

ACCORD COLLECTIF DU 13 NOVEMBRE 2013 RELATIF AU

CONTRAT DE GENERATION

DANS LA BRANCHE DE LA FABRICATION ET DU COMMERCE DE PRODUITS A USAGE
PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VETERINAIRE

Entre les soussignés :

Le GROUPEMENT DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES DE PRODUCTION ET
DE SERVICES POUR LA PHARMACIE ET LA SANTE (**FACOPHAR Santé**)
24, rue Marbeuf - 75008 PARIS ;

Le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU MEDICAMENT VETERINAIRE (**S.I.M.V.**)
11, rue des Messageries - 75010 PARIS ;

Le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU DIAGNOSTIC IN VITRO (**S.I.D.I.V.**)
7, rue Mariotte - 75017 Paris ;

LE SYNDICAT NATIONAL DES SOCIETES VETERINAIRES D'ACHATS ET DE
DISTRIBUTION DE MEDICAMENTS (**ANSVADM**)
10, Place Léon Blum - 750011 PARIS;

d'une part, et

La FEDERATION CHIMIE ENERGIE- **C.F.D.T.**
47 / 49, avenue Simon Bolivar - 75950 PARIS CEDEX 19 ;

La FEDERATION CHIMIE MINES TEXTILES ENERGIE – C.M.T.E - **C.F.T.C.**
128, Avenue Jean Jaurès- 93500- PANTIN

La FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DU PERSONNEL D'ENCADREMENT
DES INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES
C.F.E.-C.G.C.
33, avenue de la République, 75011 PARIS

La FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - **CGT**
263, rue de Paris – Case Postale 429 – 93514 MONTREUIL CEDEX

La FEDERATION NATIONALE DE LA PHARMACIE- **FO**
7, passage de la Tenaille, 75014 PARIS,

d'autre part,

PREAMBULE

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération et de ses décrets d'application.

Dans un contexte économique et social difficile, les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'accompagner le développement des entreprises de la branche. Ceci suppose une sécurisation des parcours professionnels, grâce à la formation des jeunes mais aussi une anticipation des évolutions professionnelles et une bonne gestion des âges.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent répondre aux objectifs visés par le contrat de génération, à savoir l'amélioration de l'accès des jeunes à un emploi stable en contrat à durée indéterminée, le maintien dans l'emploi des salariés âgés et le développement de la transmission des savoirs et des compétences.

S'inscrire dans cette démarche innovante, c'est investir dans l'alliance des générations en posant un nouveau regard sur les jeunes et les seniors, dans un environnement instable où chaque génération a à apprendre de celles qui la suivent et qui la précèdent. Intégrer les jeunes en leur apportant un soutien actif, les stabiliser dans l'emploi en leur transmettant les compétences-clés détenues par leurs aînés, tout en bénéficiant des savoirs qu'ils ont acquis récemment, constituent des atouts précieux pour l'entreprise. Encore convient-il de structurer cette démarche à partir d'un diagnostic approfondi de la situation au niveau de la branche, et d'organiser les processus d'intégration, de maintien dans l'emploi et de transmission des compétences, dans le cadre du dialogue social.

Ainsi, les parties signataires ont souhaité décliner au niveau de la branche la loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013.

Cet accord s'articule avec les négociations et / ou accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Code du travail, article L.5121-11), à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (Code du travail, article L. 2242-15) et au maintien dans l'emploi des salariés âgés et à leur accès à la formation professionnelle (Code du travail, article L.2242-19) et aux travailleurs handicapés (article L. 5213-1 du code du travail)

Il trouve ainsi sa place dans la continuité :

- de l'accord du 4 septembre 2002 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie, en cours de renégociation lors de la rédaction du présent texte ;
- de l'accord du 14 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de l'accord du 15 février 2012 relatif à la prévention de la pénibilité ;
- de l'accord relatif aux travailleurs handicapés du 29 novembre 2011.

TITRE I – DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective National « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire » (IDCC 15.55), quel que soit leur effectif.

Toutefois, il ne s'applique pas aux entreprises déjà couvertes par un plan d'action ou un accord d'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les parties signataires incitent toutefois ces entreprises à s'inspirer des dispositions du présent accord.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe au sens de l'article L.2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, et qui ne sont pas couvertes par un plan d'action ou un accord collectif d'entreprise ou de groupe, peuvent se prévaloir du présent accord auprès de Pôle Emploi pour le versement de l'aide prévue aux articles L.5121-17 et D.5121-12 du code du travail, sous réserve que cet accord soit étendu.

Il est rappelé que le bénéfice de l'aide est accordé pour chaque binôme de salariés, lorsque sont remplies les conditions cumulatives suivantes :

- embauche en CDI à temps plein (ou lorsque son parcours ou sa situation le justifie, et avec son accord, à temps partiel, non inférieure à quatre cinquièmes) et maintien dans l'emploi pendant la durée de l'aide, d'un jeune :
 - âgé de moins de 26 ans ou
 - âgé de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance « travailleur handicapé ».

- maintien dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, d'un salarié :
 - âgé d'au moins 57 ans ou
 - âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ou
 - âgé d'au moins 55 ans et bénéficiant de la reconnaissance « travailleur handicapé ».

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux articles L. 5121-10 et suivants du code du travail (ou dispositions légales en vigueur), les entreprises de 300 salariés et plus doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action, sous peine d'être exposées à une pénalité. Ces entreprises n'entrent pas dans le champ d'application de l'aide.

Quant aux entreprises de moins de 50 salariés, elles ne sont soumises de par la loi à aucune obligation. Ces entreprises pourront toutefois bénéficier de l'aide dès lors qu'elles rempliront les conditions requises en matière d'embauche de jeunes salariés et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

ARTICLE 2 – DIAGNOSTIC DE LA BRANCHE

Le présent accord est élaboré sur la base d'un diagnostic préalable réalisé à partir des effectifs identifiés dans la branche et des données du rapport annuel de branche sur l'emploi au 31 décembre 2009, 2010, et 2011 (qui sont les trois dernières années connues lors de la négociation du présent accord).

Ce diagnostic comporte des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges,
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles,
- aux prévisions de départ à la retraite,
- aux perspectives de recrutement,
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité,
- aux compétences-clefs dans la branche.

A compter du rapport de branche de l'année 2013, une synthèse de ces éléments sera ajoutée aux indicateurs du rapport annuel de la branche.

Le diagnostic préalable est annexé au présent accord.

ARTICLE 3 – LES TRANCHES D'AGE DES JEUNES ET DES SALARIES AGES CONCERNES PAR LES ENGAGEMENTS ISSUS DE CET ACCORD DE BRANCHE

Le présent accord vise, en tant que « jeunes » :

- les salariés de moins de 30 ans ;
- les salariés de moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés ;

Par ailleurs, sont visés en tant que salariés « seniors » :

- les salariés de 50 ans et plus en poste ;
- les salariés de 50 ans et plus au moment de leur embauche ;
- les salariés de 45 ans et plus dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés.

TITRE II – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

Comme énoncé dans les dispositions préliminaires, sont visés dans ce titre II en tant que « jeunes » :

- les salariés de moins de 30 ans ;
- les salariés de moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés ;

Les signataires du présent accord conviennent de la nécessité de porter une attention toute particulière à l'insertion des jeunes dans l'entreprise, en leur permettant d'accéder à un emploi en contrat à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux accordent également une importance particulière à l'accès, l'intégration et la formation des jeunes en entreprise et décident de favoriser leur accès à l'alternance et aux stages.

Les jeunes pourront également œuvrer activement à la transmission des savoirs et des compétences en participant à la mise en place de binômes de compétences avec des salariés seniors.

ARTICLE 4 - OBJECTIFS CHIFFRES EN MATIERE DE RECRUTEMENT DES JEUNES EN CDI

Objectif :

En 2011, les jeunes de moins de 30 ans (en CDI, en CDD ou alternants) représentaient 14,8 % des effectifs de la branche. Les parties signataires se donnent pour objectif d'arriver, à l'issue de la durée d'application de cet accord, à une moyenne de 1 recrutement en CDI sur 10 en faveur des jeunes de moins de 30 ans.

Toutefois, les parties signataires soulignent qu'il est important d'accorder une attention particulière aux jeunes de moins de 26 ans lors des embauches.

Indicateur :

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrats à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, la branche fera un suivi annuel à l'occasion de l'examen du rapport de branche :

- la part des jeunes dans les effectifs globaux des entreprises de la branche ;
- le nombre de jeunes de moins de 30 ans recrutés en CDI parmi les entreprises de la branche.
- le nombre de jeunes de moins de 35 ans reconnus « travailleurs handicapés » et recrutés en CDI parmi les entreprises de la branche.

Par ailleurs la branche s'engage à accompagner les entreprises, dans les communications qu'elles feront sur leurs métiers dans le cadre du recrutement de jeunes.

Pour cela, la branche communiquera au travers de son observatoire des métiers sur les métiers clés et les secteurs de la branche.

Article 5-1 – Parcours d'accueil du jeune salarié

L'arrivée du jeune dans l'entreprise est un moment clé pour lui et pour l'entreprise.

L'entreprise doit tout mettre en œuvre pour permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise. Il est conseillé pour cela de mettre en place un « parcours d'intégration » qui peut comporter un livret avec une présentation de l'entreprise, et de ses activités. Il peut également s'agir de journées d'intégration avec des formations et/ou informations spécifiques ou de moments d'échanges avec les salariés de l'entreprise. Le jeune doit également pouvoir, dès son arrivée, visiter le site de l'entreprise et bénéficier d'une information sur l'environnement de travail et ses collègues.

Par ailleurs les parties signataires soulignent l'importance pour un salarié jeune entrant dans l'entreprise de bénéficier d'une information claire sur les dispositifs de branche et de l'entreprise, notamment sur la protection sociale (prévoyance, retraite etc. : conditions d'adhésion aux régimes de protection sociale de la branche ou de l'entreprise) et la formation professionnelle, mais aussi sur tous les accords d'entreprise, usages, et le règlement intérieur.

Il peut s'agir notamment de :

- L'accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise lorsqu'il existe
- La possibilité d'une prise en charge des frais de garde d'enfant : il s'agira notamment des chèques CESTU préfinancés. Dans les entreprises où ce système n'existe pas, les employeurs pourront examiner la possibilité de le mettre en place pour les salariés qui en feraient la demande
- La possibilité d'une prise en charge de frais (y compris de transport et/ou de restauration) des salariés en contrats de professionnalisation ou en contrats d'apprentissage
- Les aides d'accès au logement par le biais d'une information sur le dispositif existant en la matière et élaboré par « Action logement » pour aider les jeunes à accéder à un logement ou à le financer. Tout salarié peut trouver des informations sur ce dispositif sur le site internet www.actionlogement.fr
- les conditions d'adhésion aux régimes de protection sociale de la branche ou de l'entreprise.

Article 5-2 – Le salarié référent

Dans le but de faciliter l'intégration du jeune salarié dans l'entreprise, un référent devra lui être attribué. Le référent participe à l'intégration du jeune et l'aide à s'approprier les règles de fonctionnement et les comportements à adopter dans l'entreprise.

Le référent participe à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise. En fonction de l'organisation de l'entreprise, il pourra être désigné un ou plusieurs référents.

En revanche, un salarié référent ne devra pas prendre en charge plus de 2 jeunes.

Le référent n'est pas un tuteur, il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, si possible hors hiérarchie, lorsque l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent.

Un support précisant le rôle du référent et la teneur de son activité sera proposé par la branche, afin d'accompagner les entreprises de la branche, notamment aux TPE/PME dans cette démarche.

Article 5-3 – Entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent

Afin de poursuivre l'accompagnement du jeune et lui permettre de faire un point d'étape sur son intégration, l'entreprise organisera un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune. Cet entretien devra se tenir dans un délai raisonnable à compter de l'arrivée dans l'entreprise. Il peut s'agir par exemple de faire un point à l'issue de la période d'essai.

Les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi devront être déterminées au niveau de chaque entreprise.

Afin d'accompagner les PME/TPE dans cette démarche, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à élaborer un guide sur la préparation et la conduite de cet entretien.

ARTICLE 6 - LES PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE ET LES CONDITIONS DE RECOURS AUX STAGES

Article 6-1 – développement de l'alternance

Les parties signataires, conscientes que les contrats en alternance constituent un véritable passeport pour l'embauche des jeunes, s'engagent à développer des actions de branche pour permettre une amélioration de la situation et de l'insertion des jeunes sur le marché du travail en favorisant le développement de l'alternance.

En 2012, selon des chiffres communiqués par l'OPCA de branche, 230 alternants ont été répertoriés.

L'engagement est de maintenir les orientations de la branche en matière d'alternance et de développer l'alternance dans le secteur.

Objectif :

Pour cela, la branche s'engage à communiquer auprès des entreprises (qui feront le relais auprès des jeunes) au moins 1 fois par an sur les dispositifs de formation existants en apprentissage et en contrat de professionnalisation.

Le support de cette communication pourra varier d'une année sur l'autre (brochures, films, rencontres « écoles/entreprises », etc.). Ces communications s'effectueront notamment au travers de l'observatoire des métiers de la branche.

Par ailleurs, le nombre d'alternants fera l'objet d'un suivi dans le cadre du rapport annuel de branche durant toute la durée d'application du présent accord.

Article 6-2 Les stages

Les parties signataires rappellent que les stages doivent être effectués dans le respect des dispositions légales, avec une attention particulière portée à la qualité des stages proposés.

La branche mettra à disposition des entreprises, dans le cadre de la mise en place du présent accord, une charte des stages étudiants en entreprise, avec y compris les obligations en matière de stage (durées ; succession ; rémunération ; registre spécial des stagiaires ; et en cas d'embauche, reprise d'ancienneté et période d'essai) par laquelle les entreprises s'engagent à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- respecter les obligations en matière de stages
- accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- désigner un responsable de stage dont la tâche sera de :

- *guider et conseiller l'étudiant,
- *l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise,
- *favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires,
- *l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires,
- *assurer un suivi régulier de ses travaux,
- *évaluer la qualité du travail effectué,
- * le conseiller sur son projet professionnel.

- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

Par ailleurs, il est rappelé que ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique et ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise. A ce titre, et conformément à l'article L.612-10 du code de l'éducation, le recours à un nouveau stagiaire pour un même poste n'est possible qu'à

l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent (sauf rupture avant le terme imputable au stagiaire).

Par ailleurs, un même stagiaire ne peut effectuer dans la même entreprise un ou plusieurs stages dont la durée excède six mois par année d'enseignement. Dans les conditions prévues à l'article L.612-9 du code de l'éducation, deux dérogations sont admises dans des conditions définies par décret :

- l'une pour le stagiaire interrompant momentanément sa formation pour exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en lien avec cette formation ;
- l'autre pour le stage prévu dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

S'agissant de la rémunération obligatoire versée au stagiaire pour un stage d'une durée supérieure à 2 mois, elle ne peut pas être inférieure à 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale.

En 2013, la gratification minimale est fixée à 2,875 € par heure de stage, soit 436,05 € pour un temps complet de 151,67 heures par mois, correspondant à 35 heures hebdomadaires.

Le nombre de stagiaires fera l'objet d'un suivi dans le cadre du rapport annuel de branche et durant toute la durée d'application du présent accord.

TITRE III – ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ACCES ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Comme énoncé dans les dispositions préliminaires, sont visés dans ce titre III :

- les salariés de 50 ans et plus en poste ;
- les salariés de 50 ans et plus au moment de leur embauche ;
- les salariés de 45 ans et plus reconnus « travailleurs handicapés ».

Les signataires du présent accord conviennent de la nécessité de porter une attention toute particulière à la place des seniors dans l'entreprise.

En effet, de par leur maturité, leur connaissance de l'entreprise, leur expérience et leur expertise, les seniors représentent un atout majeur à la fois pour la pérennité des entreprises et pour l'intégration des nouveaux.

Cependant, quelles que soient leur expérience ou leurs compétences, les seniors sont confrontés aux évolutions technologiques et d'organisation qui fragilisent leur position dans l'entreprise et éventuellement leur emploi. Les signataires du présent accord conviennent de prendre en compte cette réalité et de protéger plus particulièrement cette population.

ARTICLE 7 - RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Article 7-1 Recrutement des salariés âgés

Les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive du taux de recrutement des salariés âgés et ce quel que soit le type de contrat.

L'objectif est d'agir durant les 3 années d'application de l'accord sur la part des recrutements en CDI et en CDD des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés âgés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés, et de les porter à l'issue de ces 3 ans au seuil de 3 %.

Indicateurs :

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche à l'occasion de l'examen du rapport annuel :

- les recrutements des salariés ayant au moins 50 ans au moment de l'embauche (ou de 45 ans et plus et reconnus travailleurs handicapés) ;

Article 7- 2 Maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive de l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus au sein des entreprises de la branche ; et ce, notamment du fait des réformes successives des retraites.

Le diagnostic fait apparaître qu'en 2011, les salariés âgés de 50 ans et plus représentaient 19,3 % des effectifs.

L'objectif est de maintenir sur les 3 prochaines années l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus, en CDI et en CDD, a minima dans les mêmes proportions qu'en 2011, soit à 19,3 % des effectifs.

Indicateurs :

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche à l'occasion de l'examen du rapport annuel :

- le pourcentage de seniors de 50 ans et plus et des salariés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés dans les effectifs globaux des entreprises de la branche.

Article 7-3 - Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité (notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail).

L'amélioration des conditions de travail permet d'améliorer le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés. Elle est nécessaire pour freiner les départs anticipés, éviter les inaptitudes et les maladies professionnelles, et doit pour cela être envisagée conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches. Soucieux d'améliorer les conditions de travail et afin de prévenir les risques liés à la pénibilité pour les salariés âgés, les parties signataires s'engagent sur les points suivants :

- s'assurer d'un suivi de la santé des salariés en liaison avec les services de santé au travail ;
- rendre compte annuellement des facteurs de pénibilité et d'usure qui auront été au préalable identifiés avec le concours du CHSCT s'il existe et, au niveau de la branche, en contrôler l'évolution au travers du rapport annuel ;
- s'assurer de la compatibilité entre le poste de travail et les capacités de chaque salarié ;

Article 7-4 – Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Les parties signataires soulignent et rappellent la nécessaire cohérence entre les dispositions du présent accord et celles de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) du 4 septembre 2002 et de ses avenants.

Il est par ailleurs rappelé l'importance de l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés âgés de 45 ans et plus. Cet entretien doit permettre de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur les compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Les salariés de 50 ans et plus sont déjà couverts par cet entretien dans le cadre notamment de l'accord de branche relatif à la GPEC qui met en place à un entretien pour les salariés de 45 ans et plus.

Afin de garantir la sécurisation des parcours professionnels, le salarié pourra, à l'occasion de cet entretien, faire une demande de bilan d'étape professionnel conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 7-5 - Développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle;

Il est rappelé que la branche a conclu le 14 décembre 2011 un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les parties signataires réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un droit à la mixité professionnelle et comme un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Par ailleurs, les parties signataires encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 juillet 2011.

Pour cela, les entreprises peuvent développer des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Le temps consacré par le salarié à la coopération intergénérationnelle sera considéré comme du temps de travail effectif.

La transmission des savoirs et des compétences peut également être justifiée et cohérente d'un jeune vers un sénior. En effet, les seniors peuvent bénéficier des connaissances que les jeunes acquièrent pendant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies, outils de gestion informatisés, etc...).

Ainsi, ce type de dispositif présente l'intérêt de créer du lien entre les générations dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus par le jeune en faveur du senior.

Le nombre de binômes ainsi constitués dans les entreprises de moins de 300 salariés fera l'objet d'un suivi dans le cadre du rapport annuel de branche durant toute la durée d'application du présent accord.

Article 7-6 développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les entreprises devront accorder, dans le cadre des entretiens annuels, une priorité aux actions de formation au bénéfice des seniors.

Ces formations pourront être proposées dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) prioritaire de branche, dans le cadre des périodes de professionnalisation ou encore dans le cadre du tutorat.

Tout salarié de 50 ans et plus qui souhaite bénéficier de son DIF, ne pourra voir sa demande refusée si elle est conforme aux priorités définies par la branche. Toutefois, l'employeur a la possibilité de différer cette demande d'un an en cas de multiplicité de demandes de DIF sur une même année.

En 2012, au travers des actions de formation professionnelle prises en charge par l'OPCA, la branche peut mesurer la part des salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation:

- au titre d'une période de professionnalisation, 9 % des bénéficiaires étaient âgés de 50 ans et plus ;
- au titre du droit individuel à la formation (DIF) 15 % des bénéficiaires étaient âgés 50 ans et plus

L'objectif est qu'à l'issue de l'application du présent accord, la part des salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre de période de professionnalisation et du DIF, soit maintenue par rapport à 2012.

Article 7- 7 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les parties signataires sont soucieuses d'offrir aux salariés de 55 ans et plus la possibilité d'aménager leur fin de carrière et de connaître une bonne transition entre activité et retraite. A cette fin, ils s'engagent sur la possibilité pour les salariés concernés qui le souhaitent, de prévoir un aménagement du temps de travail par le recours au temps partiel choisi sous réserve de compatibilité avec l'organisation du travail au sein de leur service. Il est rappelé que l'entretien de seconde partie de carrière doit contribuer à identifier les besoins et les aspirations des salariés seniors.

A cette fin, les parties signataires soulignent que le compte épargne temps, lorsqu'il existe dans l'entreprise, peut permettre un aménagement de fin de carrière, y compris pour un départ anticipé à la retraite.

L'entreprise devra consacrer une réunion par an du Comité d'entreprise ou de la DUP afin d'étudier les conséquences de ces aménagements sur l'organisation du travail. La branche devra ensuite analyser ces données au travers du rapport annuel de branche.

Les entreprises sont également encouragées à faciliter l'accès à l'information sur la préparation au départ en retraite selon les dispositifs existants dans l'entreprise.

Les entreprises sont encouragées à explorer toutes les possibilités d'aménagement de fins de carrière. A titre d'exemple :

- l'aide à l'engagement associatif,
- le recours au télétravail,
- le recours au temps partiel, qu'il soit aidé ou non,
- l'aide au rachat de trimestres dans le cadre d'années incomplètes,

TITRE IV – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

ARTICLE 8 - MISE EN PLACE DE BINOME D’ECHANGE DE COMPETENCE ENTRE LES SALARIES EXPERIMENTES ET LES JEUNES DEVELOPPANT UNE PREMIERE EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS L’ENTREPRISE

La transmission des savoir-faire des salariés expérimentés représente un enjeu de performance important et permet d’assurer la compétitivité de l’entreprise. Pour les salariés âgés, le fait de transmettre leurs compétences favorise un prolongement de l’activité professionnelle dans de bonnes conditions. Il est par ailleurs essentiel que l’entreprise s’assure de la transmission de l’expérience acquise.

Si certaines de ces compétences sont détenues par des salariés proches de la retraite, il s’agit d’organiser leur transmission en priorité. Afin de reconnaître les compétences clés, les entreprises sont invitées à s’inspirer du présent accord et du diagnostic qui y est annexé.

En outre, comme énoncé dans le TITRE III ci-dessus, la transmission des compétences peut également se faire à destination des seniors. En effet, les compétences utiles à transmettre peuvent également se trouver du côté des jeunes salariés formés aux techniques et savoirs les plus récents dans leur domaine. Il peut être envisagé par les entreprises de prévoir de les mobiliser pour qu’ils forment d’autres salariés.

Afin de développer la transmission des savoirs faire et des compétences des salariés âgés de 50 ans et plus, les parties signataires s’engagent à :

a) Favoriser le développement des transmissions des compétences par les seniors à travers notamment :

- un suivi de la gestion prévisionnelle de la transmission des savoirs ;
- la sollicitation des salariés concernés pour être jury d’examen dans le cadre des validations d’acquis de l’expérience (VAE) ou dans le cadre de la délivrance des certificats de qualification professionnelle (CQP).

b) Favoriser la mission de tutorat à travers notamment :

- l’incitation au développement de la mission de tutorat par une information spécifique ;
- la validation des compétences pédagogiques des tuteurs par une formation adaptée.

c) formation et reconnaissance du tutorat

- la mise en place de cette mission de tuteur nécessite une formation et un suivi dans le cadre des missions et/ou des objectifs ;
- L’entreprise devra tenir compte, lors de l’entretien annuel, de l’investissement du salarié dans sa mission de tuteur. La branche incite les entreprises dans ce cadre à prévoir une gratification en fonction de la politique de rémunération de l’entreprise ;
- le salarié concerné disposera du temps nécessaire à la transmission des savoirs et des compétences et l’employeur veillera à adapter l’organisation de sa charge de travail.

Ces missions de tutorat peuvent être confiées à des seniors pour transmettre leurs compétences, leur expérience, les valeurs de l'entreprise, notamment avant leur départ en retraite. Les seniors peuvent eux mêmes avoir un besoin d'être « tutorés » en cas de retour à l'emploi ou de mutation professionnelle au sein de l'entreprise. Ces missions de tutorat peuvent être confiées à tout salarié et notamment aux seniors pour favoriser la transmission des compétences au sein de l'entreprise. Les entreprises doivent veiller à avoir une bonne visibilité des départs en retraite pour pouvoir organiser cette transmission des compétences.

Pour développer le nombre et la compétence à tutorer des salariés de 50 ans et plus exerçant la fonction de tuteur, les partenaires sociaux conviennent de promouvoir ce dispositif via l'OPCA de branche.

Il est rappelé que le financement par l'OPCA de branche est le suivant :

Pour la formation « tuteur »

La prise en charge se fait sur la base de frais réels justifiés dans la limite de 15 € / par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures.

Pour la fonction tutorale (temps passé avec le tuteur)

La prise en charge est de 230 € HT par mois pour le tuteur et par salarié bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période, dans la limite de 3 salariés suivis et de 6 mois. Ce plafond est porté à 345 € HT/ mois quand le tuteur est âgé de 45 ans et plus ou accompagne un personne relevant des publics prioritaires.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de trois salariés, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation.

Le nombre de missions de tutorat fera l'objet d'un suivi dans le cadre du rapport annuel de branche durant toute la durée d'application du présent accord.

TITRE V - AIDES AUX TRES PETITES ENTREPRISES (TPE) ET PETITES ET MOYENNES ENTREPRISE (PME)

ARTICLE 9 – RAPPEL DES OBLIGATIONS POUR LES ENTREPRISES DE 50 A 299 SALARIES DANS LE CADRE DU CONTRAT DE GENERATION

L'extension du présent accord permettra aux entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés de bénéficier d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail.

Pour ces entreprises, le bénéfice de l'aide est accordé pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- embauche en CDI à temps plein (ou lorsque son parcours ou sa situation le justifie, et avec son accord, à temps partiel, non inférieure à quatre cinquièmes), et maintien dans l'emploi pendant la durée de l'aide, d'un jeune :
 - âgé de moins de 26 ans ;
 - âgé de moins de 30 ans et reconnu « travailleur handicapé ».
- maintien dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, d'un salarié :
 - âgé d'au moins 57 ans ; ou
 - âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ; ou
 - âgé d'au moins 55 ans et reconnu « travailleur handicapé ».

Pour l'application des objectifs et engagements prévus au présent accord, les limites d'âges définies sont distinctes de celles retenues pour le bénéfice de l'aide.

ARTICLE 10 - ENGAGEMENTS VISANT A AIDER LES TPE ET LES PME A METTRE EN ŒUVRE UNE GESTION ACTIVE DES AGES

Les parties signataires soulignent que les outils développés par la branche sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille.

Toutefois dans le cadre de cet accord, une attention particulière est apportée aux PME et TPE.

Pour aider les entreprises de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics quantitatifs et qualitatifs des emplois, des métiers et des compétences dans le cadre des négociations relatives au contrat de génération, l'OPCA DEFI prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par son Conseil d'Administration, en application de l'article L. 6332-7 du Code du travail.

TITRE VI – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 11 - CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les actions prévues par le présent accord dans un délai de 3 mois suivant sa date de signature.

Les engagements chiffrés feront l'objet d'un suivi au travers du rapport annuel de branche sur les trois années civiles 2014, 2015 et 2016. Ce suivi sera l'occasion d'un examen des objectifs fixés qui pourront éventuellement être révisés.

ARTICLE 12 – PUBLICITE DE L'ACCORD

Les parties signataires manifestent leur souhait de voir le présent accord faire l'objet d'une large publicité auprès des entreprises et des salariés. Cet accord sera accessible sur le site internet de la branche et les entreprises sont invitées à le publier sur leur site internet lorsqu'elles en ont un.

ARTICLE 13 - ENTREE EN VIGUEUR DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension et est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de cette date.

En stipulation contraire à l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que cet accord cessera de produire tout effet à l'issue de ces trois années.

ARTICLE 14 - REVISION DE L'ACCORD

Conformément aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord peut faire l'objet d'une révision.

La demande de révision par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

ARTICLE 15 : EXTENSION, AGREMENT ET DEPOT DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle l'extension du présent accord collectif.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 Novembre 2013

Pour le GROUPEMENT DES
PETITES ET MOYENNES
ENTREPRISES DE
PRODUCTION ET DE SERVICES
POUR LA PHARMACIE ET LA
SANTE (**FACOPHAR Santé**) :

Pour le SYNDICAT DE
L'INDUSTRIE DU MEDICAMENT
VETERINAIRE (**S.I.M.V**):

Pour le SYNDICAT DE
L'INDUSTRIE DU DIAGNOSTIC
IN VITRO (**S.I.D.I.V**) :

Pour LE SYNDICAT NATIONAL
DES SOCIETES VETERINAIRES
D'ACHATS ET DE DISTRIBUTION
DE MEDICAMENTS (**ANSVADM**) :

Pour la FEDERATION CHIMIE
ENERGIE **C.F.D.T** :

Pour la FEDERATION CHIMIE
MINES TEXTILES ENERGIE
C.F.T.C :

Pour La FEDERATION NATIONALE
DES SYNDICATS DU PERSONNEL
D'ENCADREMENT DES
INDUSTRIES CHIMIQUES ET
CONNEXES
C.F.E.-C.G.C :

Pour la FEDERATION NATIONALE
DES INDUSTRIES CHIMIQUES
C.G.T :

Pour la FEDERATION
NATIONALE DE LA PHARMACIE
F.O :

Annexe : Diagnostic préalable