référentiels d'activités, de compétences, et de formation afin d'adapter en permanence les outils du dispositif aux évolutions du métier et des nouvelles méthodes pédagogiques. Dans ce cadre, le CPNVM s'engage à informer les acteurs de la formation concernés des compléments apportés et à leur communiquer les nouveaux outils qui peuvent en découler.

3.3. Professionnalisation de la formation

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de développer la professionnalisation de la formation par l'acquisition de compétences transposables en entreprise. Elles instaurent la réalisation d'un projet tutoré au cours de la formation, et réaffirment la nécessité de réaliser un stage pratique en entreprise en vue de développer des compétences professionnelles attendues par les entreprises.

Par ailleurs, ils recommandent aux entreprises de recourir aux contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. Ils définissent les conditions d'insertion des débutants dans l'activité d'un métier de la promotion par recours aux dispositifs de la formation en alternance (apprentissage et professionnalisation) figurant en annexe 3 du présent accord.

- Projet tutoré

Le projet tutoré est une unité d'enseignement professionnalisant qui complète le dispositif de stage obligatoire. Il s'effectue au cours de la formation et constitue une initiation à la conduite d'un projet en lien avec l'activité professionnelle future. Il conduit les étudiants à :

- analyser clairement un thème de travail et élaborer un cahier des charges de la mission.
- mettre en œuvre une méthodologie de conduite de projet, afin d'obtenir des résultats probants prenant en compte les contraintes de temps, de moyens et de qualité identifiés au départ.
- rédiger un rapport de mission, qui servira à la fois d'élément d'évaluation et de synthèse des résultats,
- présenter les résultats du projet lors d'une soutenance orale et qui devra utiliser tous les outils d'une présentation professionnelle de projet.

Dans le cadre de la formation aux métiers de la promotion et de la visite médicale, le projet tutoré a pour finalité la réalisation d'un entretien d'information, promotion et conseil auprès d'un professionnel de santé – incluant la recherche, l'appropriation et l'utilisation des connaissances scientifiques et médicales requises.

Les modalités de mise en œuvre du projet tutoré et de son évaluation sont détaillées par le CPNVM. Les partenaires sociaux s'engagent à accompagner et suivre les acteurs de la formation dans la mise en œuvre du projet tutoré afin de garantir la qualité de réalisation du projet et le respect de l'objectif de professionnalisation souhaité, conformément à l'accord du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance .

- Stage pratique en entreprise

Dans le cadre du renforcement de la professionnalisation de la formation, un stage pratique en entreprise est indispensable pour l'inscription aux épreuves orales, à l'exception des personnes suivant la formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Ce stage pratique d'une durée de 3 mois minimum à 6 mois maximum – comprenant une pratique terrain au maximum de 4 mois - en lien avec la qualification visée, permet aux candidats, non seulement, de découvrir et de se familiariser avec le monde de l'entreprise, et de valider leur choix d'orientation professionnelle mais également de mettre en œuvre les connaissances et savoir-faire acquis au cours de la formation théorique.

Le stage doit impérativement faire l'objet d'une convention entre l'organisme de formation, l'entreprise et le stagiaire, conclu dans les conditions légales et réglementaires. Le stagiaire n'étant pas lié par un contrat de travail avec l'entreprise, cette dernière ne peut pas exiger de lui une prestation équivalente à celle d'un salarié.

Dans ce cadre, les stagiaires visant l'obtention du titre homologué bénéficient pendant la durée de leur stage, d'une gratification calculée selon les modalités définies à l'article 22-6 des clauses générales de la Convention Collective de l'Industrie Pharmaceutique.

Les modalités d'accueil du stagiaire dans l'entreprise sont définies dans la convention de stage. Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre les actions nécessaires permettant la réalisation d'un stage pour l'ensemble des étudiants et recommandent aux

entreprises de désigner un maître de stage pour accompagner le stagiaire dans l'acquisition et la mise en pratique des savoir-faire. Le Leem, au travers de l'AGVM s'engage à mettre en œuvre les actions nécessaires en appui des écoles et des universités pour la mise en œuvre du stage dans les entreprises. Ont vocation à remplir les fonctions de maître de stage des professionnels ayant les compétences pour transmettre les savoir-faire professionnels : par exemple : directeur régional, délégué hospitalier...

L'entreprise prévoira, le cas échéant, une formation appropriée des maîtres de stage pour réaliser au mieux leur mission. Un livret d'évaluation sera mis en place, afin de suivre la progression du stagiaire, entre l'entreprise, l'école ou l'université, et le CPNVM.

Lors des déplacements du stagiaire, l'entreprise d'accueil prend en charge les frais de transports et de restauration dans les mêmes conditions que pour les salariés, conformément à l'article 7.5 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 sur l'emploi des jeunes, le développement de l'alternance et l'insertion professionnelle.

3.4. Titre professionnel homologué

Sous réserve d'homologation par la Commission Nationale de Certification Professionnelle (CNCP), le CPNVM délivre le titre homologué, enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) aux personnes formées par les organismes de formation conformément aux modalités définies par le présent accord et ayant satisfait à l'ensemble des obligations d'évaluation.

Les personnes titulaires du titre homologué sont réputées posséder un niveau équivalent au niveau II de la nomenclature interministérielle, sous réserve de validation par la Commission Nationale de Certification Professionnelle (CNCP).

Les capacités relationnelles ainsi que les compétences scientifiques et réglementaires étant fondamentales pour l'exercice des métiers de la promotion et de la visite médicale, l'évaluation des candidats en formation comprend un examen écrit, et un examen oral devant un jury et tient compte de l'ensemble des composantes de la formation. Elle intègre notamment la réalisation du projet tutoré, du stage en entreprise, et des mises en situations professionnelles, selon une pondération définie par le CPNVM

3.5. Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

En application de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) est définie par le CPNVM.

La VAE consiste à reconnaître que l'expérience d'un candidat lui permet d'acquérir des compétences et qu'elle équivaut à une ou plusieurs unités de compétences constitutives du titre homologué. Elle permet de délivrer à un candidat tout ou partie du titre sans que celui-ci ait à suivre les modules de formation correspondants.

Toute personne répondant aux critères de recevabilité fixés par le CPNVM peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et savoir-faire exigés pour l'obtention du titre homologué.

Le CPNVM définit les conditions de labellisation des référents VAE pouvant mener des actions de VAE et inscrire des candidats au titre.

La procédure validée par le CPNVM est intégrée au « règlement d'examen » sous l'intitulé « procédure VAE ». Le CPNVM a toute latitude pour vérifier la teneur et la véracité des informations fournies.

Article 4 : Dispensation de la formation :

4.1. Acteurs de la formation

L'enseignement du programme de référence défini par le CPNVM peut être dispensé par :

- des organismes de formation privés ou publics habilités par le CPNVM à présenter des candidats à l'examen national permettant d'obtenir le titre professionnel homologué,
- des universités ayant signé une convention de partenariat avec le CPNVM,
- des services de formation internes créés par l'entreprise pour répondre à leurs besoins internes de recrutement et de formation. Un tel service doit être constitué sous forme de structure pérenne identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et disposer de moyens dédiés. Il doit être déclarés auprès des services de la Formation professionnelle et être habilité par le CPNVM à présenter des candidats à l'examen national.

4.2. Conditions d'habilitation des organismes de formation

Le CPNVM veille au respect de la réglementation applicable aux organismes de formation, et à la qualité des enseignements. Il prend également en compte, parmi ses critères d'appréciation, les prévisions d'emploi de la profession, en lien avec l'observatoire paritaire des métiers des entreprises du médicament.

Un référentiel de qualité défini par le CPNVM décrit les critères exigés des organismes de formation. Les partenaires sociaux requièrent la réalisation d'un audit par un organisme certificateur accrédité préalablement à toute procédure d'habilitation, à la charge de l'organisme. Les résultats de l'audit sont pris en compte pour décider ou non de l'habilitation de l'organisme. Concernant les formations dispensées par les universités, le CPNVM reconnaît le dispositif d'évaluation réalisé par l'AERES (Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur), qui intègre des exigences et des critères d'évaluation similaires à ceux définis par la profession.

Le CPNVM peut, à tout moment, faire procéder à un audit de l'organisme de formation pour contrôler la conformité du dispositif mis en œuvre et au respect des conditions de la convention d'habilitation. Il fonde sa décision d'habiliter les organismes de formation sur les critères suivants, notamment :

- la conformité au présent accord et le respect du cahier des charges de l'habilitation,
- la qualité de l'enseignement et la qualification des enseignants,
- la conformité aux contrôles qualité exigibles par la profession
- la qualité de recrutement des candidats

La procédure d'habilitation est définie par le CPNVM qui établit un cahier des charges et le porte à la connaissance des organismes de formation. Cette procédure doit être préalable à l'entrée en formation de stagiaires en visite médicale. Le CPNVM peut être amené à refuser d'instruire une demande, lorsqu'elle ne répond pas à un besoin de l'emploi. Ce refus doit être exprès et motivé.

4.3. Retrait d'habilitation

Un organisme peut se voir retirer l'habilitation si le CPNVM constate que les conditions prévues ci-dessus ne sont plus remplies ou lorsque les résultats aux examens témoignent d'une insuffisance de l'enseignement. Le cahier des charges de l'habilitation comporte la liste des motifs pour lesquels celle-ci peut être retirée et les conditions dans lesquelles intervient le retrait.

Article 5 : Formation par l'entreprise

Lorsqu'une entreprise recrute, dans le cadre d'un contrat de travail de droit commun ou de type particulier, contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage, un candidat qui n'a pas satisfait aux évaluations des connaissances et savoir-faire scientifiques, ou ne possède pas les équivalences requises pour être dispensé de ces évaluations ou n'a pas validé son expérience par la procédure de validation des acquis de l'expérience, elle doit, avant de lui confier une mission de terrain lui faire suivre auprès d'un organisme habilité tout ou partie du programme de référence. Pour cela, l'entreprise doit prendre compte son niveau de formation initiale ou son expérience professionnelle. A l'issue de cette formation, le candidat fera l'objet des évaluations nécessaires définies par le présent accord.

Tant qu'il n'a pas satisfait aux évaluations des connaissances scientifiques et réglementaires, le candidat ne peut avoir une activité d'information sur le médicament.

Si la formation est dispensée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, celui-ci sera conclu en respectant le référentiel de validation et certification défini par le CPNVM. Dans ce cas, l'intéressé pourra exercer une activité professionnelle, pendant la période où il sera titulaire d'un de ces contrats, dans les conditions fixées par l'annexe 3 du présent accord.

Conformément à l'article L.5122-11 du Code de la Santé Publique, les entreprises veilleront à assurer, dans le cadre de la formation professionnelle continue, aux salariés exerçant un métier de la promotion qu'elles emploient, la formation nécessaire à une mise à niveau permanente des connaissances scientifiques et professionnelles nécessaires à l'exercice de leur métier.

Article 6 : Délivrance de cartes professionnelles

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ont l'obligation d'obtenir pour leurs salariés visés par l'article L5122-11 du code de la Santé publique une carte professionnelle délivrée par l'AGVM (Association pour la Gestion de la Visite Médicale). La demande de carte est faite par l'entreprise qui emploie le salarié.

Les critères de délivrance des cartes professionnelles sont définis par le CPNVM. Les cartes sont délivrées, tous les ans, aux salariés exerçant un métier de la promotion remplissant les conditions d'obtention. Le contrôle du respect des critères définis et la délivrance des cartes sont réalisés par l'AGVM.

Les conditions d'attribution des cartes professionnelles figurent en annexe 4 du présent accord.

Article 7 : Rôle et mission du CPNVM

Le CPNVM est l'instance paritaire chargée par les partenaires sociaux, de veiller au bon fonctionnement du dispositif de formation aux métiers de la promotion et de la visite médicale mis en place et à son adaptation.

7.1. Composition du CPNVM

Le CPNVM comprend deux membres désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et un nombre égal de représentants du collègue employeur. Ces représentants constituent respectivement le collègue "salarié" et le collègue "employeur". Le Comité se réunit au moins 6 fois par an.

Le CPNVM fait appel, en cas de besoin et à titre consultatif, aux personnalités du corps médical, à celles du monde de l'Éducation et à tout expert dont la compétence lui est nécessaire.

Le fonctionnement du CPNVM et notamment les règles concernant les prises de décision sont fixés par un règlement intérieur.

La présidence et la vice-présidence du CPNVM sont assurées, alternativement chaque année, par l'un et l'autre des collèges. Le secrétariat est assuré par le Leem. Le travail administratif de logistique et de préparation des réunions est assuré par l'AGVM.

7.2. Rôle du CPNVM

Le CPNVM a un double rôle :

- Un rôle d'expertise :
 - Il apporte des informations et des suggestions notamment à la CPNEIS, en matière de formation initiale et continue des salariés exerçant un métier de la promotion ou de la visite médicale et de formation en alternance (apprentissage, professionnalisation), en lien avec l'observatoire des métiers des entreprises du médicament.
- Un rôle de décision :
 - il définit le référentiel de formation du titre professionnel, comprenant les connaissances, compétences et modalités d'enseignement requises. Il veille à l'actualisation de la formation et procède aux aménagements nécessaires éventuels.
 - il établit les procédures d'évaluation et de certification tant pour la formation initiale (règlement d'examen) que pour la démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (procédure VAE),
 - il désigne les jurys chargés de contrôler les compétences et les connaissances requises pour l'obtention du titre professionnel, tant pour la formation initiale que pour la VAE. La composition et les modalités de fonctionnement des jurys sont définies dans le règlement d'examen pour la formation initiale et dans la procédure VAE pour la VAE.
 - il habilite les organismes reconnus comme dispensant une formation professionnelle conforme aux exigences du présent accord et dont l'enseignement répond aux règles déontologiques applicables en matière

d'enseignement ainsi qu'à la réglementation régissant les organismes de formation. Les conditions exigées pour la délivrance de l'habilitation intègrent celles qui sont exigées par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles pour l'obtention et le renouvellement de l'enregistrement du titre professionnel au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

- il établit la liste des équivalences et les autorisations d'exercice en conformité avec la réglementation sur l'information auprès des professionnels de santé.
- il définit les critères de délivrance des cartes professionnelles.

Article 8 : Dispositions diverses

L'entreprise qui confie l'information dispensée auprès du corps médical sur ses produits à une société prestataire de services, devra, en raison de sa responsabilité, notamment sur le plan de la santé publique, s'assurer auprès de cette société que les personnes qui présentent ses produits répondent à toutes les conditions du présent accord et des dispositions des articles L.5122-11 et suivants du Code de la Santé Publique.

Le présent accord n'étant pas applicable de plein droit aux Départements et Territoires d'Outre-Mer, les entreprises pourront toutefois librement l'appliquer aux salariés exerçant une activité de promotion et de visite médicale dans les D.O.M.-T.O.M., à condition d'en respecter toutes les dispositions.

Article 9 : Révision, dénonciation

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chacune des parties peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, à condition de saisir les autres organisations signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée de sa proposition écrite de révision. Les signataires devront alors se réunir dans un délai maximum de trois mois, à compter de la date figurant sur l'accusé de réception de la demande de révision.

Article 10 : Entrée en vigueur

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

A l'issue de ce délai, les dispositions du présent accord seront applicables à compter du XX XX 2012.

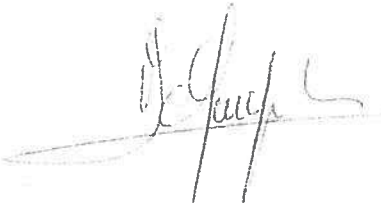
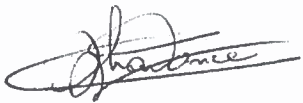


Article 11 : Dépôt

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 centraux du ministre chargé du travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 12 : Extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social l'extension du présent accord.

Fait à Paris le 26 septembre 2012

Pour Les Entreprises du Médicament (Leem) :	
	
- Pour la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T. M. JE CHAVANCE 	- Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.G.T.
- Pour la Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes- CFE/CGC 	- Pour la Fédération Nationale de la Pharmacie - F.O.
- Pour la Fédération Chimie Mines Textiles Energie - C.F.T.C. Pascal FREYDONT 	- Pour le Syndicat National Professionnel Autonome des Délégués Visiteurs Médicaux (S.N.P.A.D.V.M.)/UNSA 