

INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD COLLECTIF SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

DU 4 JUILLET 2019

**ACCORD COLLECTIF DU 4 JUILLET 2019 SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE, LE
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS**

Entre d'une part,

- Les Entreprises du Médicament (Leem)
58, boulevard Gouvion-Saint-Cyr – PARIS 17ème

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 rue de la république - PARIS 11ème
- 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
- L'Union Fédérale de l'Industrie et de la Construction - U.F.I.C. – U.N.S.A.
21 rue Jules Ferry – 93177 BAGNOLET

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La dernière réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018 rend nécessaire l'adaptation par les partenaires sociaux du corpus de branche qui régit la formation professionnelle des entreprises du médicament et des salariés.

L'objectif de la réforme se décline au niveau de la branche pour :

- donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière. Il s'agit de développer et de faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'équité, de liberté professionnelle, dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement.
- renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés par une simplification institutionnelle et réglementaire forte et le développement du dialogue social et économique ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Les partenaires sociaux ont décliné cette réforme au niveau de la branche en l'adaptant au secteur. Ils accompagnent la transition de Opca Défi vers l'Opco 2i, en veillant à assurer une continuité dans le financement des dispositifs de formation professionnelle, tout en se familiarisant avec la nouvelle gouvernance de France compétences.

En parallèle, les nouvelles missions de la CPNEIS en matière d'apprentissage (coûts contrats, indicateurs de suivi et politique de développement de l'alternance) ont été définis.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Le présent accord annule et remplace l'accord collectif du 19 novembre 2014 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance et l'accord collectif du 22 octobre 2014 sur la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour l'année 2015.

TITRE I – LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS

CHAPITRE I – PRINCIPES GENERAUX DE LA FORMATION ET DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Article 2 - Objectifs généraux et axes prioritaires de la formation professionnelle dans la branche

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle et du développement des compétences tant pour les entreprises que pour les salariés qui les composent. Elle doit concourir, en effet, à :

- Permettre de maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés face aux évolutions économiques, technologiques, digitales, scientifiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements ;

- Sécuriser les salariés dans leur parcours professionnel avec un enrichissement de la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;
- Renforcer la compétitivité des entreprises dans un environnement concurrentiel international.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les partenaires sociaux se sont attachés à définir les objectifs de développement des compétences et des qualifications suivants au niveau de la branche :

- augmenter la qualification du salarié tout au long de sa vie professionnelle ;
- promouvoir la connaissance des salariés sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;
- assurer le développement des compétences permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail ainsi que la réglementation spécifique du secteur ;
- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;
- développer les aptitudes au management des personnels ayant des responsabilités d'encadrement, dont les relations sociales et humaines ;
- développer la formation professionnelle dans les PME et TPE ;
- préparer les salariés à l'ouverture européenne et internationale.

Ces objectifs doivent concourir notamment aux quatre thèmes majeurs identifiés dans le cadre du CSF (comité stratégique de filière) des industries et technologies de santé en date du 4 février 2019 :

- la bio-production, avec pour objectif de développer une filière innovante de fabrication de produits biologiques du futur par la mise en œuvre de technologie de rupture ;
- Utilisation des nouvelles technologies, en particulier l'intelligence artificielle et la gestion des données (Health data Hub par exemple) dans l'objectif notamment, de combattre le cancer ;
- Antibio-résistance, dans un contexte d'urgence de santé publique mondiale, faire de la France le pays européen emblématique de la lutte contre les agents pathogènes résistants ;
- International, renforcer le rayonnement de la France sur la scène internationale en matière d'offre de solutions de santé publique.

Ces thèmes sont soutenus par deux actions transverses, portant sur la formation et le développement des compétences et qualifications dans une perspective d'évolution forte des métiers avec notamment la création d'un campus accélérateur dans le domaine des biotechnologies et du digital, et le lancement d'un EDEC (Engagement Développement Emploi Compétences).

Article 3 - Publics prioritaires pour l'accès à la formation

Les partenaires sociaux décident qu'il convient de développer, en priorité, les compétences pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi du fait d'évolution technologiques, digitales, scientifiques ou organisationnelles majeures ;
- les salariés exposés à des facteurs de pénibilité ;
- les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- les travailleurs en situation de handicap visés à l'article L.5212-13 du code du travail ;
- les salariés ayant bénéficié d'un mi-temps thérapeutique ou déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental d'éducation ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre, ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) et les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés ayant exercés des fonctions syndicales ou un mandat de représentant du personnel ;

- les salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation;
- les salariés dont l'emploi pourrait être menacé.

Article 4 - Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement

Les partenaires sociaux rappellent que l'encadrement joue un rôle essentiel dans la détection des besoins en développement des compétences, la formation des équipes, la circulation de l'information et l'accompagnement, et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés notamment au travers des entretiens professionnels.

Les entreprises veilleront prioritairement à donner aux salariés avec des responsabilités d'encadrement les moyens nécessaires pour assurer leur rôle en, les informant ou les formant sur leurs missions d'encadrement suivantes :

- les associant à la réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois qu'ils encadrent, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont les entreprises doivent disposer, en leur communiquant les informations disponibles ;
- les informant sur les dispositifs de formation, le plan de développement des compétences, le compte personnel de formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle (CEP), le bilan de compétence et la validation des acquis de l'expérience (VAE) dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;
- les aidant à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation et de développement des compétences au bénéfice de leurs équipes ;
- les accompagnant ou les formant au management de leurs équipes, afin notamment de permettre le maintien et le développement de leurs compétences, et de favoriser leur évolution professionnelle ;
- les sensibilisant sur la prise en compte de la diversité dans l'entreprise.

Article 5 - Formation dans les PME/TPE et particulièrement celles dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés

a) Financement du plan de développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés

L'employeur propose des actions de formation qui participent au développement des compétences dans les conditions prévues à l'article 6 infra.

Dans ce cadre, pour les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut obtenir une prise en charge de ses dépenses de formation auprès de l'Opco 2i. Dans le cadre de la mutualisation, l'Opco 2i peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes (frais de transport, de repas, et d'hébergement), conformément à l'article L.6332-17 du code du travail. Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'Opco 2i.

b) Bonus PME

Afin de favoriser le développement de la formation dans les TPE et les PME, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un bonus PME de prise en charge des promotions par l'alternance (Pro A), dans les conditions prévues à l'article 11-5 d) ci-après.

c) Prise en charge des diagnostics RH dans les entreprises de moins de 50 salariés

La GPEC participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.

Pour aider les TPE et les PME de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'Opco 2i prend en charge ces diagnostics, conformément à l'article L. 6332-17 du Code du travail. Les modalités et priorités de prise en charge de ces frais sont définies par le conseil d'administration de l'Opco 2i.

Par ailleurs, les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'Opco 2i de proposer des critères de qualité auxquels doivent répondre les prestataires en charge de ces diagnostics afin de faciliter le choix par les TPE-PME.

d) Service de proximité de l'Opco 2i

Les partenaires sociaux demandent à l'Opco 2i d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises. Ce service doit permettre :

- d'une part d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
- et d'autre part, d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité dans le cadre de l'article L.6332-1 du code du travail ;

Ce service doit être facilement accessible à tous notamment par la mise à disposition d'outils digitaux innovants.

CHAPITRE II - MISE EN ŒUVRE DANS L'ENTREPRISE DE LA FORMATION ET DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Article 6 - Plan de développement des compétences

6-1 Obligation de l'employeur

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'article L.6321-1 du code du travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il propose des actions de formation qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

6-2 Action de formation et régime applicable aux heures de formation

a) Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit conformément à l'article L.6313-2 du code du travail comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, et le cas échéant une certification ou une qualification.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Elle peut également être réalisée en situation de travail.

b) Définition de la formation obligatoire au sens de l'article L.6321-2 du code du travail et mise en œuvre

Constitue une formation obligatoire, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Le temps passé en formation obligatoire constitue un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération, au sens de l'article L.3221-3 du code du travail, constitué du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés.

c) Formations autres que les formations obligatoires

Dans le cadre du plan de développement des compétences, les actions de formation qui ne répondent pas à la définition des formations obligatoires peuvent se faire pendant ou hors temps de travail dans les conditions suivantes :

• Pendant le temps de travail

Dans le cadre du plan de développement des compétences, les actions de formation qui ne répondent pas à la définition des formations obligatoires ci-dessus constituent également un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, au sens de l'article L.3221-3 du code du travail, constitué du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés.

• Hors temps de travail

Néanmoins, les partenaires sociaux considèrent que dans le cadre de la co-construction d'un parcours de formation non obligatoire, en tout ou partie hors temps de travail, des actions de formation au titre du plan de développement de compétence peuvent se dérouler hors temps de travail dans la limite de 126 heures par an ou 18 jours pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours.

L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé, dans un délai de huit jours. Une telle dénonciation ou un refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Pour les salariés en situation de parent isolé, qui suivent des formations se déroulant en dehors de leur temps habituel de travail, les frais induits par la garde d'enfant sont pris en charge sur justificatifs :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, par l'Opco selon les modalités prévues par son conseil d'administration (R.6332-15 du code du travail).
- dans les entreprises de 50 salariés et plus, par l'entreprise selon les modalités qu'elle aura prévues.

Article 7 - Consultation du CSE (comité social et économique) sur la formation et la GPEC à travers la consultation sur les orientations stratégiques

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte notamment sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences conformément à l'article L.2312-24 du code du travail.

Article 8 - Négociation obligatoire en entreprise sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

a) Champ d'application de la négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

L'obligation de négocier tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, conformément à l'article L.2242-20 du code du travail s'applique :

- dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales
- et,
- dans les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés,
 - ou dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire (dans un des Etats membres de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen) comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

b) Thématiques abordées dans le cadre de cette négociation

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers porte sur :

- la mise en place d'un dispositif de GPEC, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation (CPF), de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel et l'exercice de leurs fonctions.

Article 9 – Compte personnel de formation

9-1 Principes du compte personnel de formation (CPF) et formations éligibles

> Principes

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Pour bénéficier de son CPF, le salarié doit au préalable ouvrir un compte sur la plateforme dédiée www.moncompteactivite.gouv.fr qui permet la gestion des droits inscrits sur le compte personnel de formation par la Caisse des Dépôts et Consignations. A l'occasion de l'entretien professionnel, le salarié est informé des modalités d'activation de son compte personnel de formation (CPF) sur la plateforme dédiée conformément à l'article 6.2 de l'accord collectif de branche sur la GPEC.

A l'occasion de son inscription sur cette plateforme, le salarié peut recenser ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences et pourra y accéder à tout moment en consultant l'onglet « mon profil ».

Le CPF est fermé à la date du décès du titulaire du compte. Il n'est plus alimenté quand le bénéficiaire liquide ses droits à la retraite si ce n'est au titre du compte d'engagement citoyen et des activités bénévoles ou de volontariat. Le CPF a remplacé le DIF depuis le 1^{er} janvier 2015. Le solde des droits à DIF au 31 décembre 2014 est mobilisable jusqu'au 1^{er} janvier 2021, dans les conditions du CPF.

> Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont consultables sur moncompteactivite.gouv.fr, dans l'onglet « Liste de certifications éligibles » à savoir :

- les actions de formation sanctionnées par :
 - o les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national (RNCP), comprenant notamment les CQP (certification de qualification professionnelle)
 - o les attestations de validation de blocs de compétences ;
 - o les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

9-2 Alimentation du CPF

▪ Alimentation du CPF

Par le présent accord de branche, les partenaires sociaux conviennent que quelque soit le temps de travail du salarié, le CPF est alimenté annuellement et sera financé par l'entreprise dans les conditions prévues par la Caisse des Dépôts et Consignations, à hauteur :

- de 500 € conformément à l'article R.6323-1 du code du travail ;
- ou 800 € si le bénéficiaire relève d'un public prioritaire conformément à l'article R.6323-3-1 du code du travail ; (cf. infra).

Néanmoins conformément à l'article R.6323-1 du code du travail pour les salariés entrés en cours d'année, l'alimentation sera effectuée au prorata en fonction de sa date d'arrivée dans l'entreprise.

▪ Publics prioritaires

L'alimentation du compte se fait à hauteur d'un montant annuel de 800€ pour les publics prioritaires mentionnés à l'article L. 6323-11-1 du code du travail:

- n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V ;
- ou n'ayant pas un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ;
- ou n'ayant pas une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

9-3 Abondement du CPF

9-3-1 Abondement de gré à gré

Lorsque le coût d'une formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation, le compte peut faire l'objet, à la demande du salarié, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation, conformément à l'article L.6323-4 du code du travail. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

- l'employeur ;
- le salarié lui-même ;
- HandiEM mission handicap de branche ;
- un opérateur de compétences (Opco) ;
- la Caisse nationale de l'assurance maladie et le réseau des organismes de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime, pris dans leur mission de gestion du compte professionnel de prévention, à la demande du salarié ;
- la Caisse nationale de l'assurance maladie prise dans ses missions de gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, à la demande du salarié ;
- l'Etat ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- Etc.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à prévoir des modalités d'abondement du compte plus favorables, si le CPF s'inscrit dans un parcours de formation coconstruit, lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation. Un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise dans le cadre de sa GPEC, notamment :

- ◆ les salariés les moins qualifiés des groupes 1 à 3 ;
- ◆ les salariés âgés de 45 ans et plus ;
- ◆ les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- ◆ les salariés menacés par les évolutions économiques ou technologiques, tels qu'identifiés dans le cadre de la GPEC d'entreprise ;
- ◆ les salariés en équipes alternantes ou de suppléance ou considérés comme travailleur de nuit.

9-3-2 Abondement complémentaire d'entreprise

Le CPF peut être abondé en application d'un accord collectif d'entreprise conformément à l'article L.6323-14 du code du travail portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier :

- ◆ les salariés les moins qualifiés ;
- ◆ les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- ◆ les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- ◆ les salariés à temps partiel ;
- ◆ les salariés déclarés inaptes à leur poste à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Dans ce cas, l'entreprise peut prendre en charge l'ensemble des frais et peut demander le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes dans la limite des droits inscrits sur le compte personnel de chaque salarié concerné, conformément à l'article L.6323-11 du code du travail.

9-4 Mobilisation du CPF

➤ En dehors du temps de travail

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

➤ En tout ou partie pendant le temps de travail

Lorsque les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur, conformément à l'article L.6323-17 du code du travail qui lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

Dans le cadre de la co-construction d'un parcours de formation, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, au sens de l'article L.3221-3 du code du travail, constitué du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés.

9-5 Financement du CPF par l'Opco 2i

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation en CPF sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations ou à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2019 par l'opérateur de compétences Opco 2i, en fonction des droits acquis et des abondements portés sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié.

Les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du compte personnel de formation restent à la charge du titulaire du compte.

9-6 CPF de transition

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle dans les conditions définies à l'article L.6323-17-2 du code du travail.

Il bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié de 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise. Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif

économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs désignés au titre du conseil en évolution professionnelle, mentionné à l'article 6-1 de l'accord collectif de branche sur la GPEC. Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR ou Transition Pro). Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le projet de transition professionnelle est pris en charge par la CPIR (ou Transition Pro).qui mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

Article 10 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 10-1 Objet de la validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel.

La VAE a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), conformément à l'article L.6411-1 du code du travail.

Article 10-2 Dispositifs permettant une validation des acquis de l'expérience

a) VAE à l'initiative du salarié

• Congé VAE sur le temps de travail

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 24 heures 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.

• Mobilisation du CPF

Le salarié pour financer une VAE peut mobiliser son CPF, conformément à l'article L.6324-9 du code du travail.

b) VAE à l'initiative de l'employeur avec accord du salarié

Les actions de VAE, lorsqu'elles sont financées par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, conformément à l'article L.6323-18 du code du travail, doivent être réalisées en application d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme ou chacun des organismes qui interviennent en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat.

Article 10.3 Modalités d'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de VAE

Les partenaires sociaux demanderont à l'Opco 2i de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment à travers son site internet.

Des informations sont aussi disponibles sur www.vae.gouv.fr.

Article 10-4 Actions visant à favoriser l'accès des salariés à la VAE

Conformément aux articles L.6423-1 et R.6423-1 et suivants du code du travail, toute personne dont la candidature a été déclarée recevable par l'autorité ou l'organisme qui délivre la certification professionnelle peut bénéficier d'un accompagnement par la Région dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

Article 11 Modalités de prise en charge des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE

Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont prises en charge sur justificatifs par l'entreprise selon les modalités prévues par les articles 17 et 18 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

Néanmoins, les entreprises de moins de 50 salariés pourront solliciter un remboursement par l'Opco selon les modalités prévues par son conseil d'administration (R.6332-15 du code du travail).

Article 12 – L'alternance

L'alternance associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Elle a pour objectif de favoriser :

- l'insertion professionnelle des jeunes ;
- la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- le maintien dans l'emploi, des salariés en contrat à durée indéterminée.

Cette alternance peut prendre trois formes :

- Le contrat d'apprentissage.
- Le contrat de professionnalisation ;
- La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro A), telle que prévu aux articles L.6324-1 et suivants du code du travail).

Article 12-1 - L'apprentissage

a) Objet et qualifications éligibles

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle.

Il a pour objet de donner à des travailleurs, une formation générale, théorique et pratique conformément à l'article L.6313-6 du code du travail.

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

b) Durée et mise en œuvre de la formation en centre de formation

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée et varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par le code du travail ou lors d'une mobilité à l'étranger.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

c) Bénéficiaires

Les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

La limite d'âge de 16 ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

- aux jeunes âgés d'au moins 15 ans au début de l'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- aux jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis (CFA) pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

La limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport.

d) Prise en charge par l'OPCO 2i des contrats d'apprentissage

Le financement des centres de formation d'apprentis est assuré par l'OPCO 2i dans les conditions prévues à l'article R. 6332-25 du code du travail. Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage sont fixés par la CPNEIS (commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé) en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé, pour une période minimale de deux ans, sans préjudice des modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences.

A défaut de la prise en compte des recommandations de France compétences par la CPNEIS, le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est fixé par décret.

Ce niveau correspond à un montant annuel.

Par ailleurs, les centres de formation d'apprentis doivent, en permanence, réaliser les investissements mobiliers et immobiliers et disposer des équipements nécessaires à la réalisation de formations industrielles de qualité, afin de répondre aux enjeux de compétences des entreprises.

Afin de répondre à ces enjeux, la CPNEIS définit, aussi chaque année, les orientations de financement des investissements relatifs aux équipements nécessaires aux CFA préparant aux titres et aux diplômes à finalité professionnelle mis en œuvre au sein des entreprises du médicament.

Il est rappelé que la formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Article 12-2 Favoriser le développement de l'alternance

Les contrats en alternance constituent un véritable passeport pour l'embauche des jeunes, et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Ainsi, les actions de branche doivent permettre une amélioration de la situation et de l'insertion des jeunes sur le marché du travail en favorisant le développement de l'alternance, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

a) Développement de l'alternance pour les entreprises de plus de 250 salariés

Le développement de l'alternance dans le secteur, est aussi encouragé par l'application des dispositions incitatives légales visant à améliorer l'effectif annuel moyen de contrats en alternance. L'objectif est d'augmenter dans les entreprises de 250 salariés et plus, l'effectif annuel moyen de contrats en alternance tels que prévu à l'article 1609 quinquies du code général des impôts (CGI) de 10%, chaque année.

Le suivi annuel de la progression du nombre de contrats en alternance sera réalisé chaque année par la CPNEIS. Il est rappelé que la contribution supplémentaire à l'apprentissage n'est pas due, dans les conditions de l'article 1609 quinquies du CGI, si l'entreprise remplit les conditions cumulatives suivantes :

- Effectif moyen de contrat en alternance supérieur ou égal à 3% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise
- Progression de l'effectif annuel moyen des salariés en contrats en alternance dans l'entreprise (quel que soit le pourcentage de progression)
- Progression d'au moins 10% prévue du nombre de contrat d'alternance dans les entreprises de 250 salariés et plus.

b) Développement de l'alternance pour les entreprises de moins de 250 salariés :

Le développement de l'alternance dans le secteur est aussi encouragé pour les entreprises de moins de 250 salariés à travers des actions spécifiques qui seront mises en place (actions de communications ciblant ces entreprises, actions du CFA Leem apprentissage pour réaliser des démarchages des entreprises et les accompagner dans l'identification des jeunes et des formations, création d'un guide apprentissage pour les entreprises de moins de 250). D'autres actions seront pérennisées afin de les aider dans le recrutement de leurs alternants (forum alternant notamment) et dans l'insertion professionnelle de leurs apprentis (Forum 1^{er} emploi notamment).

12-3 Dispositions communes à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro A) et au contrat de professionnalisation

a) Objet et qualifications éligibles

Le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par alternance (Pro A) conformément aux articles L.6325-1 et L.6324-2 du code du travail ont pour objet d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L.6314-1 du code du travail :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI).

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro A) a également pour objet les actions de formations par apprentissage telles que prévues à l'article L.6313-6, reprises à l'article 11-1 a) du présent accord.

b) Durée et mise en œuvre des actions de professionnalisation

Les durées et mises en œuvre des actions de professionnalisation pour les contrats de professionnalisation et les reconvention ou promotion par alternance (pro A) sont communes, conformément à l'article D.6324-1-1 du code du travail sur la pro A qui renvoie aux modalités et aux durées prévues pour les contrats de professionnalisation aux articles L. 6325-11 à L. 6325-15 du code du travail.

• Principe sur la durée de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois conformément à l'article L.6325-11 du code du travail pour :

- Les contrats de professionnalisation à durée déterminée
- d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ;
- ou pour les reconversions ou promotions par l'alternance (Pro A).

• Allongement de la durée de l'action de professionnalisation

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois conformément à l'article L.6325-11 du code du travail :

- pour les bénéficiaires qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou,
- les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

• Durée minimum des actions de positionnement, d'enseignement, et d'évaluation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ces actions sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25% de la durée totale du contrat ou de la reconversion ou promotion par l'alternance, conformément à l'article L.6325-13 du code du travail.

Article 12-4 Spécificités de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro A)

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, conformément à l'article L.6324-1 du code du travail.

a) Bénéficiaires

Les reconversions ou promotion par alternance, conformément à l'article L.6324-1 du code du travail sont ouverts :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport
- aux salariés bénéficiaires d'un CDI en contrat unique d'insertion, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

b) Niveau de qualification initiale et à atteindre

La reconversion ou promotion par alternance vise les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

c) Organisation de la reconversion ou promotion par alternance

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié,
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié :
 - ◆ dans la limite de 126 heures par an et par salarié ou ;
 - ◆ dans la limite de 18 jours pour les salariés en convention de forfait en jours.

d) Prise en charge par l'Opco 2i des reconversions ou promotion par alternance

Les partenaires sociaux conviennent que les niveaux de prise en charge par l'Opco 2i des reconversions ou promotion par alternance sont renvoyés à la CPNEIS (commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé), à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement, de repas, qui restent à la charge de l'entreprise.

La CPNEIS transmet aux instances de l'Opco 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour la Pro A. Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein de l'Opco 2i ainsi que les recommandations éventuelles.

Pour mémoire, la CPNEIS a fixé à compter du 1^{er} janvier 2019, les taux de prises en charge de la promotion par alternance selon les modalités suivantes :

Ce financement est effectué sur la base d'un forfait de 25 € par heure, à hauteur des heures réalisées avec un plafond de 1 300 heures par Pro A.

Un complément de forfait de prise en charge par l'Opco 2i est fixé 20 € par heure de formation pour des formations :

- visant à l'obtention d'un CQP de la branche (y compris évaluation) ;
- effectuées par des salariés seniors de 50 ans et plus ;
- d'un salarié occupant un emploi menacé ;

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'Opco 2i.

Par ailleurs, il est institué un forfait limité à 400 € pour le positionnement en amont des compétences du salarié et limité à 400 € pour l'évaluation finale du salarié et, le cas échéant la certification.

- **PME-TPE**

Afin de favoriser le développement de la formation dans les TPE, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un « bonus PME » de prise en charge des reconversions ou promotion par alternance de 5 €/heure.

Article 12-5 Spécificités du contrat de professionnalisation

a) Bénéficiaires

Les contrats de professionnalisation, conformément à l'article L.6325-1 du code du travail sont ouverts :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

b) Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L.1242-3 du code du travail ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

c) Continuité du financement en cas de rupture du contrat de professionnalisation

En cas de rupture du contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, à l'initiative de l'entreprise, les partenaires sociaux décident de définir les modalités de continuité du financement des seules actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements (hors rémunération de l'ancien titulaire du contrat de professionnalisation), conformément à l'article L.6325-14-1 du code du travail et pour une durée de 6 mois.

Cette continuité de la prise en charge s'interrompra en cas d'absence injustifiée de l'intéressé constaté dans l'établissement et ne pourra comprendre le financement de telles heures d'absence.

d) Prise en charge par l'Opco 2i des contrats de professionnalisation

Les niveaux de prise en charge par l'Opco 2i des contrats de professionnalisation sont fixés par la CPNEIS (commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé)

La CPNEIS transmet aux instances de l'Opco 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour les forfaits des contrats de professionnalisation. Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein de l'Opco 2i ainsi que les recommandations éventuelles.

La branche a décidé de fixer les niveaux de prise en charge selon les modalités suivantes à compter du 1er janvier 2019 :

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'Opco 2i sur la base d'un forfait horaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, rémunérations, des frais de transport et

d'hébergement dont le montant correspondant aux frais réels justifiés est fixé par heure de formation à :

- 13 € pour les formations théoriques se déroulant en salle ;
- 23 € pour les formations :
 - pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux dont notamment les formations :
 - Technique métier
 - Ingénierie Informatique
 - Réglementation et QHSE (Qualité, hygiène, santé environnement)

Un complément de forfait de prise en charge par l'Opco 2i est fixé à 20 € par heure de formation pour des formations :

- visant à l'obtention d'un CQP de la branche (y compris évaluation) ;
- effectuées par des salariés seniors de 50 ans et plus.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'Opco2i.

Par ailleurs, il est institué un forfait limité à :

- 400 € pour le positionnement en amont des compétences du salarié et limité à 400 € pour l'évaluation finale du salarié et, le cas échéant la certification.
- 150 € pour la certification Compétences et connaissances réglementaires pour les personnes en charge de la promotion de médicaments. Ce forfait ne s'applique pas aux actions de formation répondant exclusivement aux obligations issues du référentiel de l'activité d'information, démarchage ou prospection visant à la promotion du médicament de la HAS

Article 13 - Le développement du tutorat et de la formation pédagogique des tuteurs ou de maître d'apprentissage

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat, est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, tels que le contrat de professionnalisation, le contrat d'apprentissage ou la reconversion ou promotion par alternance.

Article 13-1 La mission de tuteur ou de maître d'apprentissage

a) Désignation d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, en reconversion ou promotion par alternance ou en contrat d'apprentissage, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le salarié choisi pour être tuteur ou maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou reconversion ou promotion par alternance.

b) Missions du tuteur

Le tuteur et le maître d'apprentissage ont notamment pour mission :

- accueillir, aider, informer et guider les salariés bénéficiaires ou apprentis ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires ou apprentis dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ou apprenti ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ou le centre de formation d'apprentis ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

c) Valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. La charge de travail de l'intéressé sera adaptée au moment de la prise de fonction tutorale ou lors de l'entretien professionnel prévu par l'accord de branche sur la GPEC et prendra en compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Les partenaires sociaux du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale et de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération. L'exercice de cette mission sera prise en compte lors de l'entretien prévu à l'article 6-2 de l'accord de branche sur la GPEC.

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel de formation d'engagement citoyen, conformément à l'article L.5151-9 du code du travail.

Article 13-2 Prise en charge par l'Opco 2i

a) Prise en charge de la formation pédagogique des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage

Les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement des actions de formation pédagogique des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage, sont prises en charge par l'Opco 2i.

En application des articles L.6332-1-3, L.6632-14-4° et D.6332-92 du code du travail, cette prise en charge financière de l'Opco 2i s'effectue sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures.

b) Prise en charge par l'Opco 2 i des fonctions tutorales

▪ **Contrat de professionnalisation et reconversion ou promotion par l'alternance :**

En application des articles L.6632-14-4° et D. 6332-93 du code du travail, l'Opco 2 i prend en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises dans la limite de 230 € par mois et par salarié suivi, pour une durée maximale de 6 mois. Ces dispositions ne sont pas applicables au maître d'apprentissage. Ce plafond est porté à 345 € par mois quand le tuteur est âgé de 45 et plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L.6325-1-1 du code du travail, soit :

- un jeune non-détenteur d'une qualification équivalente au baccalauréat ;
- un titulaire de minima sociaux ;
- une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

▪ **Maître d'apprentissage**

En application des articles L.6632-14-4° et D. 6332-93 du code du travail, l'Opco 2 i prend en charge les coûts pour l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage dans la limite de de 230 euros par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

CHAPITRE III : AUTRES SERVICES DE L'OPCO 2i :

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent développer les services de l'Opco 2i envers les entreprises du secteur et les salariés.

Article 14 - Qualité des actions de la formation professionnelle continue

Conformément à l'article L.6316-1 du code du travail, l'Opco 2i participe à l'appréciation de la qualité des actions de formation.

Ainsi lorsque l'Opco 2i finance une action de formation professionnelle continue sur les fonds mutualisés et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'Etat, l'Opco s'assure de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

A ce titre, les partenaires sociaux de la branche demandent à Opco 2i de réfléchir à un dispositif d'évaluation de la qualité des formations. Ils souhaitent également que l'OPCO 2i, dans la cadre de sa mission d'appui technique aux branches, mette en œuvre l'information des salariés et des entreprises sur les résultats de ces évaluations.

Article 15 - Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Les partenaires sociaux entendent, conformément à l'article L6332-1-3 3° du code du travail ouvrir la possibilité pour l'Opco 2i de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'Opco 2i de participer à des coûts de formation, pendant une durée maximale de 2 ans, excédant les forfaits de prise en charge conventionnels.

Le conseil d'administration de l'Opco 2i déterminera les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'Opco 2i.

Article 16 - Site internet de l'Opco 2i

Les partenaires sociaux demandent à l'Opco 2i de créer un service dématérialisé, conformément à l'article R.6332-23 du code du travail qui publie au sein d'une rubrique dédiée et identifiable :

- la liste des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs, ainsi que les services proposés, notamment pour les PME-TPE précisés à l'article 5 du présent accord ;
- les niveaux de prise en charge décidés par la branche professionnelle ;
- la liste annuelle des organismes bénéficiaires des fonds de l'opérateur de compétences ainsi que le montant versé pour chacun des organismes ;
- les comptes annuels des opérateurs de compétences et le rapport du commissaire aux comptes .

Cette rubrique est actualisée dans les quinze jours suivant la modification de l'une de ces informations.

Ce service doit permettre :

- d'une part d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
- et d'autre part, d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle

Ce service doit être facilement accessible à tous notamment par la mise à disposition d'outils digitaux innovants.

Article 17 - Entrée en vigueur

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

Article 18 : Entreprises de moins de 50 salariés

Hormis les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, prévues à l'article 5 du présent accord, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L.2261-23-1 du code du travail.

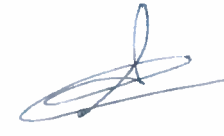

Article 19 - Extension

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

Article 20 - Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la Direction.

Fait à Paris, le 4 juillet 2019

Pour Les Entreprises du Médicament (Leem) :	
	
- Pour la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T.	- Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.G.T.
Yann TRAN 	
- Pour la Fédération des Cadres de la Chimie - CFE-CGC	- Pour la Fédération Nationale de la Pharmacie - F.O.
 D. FRERET	Pascal LOPEZ 
- Pour la Fédération Chimie Mines Textiles Energie - C.F.T.C.	- L'Union Fédérale de l'Industrie et de la Construction - U.F.I.C.-U.N.S.A.
 Pascal FRÉRONT	Juel GRESIP 

En accord entre les parties, les présentes reliées par ASSEMBLACT empêchant toute substitution ou addition, sont seulement signées à la dernière page.