

**ACCORD COLLECTIF DU 3 JUILLET 2013  
SUR LE CONTRAT DE GENERATION, L'INSERTION DURABLE DES JEUNES, L'ALTERNANCE,  
L'EMPLOI DES SENIORS ET LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES**

Entre d'une part,

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

et d'autre part :

- la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T.  
47/49 avenue Simon Bolivar - PARIS 19ème
- la Fédération CFE/CGC Chimie  
33 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 Nationale des Syndicats Autonomes - (U.N.S.A.)  
21 rue Jules Ferry – 93177 BAGNOLET

*Lulfordis AH Garon*

il est convenu ce qui suit :

## SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	2
TITRE I <sup>er</sup> : MISE EN OEUVRE DU CONTRAT DE GENERATION ET OBJECTIFS .....	5
<b>ARTICLE 1 : Champ d'application</b> .....	5
1.1. Champ d'application des mesures de l'accord .....	5
1.2. Dispositions spécifiques applicables aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés pour l'ouverture du bénéfice de l'aide prévue aux articles L.5121-17 et D.5121-12 du code du travail .....	5
<b>ARTICLE 2 : Diagnostic de la Branche</b> .....	6
<b>ARTICLE 3 : Tranches d'âges des jeunes et des seniors concernés par les engagements de l'accord au niveau de la branche</b> .....	7
TITRE II : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES.....	7
<b>ARTICLE 4 : Objectif chiffré de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée et de maintien de l'emploi des jeunes</b> .....	7
<b>ARTICLE 5 : Modalités d'intégration, de recrutement, de formation, et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise</b> .....	8
5.1 Orientation professionnelle et recrutement des jeunes dans la branche.....	8
5.2 Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un entretien de suivi .....	9
5.3 Désignation d'un référent .....	9
5.4 Développement des compétences et accès des jeunes à la formation tout au long de la vie .....	10
<b>ARTICLE 6 : Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages</b> .....	10
6.1. Modalités d'accueil des alternants et des stagiaires .....	10
6.2. Perspectives de développement de l'alternance .....	11
6.3. Engagement de progression des contrats en alternance .....	11
6.4. Conditions de recours aux stages .....	12
<b>ARTICLE 7 : Mobilisation d'outils existants permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes</b> .....	14
7.1. Accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise .....	14
7.2. Prise en charge des frais de garde d'enfant .....	14
7.3. Prise en charge des frais des jeunes en contrat en alternance.....	14
7.4. Information sur l'accès au logement pour les jeunes en contrat en alternance .....	15
7.5. Bénéfice du régime de protection sociale de branche .....	15
TITRE III : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES .....	16
<b>ARTICLE 8 : Objectif chiffré de la branche, en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés</b> .....	16
8.1. Objectif en matière d'embauche des seniors.....	16
8.2. Objectif en matière de maintien dans l'emploi des seniors .....	16
<b>ARTICLE 9 : 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</b> 16	
9.1. Développement de la sensibilisation et de la formation de branche « formation des acteurs de santé au travail et des managers à la prévention des risques psychosociaux ».....	16
9.2. Priorité accordée aux seniors pour les demandes de modification d'horaire, de forfait en jours ou de modification d'organisation du travail .....	17
<b>ARTICLE 10 : Actions en faveur des seniors</b> .....	17
10.1. Recrutement des seniors dans la branche.....	17
10.2. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges .....	18
10.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle.....	19
10.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation .....	20
TITRE IV : LES ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES EN DIRECTION DES JEUNES.....	20
<b>ARTICLE 11 : Compétences clés dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche</b> .....	20
<b>ARTICLE 12 : Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences</b> 21	
<b>ARTICLE 13 : Coopération intergénérationnelle</b> .....	21
TITRE V : DISPOSITONS SPECIFIQUES AFIN D'ACCOMPAGNER LES PME ET TPE DANS LA GESTION ACTIVE DES AGES.....	21
<b>ARTICLE 14 : Engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges</b> .....	21
TITRE VI : DISPOSITIONS FINALES.....	22
<b>ARTICLE 15 : Modalités de suivi de la mise en œuvre des engagements et de l'évaluation de leur réalisation</b> .....	22

## **Préambule**

Le contrat de génération est un engagement du gouvernement pris avec les partenaires sociaux lors de la conférence sociale de juillet 2012 avec comme objectif principal l'amélioration du taux d'emploi des jeunes et des seniors et la transmission des savoirs et des compétences.

Ambitieux et porté par un accord interprofessionnel unanime, le contrat de génération ouvre un vaste mouvement de négociation et de mobilisation dans les entreprises de toutes tailles pour répondre au plus décisif des enjeux: l'entrée des jeunes dans la vie active, la place que leur font nos entreprises, le maintien des seniors dans l'emploi, l'appel à tous les talents de tous les âges, la transmission des compétences clés.

Ce dispositif, permet aux entreprises de moins de 300 salariés de bénéficier d'une aide financière de l'Etat de 4 000 euros par an, pendant trois ans, dès lors qu'elles embauchent en CDI un jeune tout en maintenant dans l'emploi un salarié senior. L'aide est conditionnée à défaut d'accord d'entreprise ou de plan d'action à un accord de branche sur le contrat de génération.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont entamé des négociations pour mettre en place le contrat de génération dans la branche.

Cet accord s'articule autour de trois volets.

Tout d'abord, il prévoit des mesures et des moyens destinés à contribuer à l'orientation professionnelle des jeunes et à l'amélioration de leur insertion professionnelle et de leur taux d'emploi. En 2011, 2,5% des salariés des entreprises du médicament avaient moins de 26 ans, et ils représentaient 19,2% des recrutements de la branche. Le recours aux contrats en alternance reste relativement limité par rapport à d'autres secteurs, les entreprises du médicament ayant une tradition d'accueil de stagiaires.

Par ailleurs, dans un secteur avec une moyenne d'âge à 42 ans en 2011, cet accord vise à inciter les entreprises du médicament à adopter une gestion active des âges dans leur politique de ressources humaines notamment en ce qui concerne les seniors. Il est un relai au précédent accord du 3 novembre 2009 sur l'emploi des seniors pour lequel la totalité des objectifs et des actions avait été réalisée sur 3 ans.

Enfin, à travers la coopération intergénérationnelle, les partenaires sociaux encouragent par cet accord l'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes, la formation pour tous, ainsi que le maintien et le transfert des compétences des salariés expérimentés vers les plus jeunes qui sont autant de moyens destinés à répondre aux enjeux futurs du secteur.

Tout en prévoyant ces engagements, le présent accord assure la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois, d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière. Il contient aussi des dispositions spécifiques afin d'accompagner les PME et TPE dans la gestion active des âges.

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

## TITRE I<sup>ER</sup> : MISE EN OEUVRE DU CONTRAT DE GENERATION ET OBJECTIFS

### ARTICLE 1 : Champ d'application

#### 1.1. Champ d'application des mesures de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée.

#### 1.2. Dispositions spécifiques applicables aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés pour l'ouverture du bénéfice de l'aide prévue aux articles L.5121-17 et D.5121-12 du code du travail

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe 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, et sous réserve que cet accord soit étendu.

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 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 de la qualité de 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 bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

L'entreprise doit aussi avoir transmis son diagnostic à la DIRECCTE pour bénéficier de l'aide.

Pour l'application des objectifs et engagements prévus au présent accord, les limites d'âges définies peuvent être distinctes de ceux retenus pour le bénéfice de l'aide, en fonction du diagnostic réalisé dans la branche.

Le présent accord collectif dans le cadre de son objet assure la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois, d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

A cet effet, les partenaires sociaux étudieront à partir de 2014, au niveau de la branche, les actions à mettre en œuvre pour favoriser la mixité sur les métiers pour lesquels il existe un déséquilibre entre la part de femmes et d'hommes, à savoir :

- **Principaux métiers pour lesquels la part de femmes est plus importante :**
  - Secrétariat/administratif (92% de femmes)
  - Attaché de recherche clinique (77,9% de femmes)
  - Chef de produit (73,3% de femmes)
  - Visiteur médical (71,7% de femmes)
  - Technicien de R&D (63,8% de femmes)
  - Délégué pharmaceutique (60,2% de femmes)
  - Opérateur de production et conducteur de conditionnement (57,2% de femmes)
  - Chargé de recherche (55,5% de femmes)
- **Principaux métiers pour lesquels la part d'hommes est plus importante :**
  - Technicien de maintenance (93,8% d'hommes)
  - Directeur régional (68,4% d'hommes)
  - Technicien de production (62,5% d'hommes)

## ARTICLE 2 : Diagnostic de la Branche

Le présent accord est élaboré sur la base d'un diagnostic préalable « contrat de génération » présenté aux partenaires sociaux de la branche et amendé, réalisé à partir des données du rapport annuel sur l'emploi au 31 décembre 2011<sup>1</sup>, du Contrat d'Etude Prospective des industries de santé (synthèse de janvier 2013), du baromètre emploi annuel 2012, du bilan 2012 de l'accord collectif de branche sur l'emploi des seniors du 3 novembre 2009, et du bilan 2012 de l'accord collectif de branche sur l'emploi des jeunes du 16 novembre 2011. Le diagnostic de la branche figure en annexe du présent accord.

Le diagnostic comporte des éléments sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Le diagnostic de la branche révèle une baisse de la part des jeunes dans les effectifs sur les deux dernières années, et une hausse de la part des seniors:

En 2011 :

- 2,5% des salariés des entreprises du médicament, soit 2 548 personnes sont âgées de moins de 26 ans, en baisse par rapport à 2010 (2.9% des salariés des entreprises du médicament, soit 3013 personnes) et 2009 (3% des effectifs représentant 3 197 personnes) ;
- 6,10% des effectifs, soit 6 217 personnes sont âgées de 26 à 29 ans, en baisse par rapport à 2010 (6.9% des effectifs, soit 7169 personnes) et 2009 (7,5% des effectifs et 7 992 personnes) ;
- 13,40 % des effectifs, soit 13 658 personnes, sont âgées de 50 à 54 ans ; en hausse par rapport à 2010 (12.6 % des effectifs, soit 13091 personnes) et 2009 (12% des effectifs pour 12 788 personnes)
- 9 % des effectifs, soit 9 173 salariés sont âgés de 55 ans et plus, en hausse par rapport à 2010 (8 % des effectifs, soit 8312 personnes) et 2009 (8% des effectifs pour 9 878 personnes)
- 1 587 contrats en alternance ont été conclus (soit 1,6% des effectifs)<sup>2</sup>

En 2011, il y a eu 7 745 recrutements en CDI et CDD (hors alternance)<sup>[1]</sup>, dont 4 455 recrutements en CDI tout âge confondu, pour l'ensemble du secteur. Parmi eux, les salariés âgés :

- de moins de 26 ans représentent :
  - o 19,2% des recrutements en CDI et CDD (1 490 personnes), en baisse par rapport à 2010 (22.9% des recrutements, soit 1504 personnes) et 2009 (22,3% des recrutements soit 2 104 personnes)
  - o 9,4% des recrutements en CDI, soit 419 personnes, en baisse en nombre par rapport à 2010 (11% des recrutements, soit 373 personnes) et 2009 malgré une part en hausse dans les recrutements (9% soit 486 personnes)
- de 26 à 29 ans représentent :
  - o 18,7% des recrutements en CDI et CDD (1 451 personnes), en baisse par rapport à 2010 (20.1% des recrutements 1320 personnes), après une hausse entre 2010 et 2009 (18,1% des recrutements soit 1 402 personnes)

<sup>1</sup> Les chiffres au 31/12/2012 ne seront disponibles qu'à la fin de l'année 2013

<sup>2</sup> Données partielles, les entreprises ne versant pas toutes leur taxe d'apprentissage au Leem apprentissage

[1] A l'article 6.3.1 sur l'alternance est repris le dernier diagnostic 2012 « contrats en alternance » présenté à la CPNEIS

- 14,9% des recrutements en CDI (664 personnes), en baisse par rapport à 2010 (16,8% des recrutements en CDI, soit 568 personnes), après une hausse entre 2010 et 2009 (15,4% des recrutements, soit 832 personnes)
- moins de 30 ans représentent :
  - 38% des recrutements en CDI et CDD (2 941 personnes), en baisse par rapport à 2010 (43% des recrutements, soit 2824 personnes), après une hausse entre 2010 et 2009 (40,4% des recrutements, soit 3 506 personnes)
  - 24,3% des recrutements en CDI (1 082 personnes) ; en baisse par rapport à 2010 (27,8% des recrutements, soit 941 personnes), après une hausse entre 2010 et 2009 (24,4% des recrutements, soit 1 318 personnes)
- 55 ans et plus représentent :
  - 2,5% des recrutements en CDI et CDD (193 personnes) en hausse par rapport à 2010 (2,3% des recrutements en CDI et CDD, soit 150 personnes) et en baisse par rapport 2009 (3% des recrutements, soit 283 personnes)
  - 2,6% des recrutements en CDI (116 personnes), en stable en part relative par rapport à 2010 (2,6% des recrutements en CDI, soit 90 personnes) et en baisse par rapport à 2009 4,1% des recrutements, soit 221 personnes).

### **ARTICLE 3 : Tranches d'âges des jeunes et des seniors concernés par les engagements de l'accord au niveau de la branche**

Les partenaires sociaux ont décidé d'élargir les bénéficiaires des actions du présent accord, au-delà des tranches d'âge pour lesquelles l'aide de l'Etat est prévue pour les contrats de génération, telles que rappelées à l'article 1-2 du présent accord.

En effet, les partenaires sociaux considèrent que les engagements de la branche en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et permettant la transmission des savoirs et des compétences doivent pouvoir bénéficier aux jeunes et aux seniors, indépendamment des conditions d'âges requises pour l'aide au contrat de génération.

Ainsi, compte tenu du diagnostic présenté aux partenaires sociaux et amendé, il a été décidé pour l'application du présent accord de considérer que les actions de branche devaient cibler :

- les jeunes âgés de moins de 30 ans, avec une priorité donnée aux moins de 26 ans et aux jeunes sans qualification ;
- les seniors âgés de 50 et plus, avec une priorité donnée aux salariés âgés de 57 ans et plus.

## **TITRE II : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES**

### **ARTICLE 4 : Objectif chiffré de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée et de maintien de l'emploi des jeunes**

Dans un contexte mondial difficile et de mutation structurelle du secteur, les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive du taux de recrutement des jeunes au sein des entreprises du médicament sur la durée de l'accord. Sont pris en compte pour évaluer l'évolution du taux de recrutement des jeunes :

- les recrutements de jeunes de moins de 30 ans en CDI, avec une priorité aux jeunes âgés de moins de 26 ans.

Le diagnostic fait apparaître qu'en 2011<sup>3</sup>, les salariés âgés de moins de 30 ans représentent 24,3% des recrutements en CDI, soit 1 082 personnes, (contre 24,4% en 2009, soit 1 318 personnes) et 8,6% des effectifs soit 8 766 personnes (contre 10,5% en 2009, soit 11 189 personnes et 9,8% en 2010 soit 10 182 personnes).

<sup>3</sup> Rapport annuel 2012

L'objectif est d'augmenter progressivement le taux de recrutement en CDI des moins de 30 ans d'ici fin 2015<sup>4</sup> sur les 3 prochaines années civiles 2013, 2014 et 2015, pour dépasser le seuil d'un recrutement sur quatre.

En parallèle, les partenaires sociaux veilleront à ce que la part des salariés de moins de 30 ans, dans les effectifs globaux de la branche remonte au-delà de 10% d'ici fin 2015<sup>5</sup>.

L'objectif de recrutement des jeunes prévu au présent accord pourra être différent ou modulé par métier et famille de métiers, ou niveau de diplôme, au niveau de l'entreprise ou du groupe en fonction du diagnostic, pour les entreprises couvertes par leur propre accord collectif d'entreprise ou de groupe ou leur propre plan d'action.

## **ARTICLE 5 : Modalités d'intégration, de recrutement, de formation, et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise**

Par ces engagements, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des mesures et des moyens qui contribuent à l'orientation professionnelle des jeunes, à l'amélioration de leur insertion professionnelle, à leur professionnalisation et au maintien de leur taux d'emploi.

Ils définissent ainsi différentes mesures afin de favoriser l'entrée dans la vie professionnelle et l'emploi des jeunes, notamment par un engagement à communiquer sur les métiers et les besoins en recrutement auprès des jeunes, et à mettre en place un parcours d'intégration et de suivi des jeunes lors de leur entrée dans l'entreprise.

### **5.1 Orientation professionnelle et recrutement des jeunes dans la branche**

Le diagnostic de branche fait apparaître une diminution constante de la part des jeunes dans les effectifs de la branche depuis plus de 10 ans.

Afin de redynamiser le recrutement des jeunes dans le secteur et d'attirer les jeunes talents, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à poursuivre et à renforcer la valorisation des métiers des entreprises du médicament auprès des jeunes, et à accompagner les entreprises, notamment les PME/TPE, dans la communication métiers et les procédures d'insertion des jeunes.

#### **5.1.1. Partenariats avec le monde de l'éducation**

Les partenaires sociaux de la branche encouragent les entreprises, au niveau local, à promouvoir la participation des salariés à des actions de communication et d'information sur le secteur et ses métiers dans les établissements de formation afin de partager leur expérience avec des élèves et des étudiants. Dans ce cadre, les entreprises pourront également ouvrir à la visite leurs sites industriels, aux élèves et aux étudiants.

#### **5.1.2. Communication sur les métiers et aide à l'insertion des jeunes**

Engagement : Afin d'aider les jeunes à construire leur projet professionnel, et les aider dans l'orientation vers une carrière dans l'industrie pharmaceutique et les informer sur les dispositifs de formation en alternance, la branche s'engage à informer les jeunes sur les métiers du secteur, avec une attention particulière pour les jeunes peu qualifiés.

Moyens : Cette communication sur les métiers et l'alternance s'effectue notamment au travers de l'observatoire des métiers des entreprises du médicament, de l'institut virtuel des métiers et des formations des industries de santé, de l'OPCA DEFI et des CFA « Métiers des industries de santé et bien-être Apprentissage ». La branche diffusera ces informations sur son site internet, sous forme de brochures ou lors de salons métiers.

Une rubrique « Insertion des jeunes » sera ajoutée sur le site internet de l'institut virtuel des métiers et des formations des industries de santé, afin de mettre à disposition des jeunes des outils pour faciliter leur insertion professionnelle : guides d'aide à la rédaction d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation, conseils sur la recherche d'un emploi et sur la création/reprise d'entreprise, informations sur les enjeux du secteur et le socle de compétences de base requise dans l'industrie du médicament, valorisation de la bourse à l'emploi, vidéos-témoignages d'alternants/ jeunes ...

Par ailleurs, la branche participera à une opération de communication et de sensibilisation vers les entreprises sur l'emploi des jeunes, afin, notamment de favoriser l'insertion professionnelle après la formation initiale.

<sup>4</sup> Avec les chiffres au 31 décembre 2014, publiés fin 2015 dans le rapport annuel 2015

<sup>5</sup> Avec les chiffres au 31 décembre 2014, publiés fin 2015 dans le rapport annuel 2015

### **5.1.3. Accompagnement des entreprises dans la communication métiers et les procédures d'insertion des jeunes**

La branche s'engage à accompagner les entreprises, particulièrement les PME/TPE, dans leur communication métiers et leur recrutement de jeunes par la mise à disposition d'outils sur le web, et notamment de supports types de présentation du secteur et des métiers et d'un kit sur le recrutement et l'insertion des jeunes dans l'entreprise (rappel des obligations de l'entreprise et du jeune, outils et relais pour l'aide au recrutement, à la formation et à l'encadrement du jeune, financement des contrats en alternance,...).

### **5.2 Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un entretien de suivi**

Engagement : L'employeur informe tout salarié au moment de l'embauche, des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Une visite de l'établissement avec la présentation de l'équipe avec laquelle le nouvel embauché sera susceptible de travailler doit être organisée dans les deux premières semaines de son arrivée. L'entreprise présentera son activité, les métiers présents, les outils de travail et de communication utilisés dans l'entreprise (logiciel informatique ...) et les procédures internes (hygiène, sécurité, environnement ...).

Afin de poursuivre l'accompagnement du jeune au-delà de son intégration immédiate dans son milieu de travail et de lui permettre de faire un point d'étape sur son intégration, l'entreprise organise également 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.

Moyens : Les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi sont 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, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) :

- un guide sur la préparation et la conduite de cet entretien, sur la base du guide d'entretien existant dans la branche sur l'entretien professionnel ;
- un modèle type de livret d'accueil, qui sera diffusé auprès des entreprises rappelant notamment les obligations prévues aux articles 5 et 6 à l'égard des jeunes embauchés.

### **5.3 Désignation d'un référent**

Engagement : Pour faciliter l'intégration du jeune embauché en CDI dans l'entreprise et l'accompagner, un salarié « référent » doit être présenté au jeune dès son arrivée. Le référent, choisi par l'employeur sur la base du volontariat, est chargé de l'accueil et de l'aide à l'intégration du jeune dans l'entreprise. Il aura notamment pour rôle de faire une présentation de l'entreprise et de son environnement, d'un organigramme, de son poste de travail et de ses collègues au jeune, et de répondre à ses questions dans les premiers mois de son arrivée dans l'entreprise.

Compte tenu de son rôle, le référent sera choisi, en priorité, parmi les personnes accessibles facilement pour le jeune en termes de poste (même service, direction ou équipe) et de proximité géographique (même bâtiment, voire même étage), sans considération du lien hiérarchique si l'organisation le permet.

Le référent, choisi sur la base du volontariat, sera destinataire des outils utiles à l'accompagnement du jeune dans son entrée dans l'entreprise et notamment, d'une brochure lui explicitant son rôle d'accueil et d'une présentation de l'entreprise sur laquelle il pourra s'appuyer.

Le référent disposera du temps nécessaire pour accueillir le jeune embauché. Le temps qu'il consacrerà à l'intégration et au suivi du jeune sera considéré comme du temps de travail effectif et l'employeur adaptera l'organisation de sa charge de travail.

Moyens : Un document de communication présentant le rôle du référent et les modalités d'accueil et de formations éventuelles des jeunes embauchés dans l'entreprise sera élaboré dans le cadre de la CPNEIS et mis à disposition des entreprises, notamment des PME, et des référents.

#### **5.4 Développement des compétences et accès des jeunes à la formation tout au long de la vie**

Des modules types de formations pourront être proposés au niveau de la branche pour faciliter l'intégration des jeunes en fonction de leur acquis, via l'OPCA DEFI, correspondant notamment aux compétences clés dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, telles que décrites dans l'article 12 du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie est notamment assuré à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation. Si le nombre d'heures le justifie, ces formations pourront également être prises en charge par l'OPCA DEFI dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Conformément aux articles L.6326-1 du code du travail et 115 de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences ou des qualifications requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi.

Les entreprises pourront recourir à ce dispositif en lien avec Pôle emploi et l'OPCA DEFI préalablement à l'embauche d'un demandeur d'emploi, en CDI, en contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, en contrat d'apprentissage ou en CDD d'une période minimale de 12 mois. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à utiliser ce dispositif en particulier pour les jeunes sans qualification.

#### **ARTICLE 6 : Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages**

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux décident de mesures destinées à favoriser le développement quantitatif et qualitatif des formations en alternance et des stages.

En effet, ils considèrent que la formation professionnelle des jeunes, et leur adaptation aux emplois offerts par les entreprises, sont déterminantes pour leur insertion professionnelle, et que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer en la matière.

Les contrats en alternance et les stages permettent aux jeunes de se familiariser avec le monde du travail et d'acquérir des compétences professionnelles opérationnelles, favorisant ainsi leur accès à un emploi.

##### **6.1. Modalités d'accueil des alternants et des stagiaires**

Comme pour les jeunes embauchés, les jeunes en alternance et les stagiaires bénéficieront du parcours d'accueil dans l'entreprise tel que prévu à l'article 5.2 du présent accord. Toutefois, le rôle du référent sera assuré, dans les conditions définies par l'entreprise, par :

- un maître de stage pour les stagiaires ;
- un tuteur pour les contrats de professionnalisation ;
- un maître d'apprentissage pour les contrats d'apprentissage.

Moyens : Les partenaires sociaux conviennent de valoriser les dispositions conventionnelles visées aux articles 7 et 8 sur l'accueil du stagiaire et de l'alternant, notamment par l'élaboration d'un « kit alternance pour l'entreprise » dans le cadre de l'EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences).

Le kit « alternance pour l'entreprise » contiendra des supports de présentation type des métiers, il rappellera les obligations de l'entreprise, de l'alternant et du stagiaire, avec notamment une présentation du parcours d'intégration de l'alternant, des informations sur la formation des tuteurs, des outils et relais pour l'aide au recrutement, à la formation et à l'encadrement du jeune, ainsi que le rappel des modalités de financement du stage et du contrat en alternance.

## **6.2. Perspectives de 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. L'engagement est de maintenir les orientations de la branche en matière d'alternance et de développer l'alternance dans le secteur, notamment par l'application des dispositions incitatives légales.

## **6.3. Engagement de progression des contrats en alternance**

### **6.3.1. Diagnostic de la branche au 31 décembre 2012, dans les entreprises de 250 salariés et plus**

Le diagnostic des « contrats en alternance » a été réalisé à partir des chiffres au 31 décembre 2012.

Le diagnostic de la branche, pour les entreprises de 250 salariés et plus, révèle qu'en 2012 ont été conclus :

- 767 contrats de professionnalisation en équivalent temps plein (données OPCA DEFI)
- 834 contrats d'apprentissage en équivalent temps plein (données Leem Apprentissage). Ce nombre est sous-estimé, les données du Leem Apprentissage étant partielles, toutes les entreprises n'utilisant pas ce collecteur.

Au total, en 2012, ont été conclus, dans ces entreprises, a minima 1 601 contrats en alternance en équivalent temps plein.

### **6.3.2. Objectifs chiffrés de la branche de progression des contrats en alternance**

**Engagement :** Les actions de la branche doivent permettre une amélioration de l'effectif annuel moyen de contrats en alternance au niveau des entreprises du médicament, notamment celles de 250 salariés et plus.

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 230 H I. du code général des impôts (CGI) de 10%, entre l'année 2012 et 2013 et passer ainsi de 1 601 salariés en contrats de professionnalisation et en contrats d'apprentissage, à 1 762 contrats en alternance.

Cet objectif s'inscrit dans l'engagement plus global pris par l'ensemble des industries de santé dans le cadre du CSIS/CSF de juillet 2013 de doubler le nombre de contrats en alternance d'ici cinq ans.

**Moyens :** Le suivi de l'année précédente et le nouvel objectif chiffré annuel de progression pour les années 2014 et suivantes feront l'objet d'une évaluation chaque année par la CPNEIS.

Les chiffres définitifs seront publiés sur le site internet du Leem, en début d'année, pour que les entreprises puissent compléter le bordereau de la taxe d'apprentissage et étudier les possibilités d'exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévu à l'article 230 H du CGI pour celles dont :

- l'effectif est de 250 salariés et plus et ;
- l'effectif annuel moyen de salariés en alternance est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen.

Il est rappelé que la contribution supplémentaire à l'apprentissage n'est pas due si l'entreprise remplit les conditions cumulatives suivantes :

- effectif moyen de contrats 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 (quelque soit le pourcentage de progression) ;
- progression d'au moins 10 %, prévue au présent accord, atteinte dans les entreprises de deux cent cinquante salariés et plus.

### **6.3.3. Favoriser l'insertion des jeunes professionnels à l'issue de leur contrat en alternance par une mise en réseau des grandes entreprises avec les ETI<sup>6</sup>/PME/TPE**

**Engagement :** Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mettre en place sur 3 territoires une action de mise en réseau des grandes entreprises, disposant d'expertises et de moyens plus importants pour former des alternants, et des ETI, PME et TPE qui embauchent.

En effet, les ETI/PME/TPE ont des difficultés à recruter des jeunes en alternance par manque de lisibilité sur leur carnet de commande, mais également parce qu'elles ne disposent pas des moyens permettant d'accueillir des jeunes en formation sur une longue période. De leur côté, des grandes entreprises forment un nombre significatif de jeunes en alternance mais n'ont pas la possibilité de tous les recruter à l'issue de leur contrat, et seraient prêtes à accueillir ces jeunes en formation et à les mettre à la disposition de leurs PME fournisseurs ou partenaires. Les PME/ETI pourraient ensuite envisager le recrutement de jeunes formés et répondant à leurs besoins en compétences et bénéficiant du « label » d'une grande entreprise.

**Moyens :** Dans ce cadre, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place, dans le cadre de l'EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences) en cours de signature avec l'Etat, une expérimentation de projets pilotes dans trois territoires (Ile de France, Rhône-Alpes et Centre/Normandie) de mise en réseau des grandes entreprises avec les ETI/PME pour faciliter l'insertion des alternants et mettre en adéquation les postes vacants dans les ETI/PME avec les alternants qui sortiront chaque année (mise en place d'un rendez-vous annuel sur l'alternance et le recrutement, job dating territoriaux, création de parcours d'intégration au sein des PME/ETI avec une période de détachement pendant quelques mois du contrat d'alternance vers la PME/ETI ...)

Ces projets pilotes de maillage des besoins entre entreprises d'un bassin d'emploi seront complétés par la réalisation et la mise à disposition dans une rubrique « Insertion des jeunes » sur le site internet de l'institut des métiers et des formations des industries de santé, d'outils d'accompagnement à destination des jeunes (aide au CV, à la recherche d'un emploi, simulation d'entretien d'embauche, informations sur les enjeux du secteur, les métiers, espace dédié sur la bourse de l'emploi du Leem) et des entreprises (kit « alternance pour l'entreprise » : supports de présentation type des métiers, rappel des obligations de l'entreprise et de l'alternant, parcours d'intégration de l'alternant, formation des tuteurs,...).

### **6.4. Conditions de recours aux stages**

Les stages en entreprise permettent aux étudiants autorisés à en bénéficier d'acquérir une expérience pratique directement en lien avec leurs études supérieures. Ils constituent une période privilégiée de transition vers la vie professionnelle, et témoignent de l'engagement des entreprises en faveur de la formation et l'emploi des jeunes.

**Moyens :** Les partenaires sociaux conviennent de valoriser les dispositions conventionnelles visées aux articles 7 et 8 sur l'accueil du stagiaire et de l'alternant, notamment par l'élaboration d'un « kit alternance pour l'entreprise » dans le cadre de l'EDEC conformément au paragraphe « moyens » de l'article 7-1 ci-dessus.

#### **6.4.1. Convention de stage**

Les stages en entreprises font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention de stage telle que prévue aux articles L.612-8 et suivants du code de l'éducation. Cette convention précise les engagements et responsabilités de chacune des parties.

Sont précisés notamment dans cette convention les objectifs, le projet pédagogique, le contenu du stage, et la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation, ainsi que les modalités du stage : l'organisation du temps de travail, les dates de début et de fin, la gratification et les avantages accordés au stagiaire, le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, les modalités d'encadrement du stagiaire, les conditions de délivrance d'une attestation de stage, les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, les clauses du règlement intérieur applicable au stagiaire.

#### **6.4.2. Les engagements réciproques de l'entreprise et de l'étudiant**

L'accueil de stagiaires suppose que l'entreprise dispose des moyens d'encadrement nécessaires afin de favoriser l'atteinte des objectifs du stage.

<sup>6</sup> ETI : Entreprise de Taille Intermédiaire

Pour cela, l'entreprise s'engage à :

- Proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement
- Accueillir le stagiaire et lui donner les moyens de réussir sa mission
- Appliquer les horaires de l'entreprise ou du service auquel est affecté le stagiaire
- Désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale 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,
  - Evaluer la qualité du travail effectué,
  - Le conseiller le cas échéant sur son projet professionnel,
- Rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs CV du stagiaire

En contrepartie, le stagiaire s'engage à :

- Réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées,
- Respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture,
- Effectuer l'intégralité de son stage et faire preuve d'assiduité tout au long de son stage,
- Respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise,
- Rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus. Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu (si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel).

L'entreprise et l'établissement d'enseignement veilleront à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage. Ils respecteront par ailleurs les règles réciproques de confidentialité et de déontologie.

Moyens : Les partenaires sociaux conviennent de communiquer sur la charte des stages « étudiants en entreprise » du 26 avril 2006, établie au niveau interprofessionnel, sur les sites internet du Leem.org et de l'institut des métiers et des formations des industries de santé [www.imfis.fr](http://www.imfis.fr) dans l'onglet « insertion des jeunes ».

#### **6.4.3. Délai de carence entre deux stages sur un même poste**

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, il est rappelé que 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).

#### **6.4.4. Durée maximum**

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.

#### **6.4.5. Gratification du stagiaire et avantages**

- Engagement : Conformément à l'article 22-6 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (CCNIP), la gratification minimum est égale à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale x 151,67 heures pour un temps complet. Toutefois,

l'entreprise pourra étudier la valorisation de cette gratification en fonction du niveau du stage. Il est rappelé que cette gratification est versée lorsque la durée du stage est supérieure à 1 mois.

- Réduction de la période d'essai en cas d'embauche dans les 3 mois de l'issue d'un stage et prise en compte de l'ancienneté.
- Il est rappelé le second alinéa de l'article 31-4° c) des clauses générales de la CCNIP qui prévoit que :
- En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai, conformément à l'article L.1221-24 du code du travail.
- Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté. ».

#### **ARTICLE 7 : Mobilisation d'outils existants permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes**

Lors de son entrée dans l'entreprise, le jeune sera informé, en fonction de sa situation, des moyens existants dans l'entreprise tels que :

- L'accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;
- La possibilité d'une prise en charge des frais de garde d'enfant ;
- 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 ;
- La possibilité d'adhérer au régime maladie-chirurgie maternité pour les stagiaires et les apprentis.

##### **7.1. Accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise**

Le stagiaire et les salariés en contrats d'alternance accèdent aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés, en application de l'article L.612-12 du code de l'éducation.

##### **7.2. Prise en charge des frais de garde d'enfant**

Tel un titre restaurant, le CESU « préfinancé » est un moyen de paiement : acheté par l'entreprise ou le comité d'entreprise sur son budget des activités sociales et culturelles. Il est remis au bénéficiaire pour un montant inférieur à sa valeur nominale. Le chèque CESU permet notamment de financer une assistante maternelle, une garde d'enfant à domicile, ou encore la garderie périscolaire des enfants en maternelle ou en école élémentaire.

Les chèques CESU préfinancés bénéficient d'un régime social et fiscal favorable tant pour le salarié, que l'entreprise ou le comité d'entreprise et peuvent permettre une prise en charge partielle du coût de garde d'enfants.

Les entreprises ou les représentants du personnel pourront examiner les possibilités de mettre en place le chèque CESU pour les salariés qui en font la demande et qui engagent des frais de garde d'enfants pour aller travailler.

##### **7.3. Prise en charge des frais des jeunes en contrat en alternance**

Pour les contrats de professionnalisation, l'employeur pourra décider de prendre en charge tout ou partie des frais de transport, de restauration et d'hébergement, dans les mêmes conditions que pour les salariés.

Pour les contrats d'apprentissage, compte tenu de la prise en charge partielle ou totale des frais par l'Etat ou les régions dans les conditions définies par convention entre l'Etat ou les régions et les CFA, l'employeur pourra examiner les possibilités de prise en charge du reste à charge de l'apprenti, le cas échéant.

#### **7.4. Information sur l'accès au logement pour les jeunes en contrat en alternance**

L'entreprise mettra à la disposition des alternants de moins de 30 ans le document d'information sur les aides au logement « aide mobili-jeunes », élaboré par Action Logement pour aider les jeunes à accéder à un logement ou le financer.

« Action Logement » est la dénomination usuelle de la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction, instituée en 1953 pour les entreprises du secteur privé non agricole. Précédemment, Action logement était connue sous le nom du 1% logement.

#### **7.5. Bénéfice du régime de protection sociale de branche**

En application de l'accord collectif de branche sur le régime de prévoyance, les stagiaires peuvent adhérer à titre facultatif au régime maladie-chirurgie- maternité. Les partenaires sociaux décident d'organiser cette possibilité d'adhérer à titre facultatif pour les apprentis au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### **TITRE III : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES**

#### **ARTICLE 8 : Objectif chiffré de la branche, en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés**

##### **8.1. Objectif en matière d'embauche des seniors**

Les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive du taux de recrutement des seniors âgés de 50 ans et plus au sein des entreprises du médicament, tous contrats confondus.

L'objectif fixé par l'accord de branche du 3 novembre 2009 sur l'emploi des seniors d'augmenter la part des seniors de 50 ans et plus dans les recrutements de 3,25% à 4,10% en 3 ans dans l'ensemble du secteur a été dépassé.

D'après les données du diagnostic les salariés âgés de 50 ans et plus représentent 6,9% des recrutements en CDI et CDD (565 personnes), en moyenne depuis 2009.

L'objectif annuel est d'augmenter sur les 3 prochaines années civiles 2013, 2014 et 2015<sup>7</sup>, la part des salariés de 50 ans et plus, dans les recrutements en CDI et CDD, et de le porter d'ici 3 ans au seuil de 10%.

L'objectif prévu au présent accord de recrutement des seniors pourra être différent ou modulé par métier et famille de métiers au niveau de l'entreprise ou du groupe en fonction de leur diagnostic, pour les entreprises couvertes par leur propre accord collectif d'entreprise ou de groupe ou leur propre plan d'action.

##### **8.2. Objectif en matière de maintien dans l'emploi des seniors**

Les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive de l'effectif des seniors âgés de 50 ans et plus au sein des entreprises du médicament.

Le diagnostic fait apparaître qu'en 2011, les seniors âgés de 50 ans et plus représentent 22,4% des effectifs (22 424 personnes).

L'objectif est de maintenir à hauteur de 23% sur la durée de l'accord, la part des seniors âgés de 50 ans et plus, ayant un contrat de travail (CDI et CDD).

L'objectif de maintien de la part des seniors dans les effectifs globaux de la branche, prévu au présent accord, pourra être différent ou modulé par métier et famille de métiers au niveau de l'entreprise ou du groupe pour les entreprises couvertes par leur propre accord collectif d'entreprise ou de groupe ou leur propre plan d'action.

#### **ARTICLE 9 : 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**

Le présent accord doit permettre la mise en place d'actions de prévention visant à améliorer les conditions de travail et prévenir les situations de pénibilité, notamment pour les salariés de 50 ans et plus. Ces mesures doivent permettre de créer un environnement professionnel favorable à la fin de carrière des seniors.

##### **9.1. Développement de la sensibilisation et de la formation de branche « formation des acteurs de santé au travail et des managers à la prévention des risques psychosociaux »**

Engagement : L'entreprise intégrera dans la sensibilisation et la formation à la prévention des risques professionnels dans les entreprises du médicament des acteurs de la santé du travail la prévention des risques psychosociaux via notamment la formation construite au niveau de la branche par l'OPCA DEFI « formation des acteurs de santé au travail et des managers à la prévention des risques psychosociaux ».

Moyens : La prise en charge de cette formation par l'OPCA DEFI dans le cadre d'une période de professionnalisation et d'un DIF, s'effectue sur la base:

- de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche pour toutes les entreprises,

<sup>7</sup> Avec les chiffres au 31 décembre 2014, publiés fin 2015 dans le rapport annuel 2015

- de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas (hors salaire) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **9.2. Priorité accordée aux seniors pour les demandes de modification d'horaire, de forfait en jours ou de modification d'organisation du travail**

Engagement : L'entreprise s'engage à examiner en priorité les demandes de modification d'horaire, de forfait en jours ou d'organisation du travail des salariés de 50 ans et plus. Dans ce cadre, l'entreprise portera une attention particulière pour les travailleurs de nuit ou en travail posté. En application de l'article 3 de l'accord collectif du 21 octobre 2002 sur le temps partiel, il est rappelé que les salariés souhaitant modifier leur horaire de travail en feront la demande écrite auprès de leur employeur. L'employeur devra apporter une réponse au salarié concerné dans un délai maximum de deux mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra motiver sa réponse par écrit. Dans ce cadre, l'employeur a la possibilité dans les conditions prévues à l'article L.241-3-1 du code de la sécurité sociale de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein.

Moyens : La branche valorisera les dispositions conventionnelles sur cette priorité, notamment en encourageant les entreprises à mettre en place une procédure de priorisation des demandes selon des critères objectifs qu'elle définit, en cas d'opportunité dans l'entreprise pour le salarié demandeur (exemple : date de la demande) ou en fournissant un formulaire type de demande pour le salarié.

## **ARTICLE 10 : Actions en faveur des seniors**

En s'appuyant sur le diagnostic « contrat de génération », les accords collectifs d'entreprise ou les plans d'actions ou l'accord de branche comportent des actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :

- Recrutement des salariés âgés
- Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges
- Organisation de la coopération intergénérationnelle
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Pour atteindre les objectifs définis sur l'emploi des seniors, les partenaires sociaux conviennent de décliner des actions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors dans 4 de ces 5 domaines.

### **10.1. Recrutement des seniors dans la branche**

Les différents facteurs d'évolution impactant l'industrie du médicament (changement du modèle économique, croissance des génériques, coût de l'innovation de plus en plus élevé et accès au marché rendu plus difficile...) entraînent des conséquences sur l'emploi et dans toutes les familles de métiers ; recherche et développement, production et commercialisation, familles support étant affectées de manière hétérogène.

Paradoxalement, la situation demeure préoccupante, puisque dans le même temps, l'industrie du médicament doit faire face à la question du recrutement lié au renouvellement de ses effectifs et aux problématiques de pénurie de recrutement, notamment de pharmaciens et de médecins ou de certains métiers en production ou en qualité et de préparation des compétences de demain en biotechnologies santé. Le diagnostic contrat de génération projette qu'entre 2012 et fin 2014, 1 492 salariés parmi les salariés éligibles liquideront leur retraite dans le cadre d'un départ à la retraite ou d'une mise à la retraite acceptée.

#### **10.1.1. Développement de la formation de branche : « Favoriser l'emploi des seniors »**

Engagement : L'entreprise s'engage à former et à sensibiliser les managers et les salariés des services de ressources humaines sur l'emploi, le recrutement et l'évolution de carrière des seniors, notamment via la formation construite par la branche « favoriser l'emploi des seniors ».

Moyen : La prise en charge de cette formation par l'OPCA DEFI dans le cadre d'une période de professionnalisation et d'un DIF, s'effectue :

- sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche pour toutes les entreprises,

- sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas (hors salaire) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aucun plancher d'heures n'est fixé pour cette action de formation réalisée dans le cadre d'une période de professionnalisation pour les salariés âgés d'au moins 45 ans.

L'OPCA DEFI indiquera le nombre d'actions de formation financées chaque année au titre des périodes de professionnalisation.

### **10.1.2. Promotion de l'emploi des seniors sur la bourse de l'emploi de l'industrie du médicament ([www.emploi.leem.org](http://www.emploi.leem.org))**

**Engagement :** La bourse de l'emploi de l'industrie du médicament visible sur le site [www.emploi.leem.org](http://www.emploi.leem.org) est destinée aux candidats et recruteurs du secteur des industries de santé en France.

**Moyen :** Afin de promouvoir l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, il sera rappelé sur l'espace recruteur du site [www.emploi.leem.org](http://www.emploi.leem.org), l'importance de favoriser l'emploi des seniors et l'interdiction de toute forme de discrimination à l'embauche.

## **10.2. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges**

L'industrie du médicament est une industrie de recherche et d'innovation dans laquelle les métiers, le plus souvent très qualifiés, sont en évolution constante. Par ailleurs, un certain nombre de dispositifs et outils existent pour favoriser la réflexion du salarié sur sa carrière professionnelle. Dans ce contexte, les partenaires sociaux souhaitent s'appuyer sur ces outils, pour susciter l'intérêt du salarié d'être un des acteurs de son évolution de carrière professionnelle, avec le soutien de son entreprise.

### **10.2.1. Anticipation des reconversions professionnelles en particulier pour les métiers sensibles**

Le contrat d'étude prospective des industries de santé 2012 a mis en évidence que des baisses d'effectifs étaient à prévoir sur certains métiers dits « sensibles » ou sur certains territoires. Au-delà des actions classiques liées à la GPEC et qu'il demeure indispensable de développer dans la durée, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place des dispositifs orientés vers la reconversion des populations de salariés susceptibles d'être impactées par des restructurations à court ou moyen termes, en particulier pour les salariés âgés : outils d'information et d'orientation destinés aux salariés, pour leur permettre d'anticiper les évolutions de leur parcours et de préparer une reconversion professionnelle et outils à l'intention des entreprises, pour les aider à anticiper les mutations et à organiser des programmes volontaristes de sécurisation des parcours.

**Engagement :** Les partenaires sociaux s'engagent à anticiper les reconversions professionnelles en particulier pour les métiers sensibles identifiés dans le cadre du contrat d'étude prospective des industries de santé 2012 (techniciens de R&D, opérateur et conducteur de production, secrétaire/assistante). Ils inciteront également les entreprises à communiquer sur ces outils vis-à-vis des salariés.

#### **Moyens :**

Une plateforme web d'aide à l'orientation professionnelle pour les métiers sensibles sera élaborée à destination des salariés appartenant à des métiers sensibles, sur la base de [www.evolution-vm.org](http://www.evolution-vm.org) et [www.macarrieredanslapharma.org](http://www.macarrieredanslapharma.org), afin de mettre à disposition des salariés et des entreprises :

- une visibilité sur les évolutions attendues ;
- des outils d'orientation professionnelle ;
- des outils de reconversion.

Par ailleurs, des actions d'accompagnement seront proposées pour aider les salariés concernés dans la gestion de leur carrière et dans la concrétisation de leur projet professionnel (continuité ou reconversion) : stages type "un temps pour moi", « jobdating »...

Enfin, des formations pilotes des assistantes aux nouvelles missions des métiers seront créées au niveau de la branche avec l'OPCA DEFI: PMO (coordination de projets), gestion de l'information, NTIC et travail avec des réseaux internes et externes.

Ces outils et actions seront réalisés dans le cadre de l'EDEC 2013/2014.

### 10.2.2. Promotion du site « [www.macarrieredanslapharma.org](http://www.macarrieredanslapharma.org) »

**Engagement :** Au travers de l'observatoire paritaire des métiers des entreprises du médicament, la communication sur les métiers, leur évolution et les « passerelles métiers » possibles pour les salariés du secteur sera reconduite auprès des entreprises du médicament. A cet effet, le site internet sur les passerelles sera mis à jour dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers, notamment sur les métiers identifiés comme sensibles dans le contrat d'étude prospective des industries de santé 2012.

**Moyens :** Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir et améliorer le site [www.macarrieredanslapharma.org](http://www.macarrieredanslapharma.org). L'entreprise informera les salariés de l'existence de ces outils.

### 10.2.3. Entretiens professionnels

**Engagement :** L'évolution de carrière des salariés est évoquée avec l'employeur à plusieurs occasions, notamment au cours des entretiens prévus comme :

- a. l'entretien professionnel annuel pour tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise, prévu à l'article 22-2 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle ;
- b. l'entretien de bilan et d'évolution professionnelle, tous les 4 ans, à la demande de tout salarié prévu à l'article 22-3 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle ;
- c. l'entretien de seconde partie de carrière, organisée dans l'année qui suit le 45ème anniversaire du salarié prévu à l'article 22-4 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle.

**Moyens :** Dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS), les partenaires sociaux s'engagent à mettre à jour et à communiquer sur les deux guides élaborés dans le cadre de l'accord collectif sur l'emploi des seniors du 3 novembre 2009 sur la préparation et la conduite de ces entretiens.

### 10.2.4. Développement de la formation « Un temps pour moi »

**Engagement :** La formation « Un temps pour moi » permet à l'entreprise et au salarié d'anticiper la seconde partie de vie professionnelle sur un mode actif. Conçue comme un outil de dialogue, elle soutient la construction du parcours professionnel d'un salarié en cohérence avec les axes de développement de l'entreprise. Elle permet ainsi de favoriser la mobilité professionnelle, d'entretenir la motivation des salariés.

**Moyens :** L'entreprise s'engage à promouvoir la formation construite par la branche « Un temps pour moi » dont l'objectif est d'accompagner les salariés dans leur mobilité professionnelle.

La prise en charge par l'OPCA DEFI dans le cadre d'une période de professionnalisation et d'un DIF, s'effectue :

- sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche pour toutes les entreprises,
- sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas (hors salaire) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aucun plancher d'heures n'est fixé pour cette action de formation réalisé dans le cadre d'une période de professionnalisation pour les salariés âgés d'au moins de 45 ans et plus.

L'OPCA DEFI sera sollicité chaque année pour transmettre le nombre de salariés ayant suivi le parcours modulaire de formation « Un temps pour moi ».

### 10.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Les salariés ayant eu une longue carrière professionnelle ont pu au cours de cette expérience professionnelle acquérir une expertise et des savoir-faire clés pour l'entreprise. Par ailleurs, les jeunes embauchés ont pu acquérir des savoirs et des compétences dans le cadre de leur formation initiale ou leurs premières expériences professionnelles, et disposent d'un regard « neuf » sur l'entreprise et ses procédures. Les partenaires sociaux conviennent d'accompagner la coopération intergénérationnelle entre les seniors et les jeunes en l'élargissant aux salariés expérimentés et en y dédiant un article dans le titre IV ci-dessous sur les transmissions des savoirs et des compétences en direction des jeunes.

#### 10.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En lien avec l'accord collectif du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la GPEC et l'alternance, les partenaires sociaux incitent les entreprises à tenir compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics prioritaires. Les actions de formation proposées aux seniors dans l'entreprise doivent viser à développer leur employabilité et sécuriser leur parcours professionnel.

Engagement 1. : En 2012, au travers des actions de formation professionnelle prises en charge par l'OPCA DEFI, la branche peut mesurer la part des salariés de 50 ans et plus, des entreprises du médicament, ayant bénéficié d'une action de formation:

- au titre d'une période de professionnalisation, 19% des stagiaires étaient âgés de 50 ans et plus ;
- au titre du droit individuel à la formation (DIF) en dehors du temps de travail, 16,95% des stagiaires étaient âgés 50 ans et plus (594 personnes).

L'objectif est qu'au 31 décembre 2015, la part des salariés de 50 ans et plus et en particulier des 57 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre de période de professionnalisation et du DIF, hors temps de travail, se soit maintenue par rapport à 2011.

Engagement 2. : La validation des acquis de l'expérience est un outil au service de cet accord collectif pour reconnaître les compétences et les qualifications des seniors. Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) et le CQPI (CQP inter-branches) qui permettent de reconnaître des savoir-faire propres à un métier quand il n'existe pas de diplôme correspondant sont aussi des outils adaptés. Le droit individuel à la formation qui doit être remplacé d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2014 par le compte personnel de formation quant à lui est un dispositif qui participe à rendre le salarié acteur de son parcours professionnel interne ou externe. Les partenaires sociaux s'engagent à expliquer et diffuser les modalités de recours à ces dispositifs aux entreprises du secteur, en lien avec la section pharmacie de l'OPCA DEFI.

Moyen n°1 : Dans le but d'améliorer le taux de formation des salariés de 50 ans et plus, toute période de professionnalisation et DIF hors temps de travail ou pris dans le cadre du compte personnel de formation, ouvrent droit à une prise en charge supplémentaire de l'OPCA DEFI. Ce complément de forfait de prise en charge par l'OPCA DEFI est fixé à 15 € par heure de formation pour les périodes de professionnalisation et les DIF, hors temps de travail, des salariés de 50 ans et plus.

Moyen n°2 : Les partenaires sociaux s'engagent à expliquer et diffuser les modalités de recours à ces dispositifs aux entreprises du secteur.

#### TITRE IV : LES ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES EN DIRECTION DES JEUNES

Ces actions doivent assurer la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise et pour la branche s'appuyant sur les « compétences clés » identifiées dans le diagnostic.

#### ARTICLE 11 : Compétences clés dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche

Les compétences clés dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche sont détaillées dans le diagnostic annexé au présent accord.

A partir des matrices des compétences réalisées dans le cadre du CEP Industrie de santé 2012, on a été listées, les compétences clés de la branche par domaine de métiers qui peuvent être résumées dans le tableau suivant.

En recherche et développement :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Biologie, biochimie</li> <li>- Pharmacologie, pharmacocinétique, galénique</li> <li>- Etudes cliniques</li> <li>- Pharmacovigilance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Animation d'équipes pluridisciplinaires</li> <li>- Assurance qualité</li> <li>- Stratégie/gestion réglementaire</li> </ul>
En production	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse et contrôle biochimique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion de production</li> <li>- Assurance et contrôle</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maîtrise des procédés</li> <li>- Pilotage de la supply chain</li> <li>- HSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>qualité</li> <li>- Achats industriels</li> </ul>
En commercialisation et diffusion d'information	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marketing</li> <li>- Affaires publiques</li> <li>- Etudes épidémiologiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Economie de la santé</li> <li>- Information/conseil à l'égard des prescripteurs</li> <li>- Négociation</li> </ul>
En support	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistants/secrétaires</li> </ul>	

#### **ARTICLE 12 : Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences**

La transmission des savoirs et des compétences permet à une entreprise de maintenir et de développer sa performance et de conserver ses savoirs-faire. Afin de créer les conditions favorables à cette transmission, il convient de mobiliser les différents acteurs concernés, l'encadrement et préparer les personnes chargées de cette transmission des savoirs et des compétences, en développant le tutorat. A cet effet, les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la formation tutorale exercée par les salariés.

Engagement : Selon les modalités prévues à l'article 13 de l'accord collectif sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la GPEC et l'alternance, l'entreprise pourra développer la fonction tutorale et la formation des tuteurs, au bénéfice des jeunes embauchés dans l'entreprise.

- En 2012, la part des fonctions tutorales exercées par des salariés âgés de 50 ans et plus, prises en charge par l'OPCA DEFI, représentait 19% de l'ensemble des fonctions tutorales prises en charge, tout âge confondu. L'objectif est qu'au 31 décembre 2015, le nombre de fonctions tutorales des salariés âgés de 50 ans et plus se soit maintenu.
- En 2012, la part des formations de tuteur réalisée par des salariés de 50 ans et plus prises en charge par l'OPCA DEFI, représentait 29% de l'ensemble des formations de tuteur prises en charge, tout âge confondu. L'objectif est qu'au 31 décembre 2015, la part des formations de tuteurs dont ont bénéficié les salariés de 50 ans et plus se soit maintenu dans les mêmes proportions.

#### **ARTICLE 13 : Coopération intergénérationnelle**

Engagement : Dans ce cadre, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle.

Moyens : Une des actions concerne le développement de binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, afin de valoriser les savoir-faire détenus tant par le salarié expérimenté que par le jeune, et créer du lien dans l'entreprise. Cette action est mise en place en cohérence avec les articles 3 sur les tranches d'âges concernées par le présent accord et 5-3 sur la désignation d'un référent. Ainsi, s'il n'est pas lui-même le référent, le salarié expérimenté composant le binôme d'échange prend le relais du référent pour la transmission des compétences.

Le salarié expérimenté disposera du temps nécessaire à la transmission des savoirs et des compétences. Le temps qu'il consacra à la coopération intergénérationnelle sera considéré comme du temps de travail effectif. L'employeur adaptera l'organisation de sa charge de travail.

Les partenaires sociaux au niveau de la branche, dans le cadre des travaux de l'Observatoire paritaire des métiers, s'engagent à définir une liste de thèmes possibles pouvant faire l'objet de la coopération intergénérationnelle, à la lumière des compétences clés identifiées dans le diagnostic « contrat de génération ».

### **TITRE V : DISPOSITONS SPECIFIQUES AFIN D'ACCOMPAGNER LES PME ET TPE DANS LA GESTION ACTIVE DES AGES**

#### **ARTICLE 14 : Engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges**

Il est rappelé 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.

Engagement n°1 : 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.

Moyen n°1 : 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'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 et de l'article 20 de l'accord collectif sur la formation professionnelle tout au long de la vie, de la GPEC et de l'alternance.

Engagement n°2 : Les entreprises de moins de 50 salariés, qui disposent de capacités plus limitées en termes de gestion des ressources humaines, doivent pouvoir connaître les modalités d'accès à l'incitation financière de 4000 € par an pour s'engager dans la démarche du contrat de génération.

Moyen n°2 : Pour aider les TPE-PME à accéder à l'aide sur le contrat de génération, il est prévu de promouvoir le contrat de génération auprès des TPE-PME en précisant les conditions de perception de l'aide légale (s'élevant à 4 000 € à la signature du présent accord), dès le 1<sup>er</sup> mars 2013 pour celles dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés en cas de « binôme contrat de génération ». Cette information sera accessible sur le site [www.leem.org](http://www.leem.org).

## **TITRE VI : DISPOSITIONS FINALES**

### **ARTICLE 15 : Modalités de suivi de la mise en œuvre des engagements et de l'évaluation de leur réalisation**

Un calendrier figure en annexe 1 et prévoit une échéance annuelle pour chacun des engagements prévus au présent accord.

Un suivi annuel des engagements quantitatifs et qualitatifs définis au présent accord et l'évaluation de leur réalisation sont faits par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) qui se réunit 4 fois par an. Un premier bilan annuel sera fait à la fin de l'année 2014, puis les années suivantes au moment de la commission paritaire sur le rapport annuel de branche.

Le contenu de l'évaluation est précisé par arrêté mais comporte a minima, l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic :

- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- le document d'évaluation précise le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action.

Il justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées. Il mentionne les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements figure en annexe du présent accord.

Dans les trois mois qui précèdent la fin d'application du présent accord, soit avant le 1<sup>er</sup> juillet 2016, la commission paritaire se réunit pour faire un bilan de l'application du présent accord sur les données qualitatives de l'accord et sur les données quantitatives sur les trois dernières années disponibles :

- 2012, 2013 et 2014 pour les chiffres extraits du rapport annuel.
- 2013, 2014 et 2015 pour les chiffres disponibles par ailleurs, tels qu'en matière de formation professionnelle.

### **ARTICLE 16 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, prenant effet à compter de la date de signature et dont le terme est fixé au 30 juin 2016.

Cet accord cessera de produire tout effet à cette date.

La présente disposition constitue la stipulation contraire au sens de l'article L.2222.4 du code du travail.

#### **ARTICLE 17 : Publicité de l'accord**

Une large information sera mise en place à destination des salariés des entreprises visées par le présent accord, ainsi qu'auprès des entreprises. Cette publicité se fera par tout moyen, notamment par une publication sur le site du Leem.org et macarrieredanslapharma.org.

#### **ARTICLE 18 : Révision de l'accord**

Conformément aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

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 19 : Extension, agrément et dépôt de l'accord**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité 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.

**ANNEXE 1 : TABLEAU DE SYNTHÈSE ET CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS**

<b>Titre II Engagement en faveur de l'insertion durable des jeunes</b>		
<b>Engagement</b>	<b>Moyens</b>	<b>Calendrier / Echéance</b>
<b>Article 5 Modalités d'intégration, et de recrutement de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise</b>		
Art. 5-1 Orientation professionnelle et recrutement des jeunes dans la branche	Ouverture des sites industriels aux élèves en plus des actions de communication traditionnelles	En continu pendant l'application de l'accord, jusqu'au 30 juin 2016
Art. 5.1.1 Partenariats avec le monde de l'éducation		
Art. 5.1.2 Communication sur les métiers et aide à l'insertion des jeunes	Communication sur les métiers et l'alternance au travers des travaux de l'observatoire des métiers, des CFA de branche et de l'institut des métiers et des formations des industries de santé. Diffusion des informations utiles sur les différents sites internet dédiés. Création d'une rubrique « Insertion des jeunes » sur le site imfis.fr.	En continu pendant l'application de l'accord, jusqu'au 30 juin 2016.  Septembre 2013
Art. 5.1.3 Accompagnement des entreprises dans la communication métiers et les procédures d'insertion des jeunes	Mise à disposition d'outils de communication sur le web : support type de présentation du secteur, kit sur le recrutement et l'insertion des jeunes dans l'entreprise	Décembre 2013
Art. 5.2 Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un entretien de suivi	Dans le cadre de la CPNEIS, élaboration : - d'un guide sur l'entretien de suivi, sur la base de celui existant sur l'entretien professionnel - d'un modèle type de livret d'accueil	Mars 2014
Art. 5.3 Désignation d'un référent	Dans le cadre de la CPNEIS, élaboration d'un document de communication présentant le rôle du référent	Décembre 2013
Art. 5.4 Développement des compétences et accès des jeunes à la formation tout au long de la vie	Proposition de module type de formation via l'OPCA DEFI pour faciliter l'intégration des jeunes et possibilité de recourir à la POE individuelle pour les entreprises	Juin 2014

Engagement	Moyens	Calendrier / Echéance
<b>Art. 6</b>	<b>Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages</b>	
Art. 6.1 Modalités d'accueil des alternants et des stagiaires	Dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers (EDEC), élaboration d'un kit « alternance pour les entreprises » composé de présentation des métiers, des obligations de l'entreprise, de l'alternant et du stagiaire notamment.	Décembre 2013
Art. 6.2 Perspectives de développement de l'alternance		Evaluation annuelle : février 2014, février 2015, février 2016
Art. 6.3 Engagement de progression des contrats en alternance	Dans le cadre de la CPNEIS, le suivi de l'effectif annuel moyen des contrats en alternance et la fixation d'un nouvel objectif pour l'année suivante feront l'objet d'une évaluation.	
Art. 6.3.1 Diagnostic de la branche		
Art. 6.3.2 Objectifs chiffrés de la branche : amélioration de l'effectif annuel moyen		
Art. 6.3.3 Favoriser l'insertion des alternants à la fin de leur contrat par la mise en réseau grandes entreprises/ ETI- PME	Dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers (EDEC), expérimentation sur trois territoires (IDF, Centre/Normandie et Rhône-Alpes) de mises en réseau des grandes entreprises avec les ETI/PME pour faciliter l'insertion des alternants sur des postes vacants dans les ETI/PME : job-dating, forum de rencontres, parcours d'intégration...	Décembre 2013 Mise en place d'un RDV annuel de l'alternance sur chaque bassin d'emploi pilote
Art. 6.4 Favoriser les recours aux stages	Dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers (EDEC), élaboration d'un kit « alternance pour les entreprises » composé de présentation des métiers, des obligations de l'entreprise, de l'alternant et du stagiaire notamment.	Décembre 2013
Art. 6.4.1 Conventions de stage	Communication sur la Charte des stages « étudiants en entreprise » du 26 avril 2006, établie au niveau inter-professionnel sur les sites internet du Leem et de l'imfis.fr.	Décembre 2013
Art. 6.4.2 Engagements réciproques de l'entreprise et de l'étudiant	Actions ou diffusion d'information incombant aux entreprises de façon individuelle	30 juin 2016
Art. 6.4.3 Délai de carence entre deux stages sur un même poste		
Art. 6.4.4 Durée maximum		
Art. 6.4.5 Gratification du stagiaire et avantages		

Engagement	Moyens	Calendrier / Echéance
<b>Art. 7 Mobilisation d'outils existants permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes</b>		
<b>Art. 7.1. Accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise</b>	Actions ou diffusion d'information incombant aux entreprises de façon individuelle	30 juin 2016
<b>Art. 7.2. Prise en charge des frais de garde d'enfant</b>		
<b>Art. 7.3. Prise en charge des frais des jeunes en contrat en alternance</b>		
<b>Art. 7.4. Information sur l'accès au logement</b>		
<b>Art 7.5. Bénéfice du régime de protection sociale de branche</b>	Réflexion paritaire sur la possibilité donnée aux apprentis d'adhérer au régime maladie de la branche.	Début des discussions : janvier 2015
<b>Titre III Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés</b>		
<b>Art. 9 Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité</b>		
<b>Art. 9.1. Développement de la sensibilisation et de la formation de branche « sur la prévention des risques psychosociaux »</b>	Prise en charge plus favorable de la formation par l'OPCA DEFI dans le cadre d'une période et d'un DIF	1 <sup>er</sup> janvier 2014
<b>Art.9.2. Priorité accordée aux seniors pour les demandes de modification d'horaire, de forfait jours ou d'organisation du travail</b>	Valorisation au niveau de la branche de la mise en place par les entreprises d'une procédure de priorisation des demandes selon des critères objectifs	Décembre 2013
<b>Art.10 Actions en faveur des seniors</b>		
<b>Art. 10.1.1. Développement de la formation de branche « Favoriser l'emploi des seniors »</b>	Prise en charge plus favorable de la formation par l'OPCA DEFI dans le cadre d'une période et d'un DIF Aucun plancher d'heures n'est fixé pour les salariés d'au moins 45 ans	1er janvier 2014

Engagement	Moyens	Calendrier / Echéance
Art. 10.1.2. Promotion de l'emploi des seniors sur la bourse de l'emploi de l'industrie du médicament	Rappel de l'information sur l'espace recruteur de la bourse de l'emploi sur l'importance de favoriser l'emploi des seniors et l'interdiction de toute forme de discrimination à l'embauche	Octobre 2013
Art. 10.2 Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges	Dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers (EDEC) :	Année 2014/2015
Art. 10.2.1. Anticipation des reconversions professionnelles pour les métiers sensibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- élaboration et diffusion d'une plateforme web d'aide à l'orientation professionnelle pour les métiers sensibles (technicien R&amp;D, opérateur/ conducteur en production, secrétaire/ assistante), sur la base de macarieredanslapharma.</li> <li>- actions d'accompagnement pour les salariés concernés : stages, jobdating, formations pilotes pour les assistantes aux nouvelles missions du métier</li> </ul>	
Art. 10.2.2. Promotion du site macarieredanslapharma.org	<p>Dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-amélioration et communication sur le site d'orientation professionnelle</li> </ul>	Année 2014
Art. 10.2.3. Entretiens professionnels	Dans le cadre de la CPNEIS, mise à jour et communication sur les deux guides d'aide aux entretiens réalisés dans le cadre de l'accord collectif sur l'emploi des seniors	Juin 2014
Art. 10.2.4 Développement de la formation « Un temps pour moi »	<p>Promotion de la formation construite par la branche</p> <p>Prise en charge plus favorable de la formation par l'OPCA DEF1 dans le cadre d'une période et d'un DIF</p> <p>Aucun plancher d'heures n'est fixé pour les salariés d'au moins 45 ans</p>	1 <sup>er</sup> janvier 2014
Art. 10.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle	voir Titre IV sur les transmissions des savoirs et des compétences en direction des jeunes	

Engagement	Moyens	Calendrier / Echéance
Art. 10.4 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : - accès à la formation pour les salariés de 50 ans et plus : CPF, CQP, VAE	Prise en charge supplémentaire par l'OPCA DEFI de 15 € / heure de formation pour les périodes de professionnalisation et les DIF hors temps de travail Communication pédagogique sur les dispositifs de formation	1 <sup>er</sup> janvier 2014 Mars 2014
Art. 12. Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences	Développement de la fonction tutorale et la formation des tuteurs	31 décembre 2015
<b>Titre IV les actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes</b>		
Art. 13 Coopération intergénérationnelle	Dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers, définition d'une liste de thèmes possibles pouvant faire l'objet de la coopération intergénérationnelle en prenant en compte les compétences clés identifiées dans le diagnostic de la branche.  Le salarié expérimenté dispose du temps nécessaire à la transmission des savoirs et des compétences : temps consacré à la coopération intergénérationnelle est considéré comme du travail effectif	Mars 2014
<b>Titre V Dispositions spécifiques afin d'accompagner les PME et le TPE dans la gestion active des âges</b>		
Art. 14 Engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges :	Prise en charge par l'OPCA DEFI pour les entreprises de moins de 50 salariés des diagnostics GPEC selon des conditions définies par son CA  Promotion du contrat de génération auprès des TPE/PME pour qu'elles connaissent les modalités d'accès	Octobre 2013  Octobre 2013
- aide à la réalisation des diagnostics GPEC - incitation financière de 4 000 € / an		



# CONTRAT DE GENERATION

## DIAGNOSTIC DE LA BRANCHE

ART L. 5121-10 ET D. 5121-27 DU CODE DU TRAVAIL

JUILLET 2013

Effectif de l'industrie du médicament : 101 926

Effectif de l'échantillon de référence : 83 608

Sources : . Enquête Emploi Leem données 31 décembre 2011  
 . CEP janvier 2013  
 . Baromètre emploi 2012

## DIAGNOSTIC CONTRAT DE GÉNÉRATION



En préalable : rappel de l'évaluation des résultats des objectifs chiffrés, réalisée dans le cadre du bilan de l'accord de branche relatif à l'emploi des seniors du 03/11/2009

- LA BRANCHE DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE A PROCÉDÉ AU DIAGNOSTIC « CONTRAT DE GÉNÉRATION » EN VUE D'OUVRIR DES NÉGOCIATIONS SUR CE THÈME

Sont abordés successivement, en application de l'art. D.5121-27 du CT

- La pyramide des âges
  - Effectif « Jeunes et seniors » et évolution 2009/2010/2011
  - Au global Hommes/femmes
  - Par familles de métiers
- Les caractéristiques des jeunes et des seniors sur les trois dernières années disponibles
  - Les pyramides d'ancienneté 2011, 2010 et 2009
    - Hommes/Femmes
    - Par familles de métiers
  - La répartition des jeunes et des seniors par groupes de classification en 2011, 2010 et 2009
  - La répartition des jeunes et des seniors par familles de métiers en 2011, 2010 et 2009
- Les prévisions de départ à la retraite
- Les perspectives de recrutement
 

Cette donnée étant liée à la politique de chaque entreprise en matière d'embauche, il est difficile de donner des perspectives de recrutement au niveau de la branche, par conséquent ont été traitées :

  - La répartition des recrutements en CDI et CDD par familles de métiers et par tranches d'âge en 2011 et évolutions
  - L'évolution prévisible des effectifs de la branche en 2012
  - L'évolution prévisible des effectifs par grandes familles de métiers en 2012
- Les « compétences clés »
  - La R&D (compétences et métiers)
  - La production (compétences et métiers)
  - La commercialisation et la diffusion des connaissances (compétences et métiers)
  - Les compétences socles (compétences et métiers)
- Métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée



**BILAN DE L'OBJECTIF DE RECRUTEMENT (CDI/CDD) DES SENIORS  
ACCORD COLLECTIF SUR L'EMPLOI DES SENIORS DU 30 NOVEMBRE 2009**

LES RECRUTEMENTS RÉALISÉS EN 2010 SELON L'ÂGE ET LA FAMILLE PROFESSIONNELLE

	R&D	Prod	Comm	Admi	Autres	Total
<45 ans	626	2026	1335	853	594	5434
45-49 ans	37	133	156	79	56	461
50-54 ans	23	66	52	45	29	215
55 ans et plus	28	58	20	40	21	167
total secteur	714	2283	1563	1017	700	6277

% 50 ans et +	7%	5%	3%	8%	7%	6%
Taux d'entrée du secteur *	6%	8%	7%	8%	12%	8%
moins 30 ans et +	3%	2%	2%	3%	4%	3%
Turnover du secteur	10%	6%	8%	8%	9%	8%
moins 50 ans et +	23%	6%	8%	12%	8%	9%

\* : taux d'entrée : nbre d'entrée/stock      Turnover : (entrées+sorties)/effectifs total

- **Objectif conventionnel à atteindre à 3 ans**
  - Augmenter la part des séniors de 50 ans et + dans les recrutements de plus de 25%
  - Passer de 3,25% (au 31/12/2007) à 4,10 %
- **Un objectif dépassé** (données au 31/12/2010)  
Les salariés de 50 ans et plus représentent **6 %** des recrutements tout âge confondu pour l'ensemble de la branche (382 personnes sur 6 277 recrutements en 2010) . En 2007, ils représentaient 3,25% (325 personnes sur 9 990 recrutements en 2007).



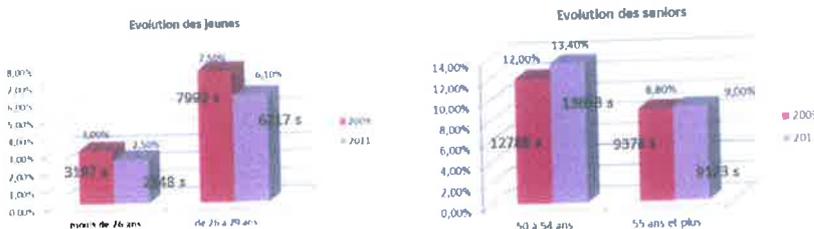
**1. PYRAMIDE DES AGES DES SALARIÉS DE LA BRANCHE  
1.1: EFFECTIFS « JEUNES ET SENIORS » ET ÉVOLUTION 2009/2011**

• **Effectifs « jeunes et séniors » 2011**

- Les moins de 26 ans représentent **2,5%** des effectifs de la branche soit 2548 personnes
- Les moins de 30 ans (y compris les - de 26 ans) représentent **8,6%** des effectifs de la branche soit 8766 personnes
- Les 50 ans et plus (y compris les 55 ans et +) représentent **22,4%** des effectifs de la branche soit 22424 personnes
- Les 55 ans et plus (y compris les 57 ans et +) représentent **9,0%** des effectifs de la branche soit 9173 personnes
- Les 57 ans et plus représentent **5,1%** des effectifs de la branche soit 5198 personnes

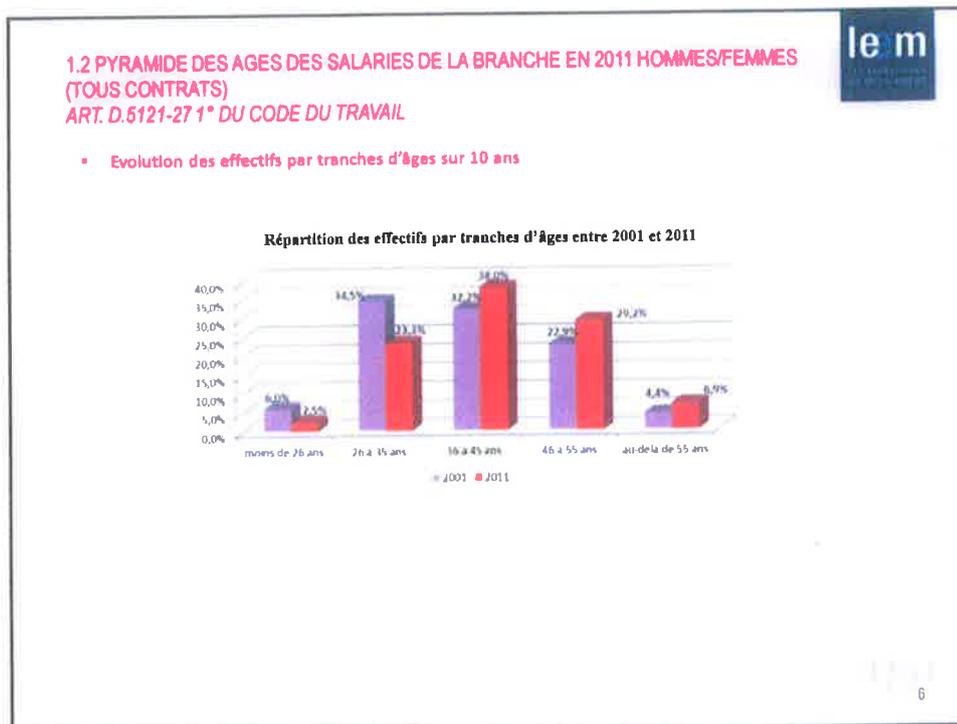
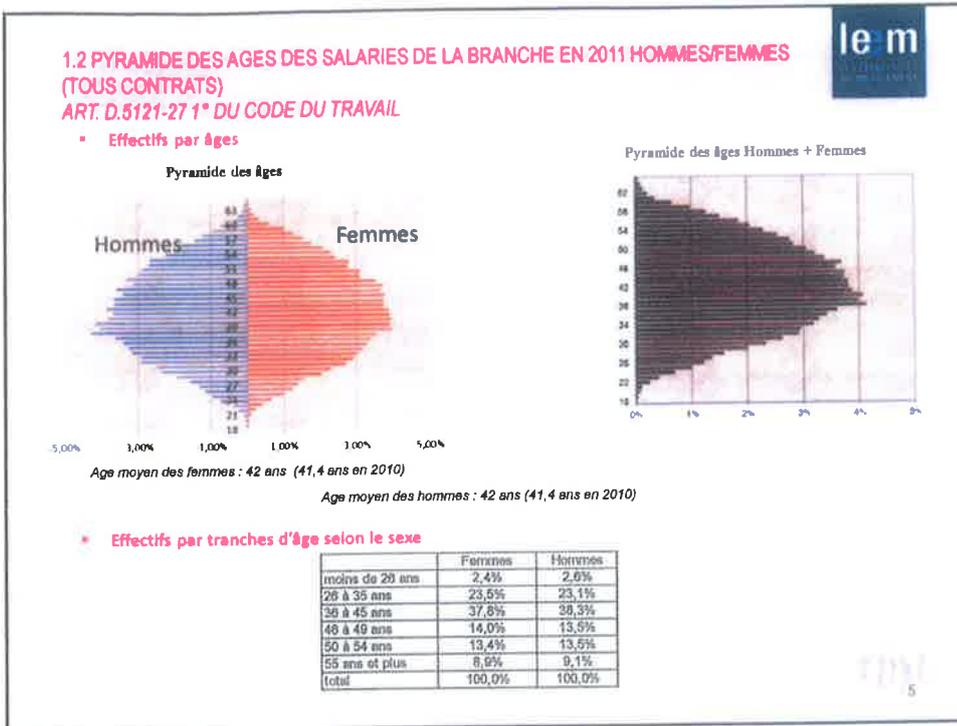
	moins de 26 ans	moins de 30 ans	50 ans et plus	55 ans et plus	57 ans et plus
effectifs en CDI	1687	7181	22236	9092	5147
effectifs en CDD	861	1585	188	81	51
total	2548	8766	22424	9173	5198

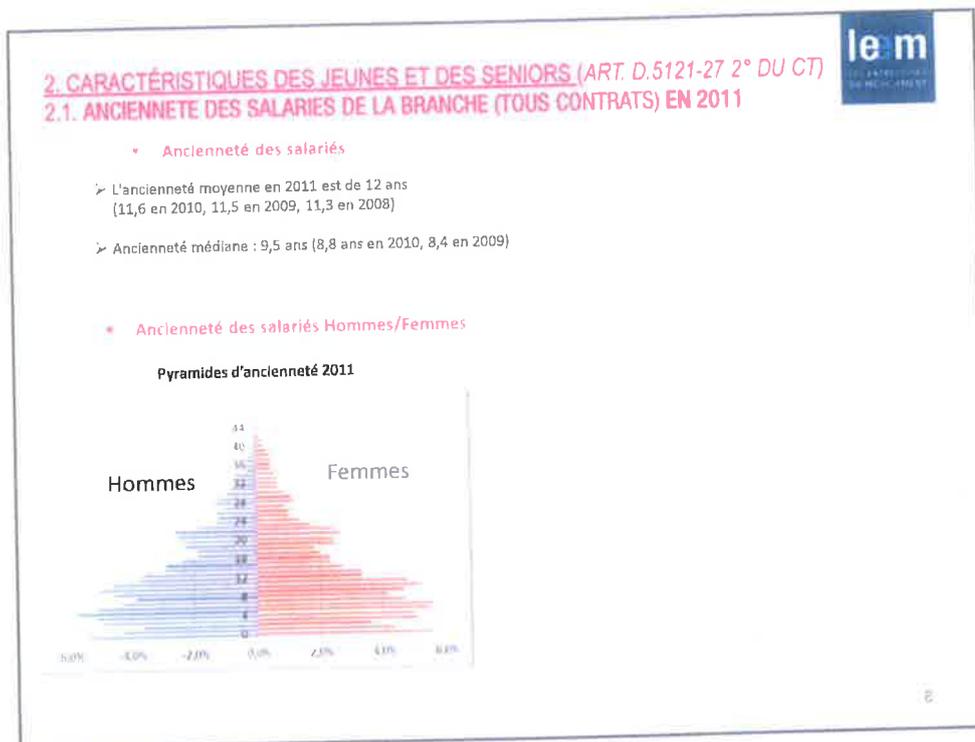
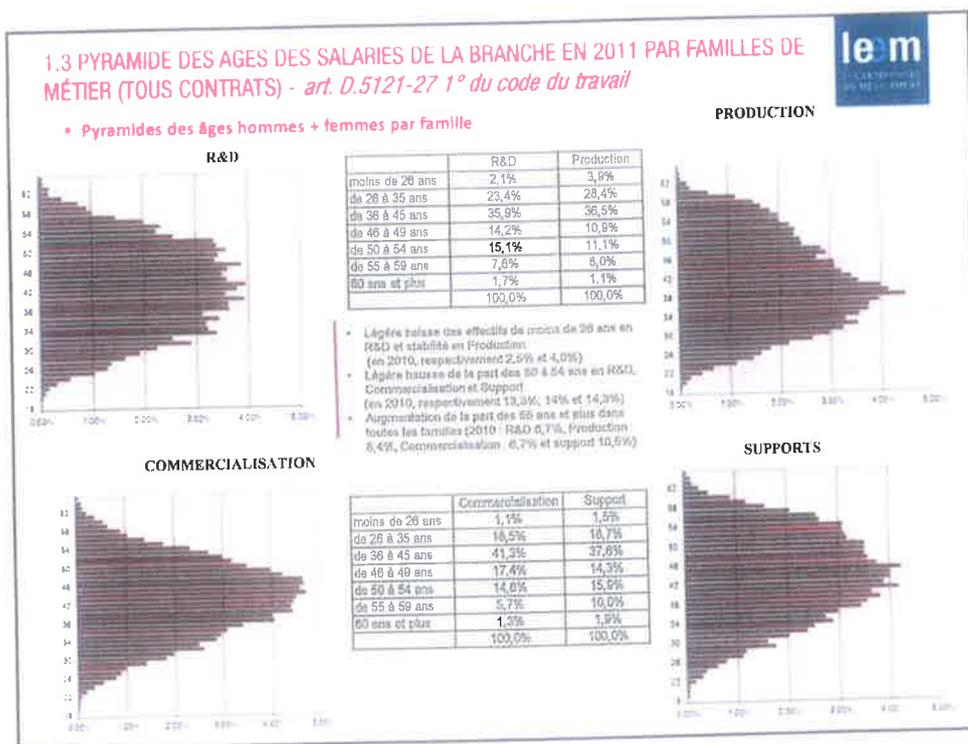
• **Evolution des effectifs « jeunes » et « séniors » 2009/2011**

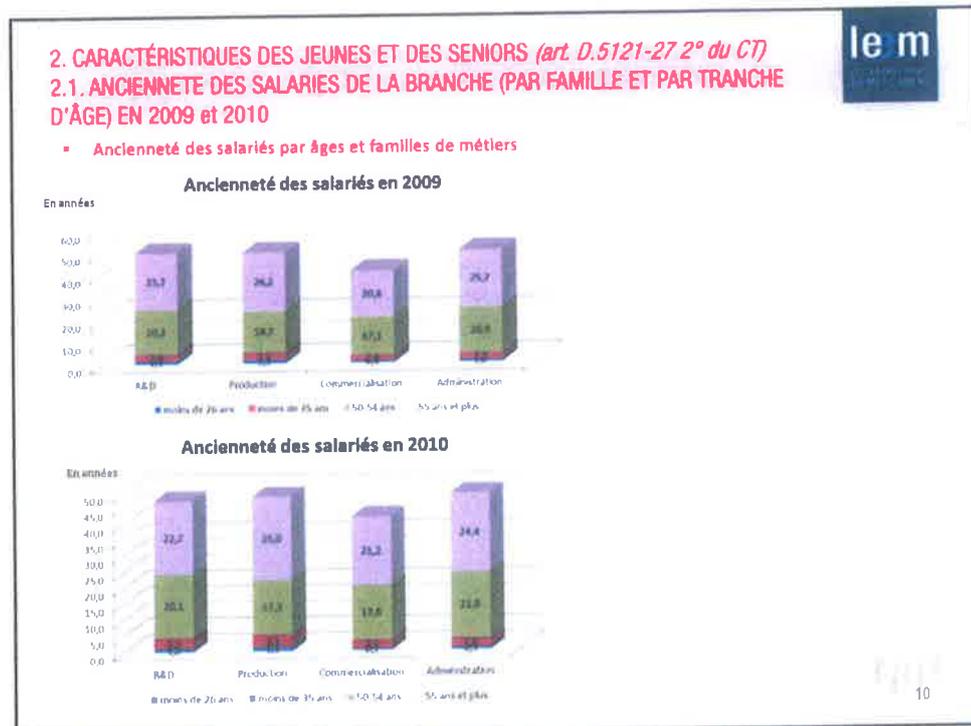
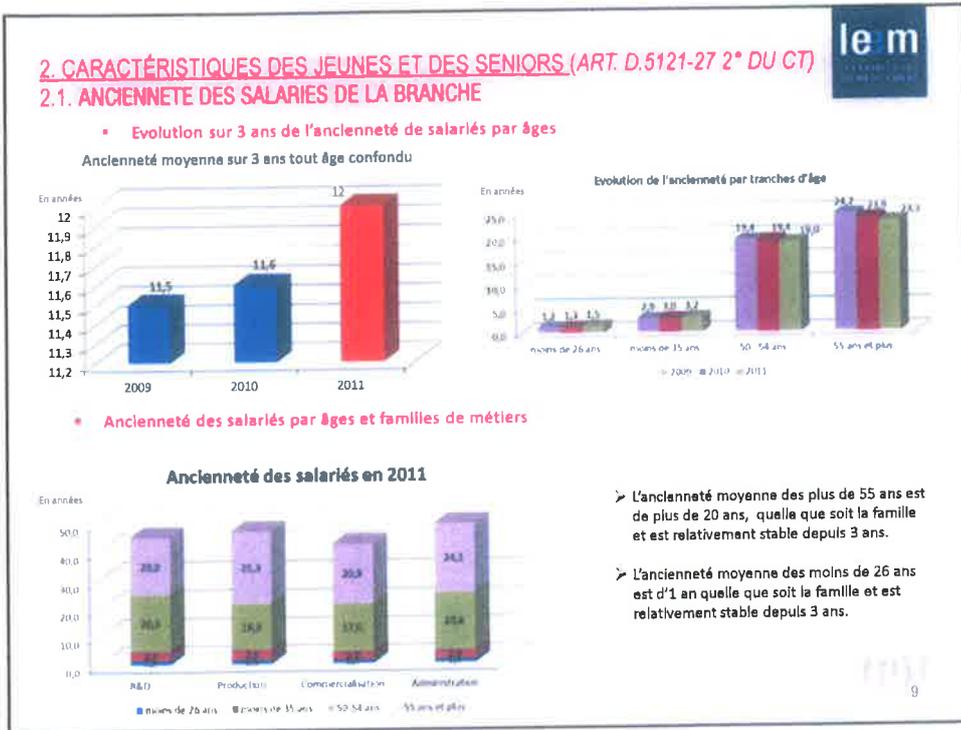


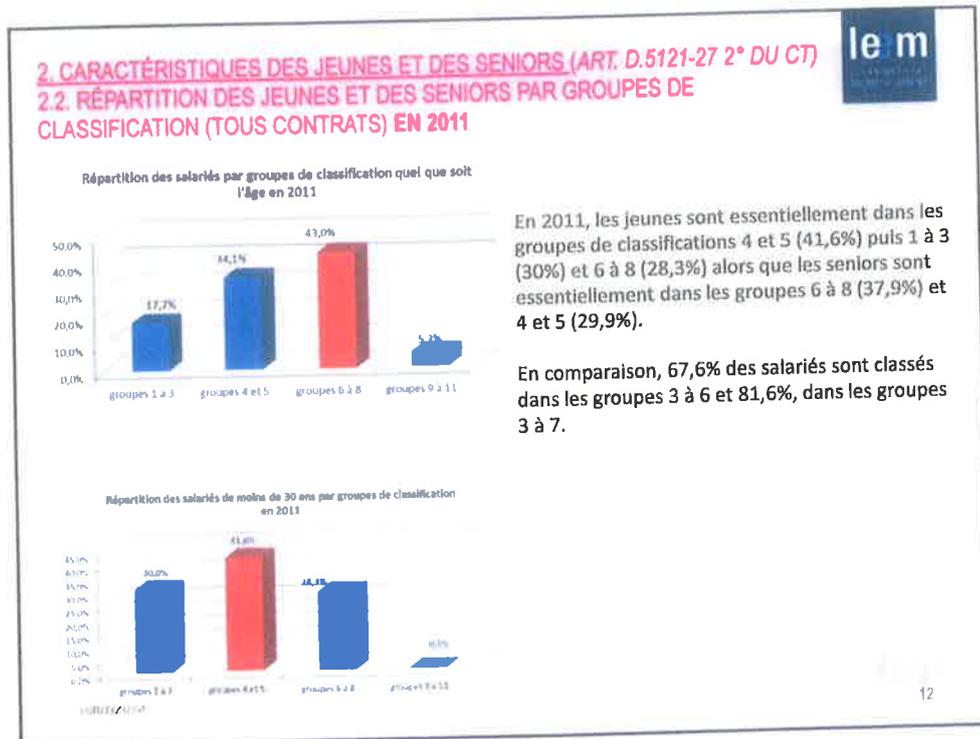
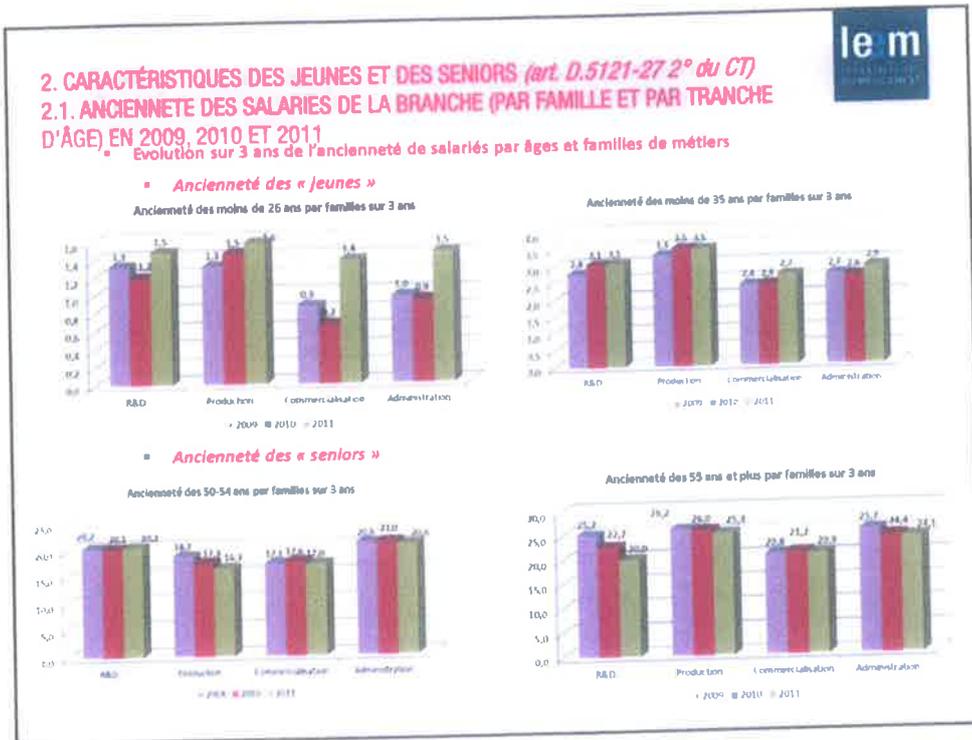
S : nbre de salariés

- Une amélioration de l'emploi des « séniors » dans le secteur
- Une baisse des effectifs de moins de 26 ans plus rapide que la baisse globale des effectifs du secteur sur la même période





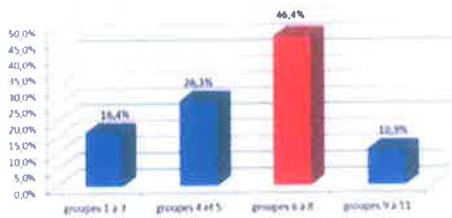




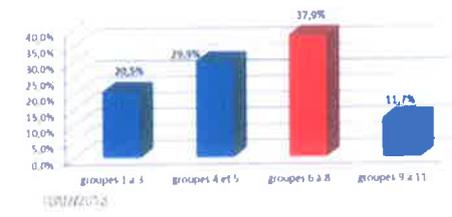
**2. CARACTÉRISTIQUES DES JEUNES ET DES SENIORS (ART. D.5121-27 2° DU CT)**  
**2.2. RÉPARTITION DES JEUNES ET DES SENIORS PAR GROUPES DE CLASSIFICATION (TOUS CONTRATS) EN 2011**



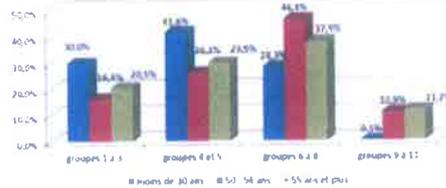
Répartition des salariés de 50 - 54 ans par groupes de classification en 2011



Répartition des salariés de 55 ans et plus par groupes de classification en 2011



Répartition par groupes de classification et tranches d'âges

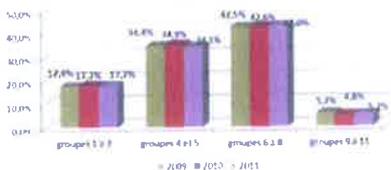


**2. Caractéristiques des jeunes et des seniors (art. D.5121-27 2° du CT)**  
**2.2. ÉVOLUTION DES JEUNES ET DES SENIORS PAR GROUPES DE CLASSIFICATION (TOUS CONTRATS) SUR 3 ANS (2009-2010-2011)**



▪ **Évolution de la répartition des salariés par groupes de classification 2009/2010/2011**

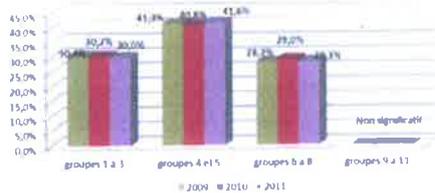
Répartition des salariés pour groupes de classification, quel que soit l'âge sur 3 ans



L'évolution de la répartition des salariés est homogène quel que soit le groupe, On constate une légère progression des groupes 6 à 8 et 9 à 11 en 2011.

▪ **Évolution de la répartition des salariés par âges et par groupes de classification 2009/2010/2011**

Répartition des salariés de moins de 30 ans par groupes de classification sur 3 ans



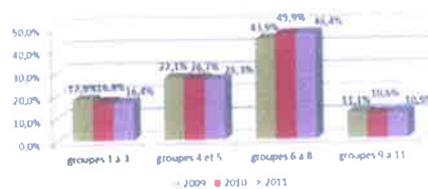
## 2. Caractéristiques des jeunes et des seniors (art D.5121-27 2° du CT)

### 2.2. EVOLUTION DES JEUNES ET DES SENIORS PAR GROUPES DE CLASSIFICATION (TOUS CONTRATS) SUR 3 ANS (2009-2010-2011)

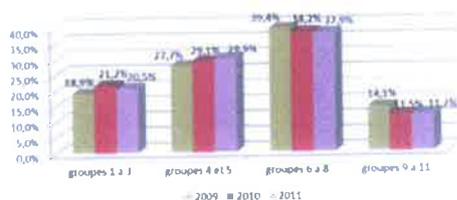


- Evolution de la répartition des salariés par âges et par groupes de classification 2009/2010/2011

Répartition des salariés de 50-54 ans par groupes de classification sur 3 ans



Répartition des salariés de 55 ans et plus par groupes de classification sur 3 ans



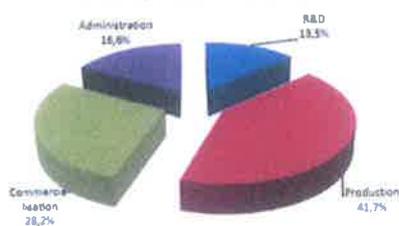
15

## 2. CARACTÉRISTIQUES DES JEUNES ET DES SENIORS (ART. D.5121-27 2° DU CT)

### 2.3. RÉPARTITION PAR FAMILLES DE MÉTIERS (TOUS CONTRATS) EN 2011



- Effectifs par familles de métiers dans la branche



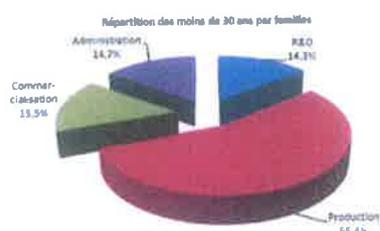
En 2011, les jeunes et les seniors sont essentiellement en Production.

42% des salariés de la branche sont en Production.

La répartition des jeunes et des seniors dans les différentes familles de métiers est assez semblable à celle tout âge confondu, avec une part plus importante des jeunes en production et plus faible en commercialisation.

Les seniors sont proportionnellement plus nombreux en R&D et en métiers support que l'ensemble des salariés.

- Effectifs par familles de métiers et par âges



10/0/2012

16

**2. CARACTÉRISTIQUES DES JEUNES ET DES SENIORS (ART. D.5121-27 2° DU CT)**  
**2.3. RÉPARTITION PAR FAMILLES DE MÉTIERS (TOUS CONTRATS) EN 2011**

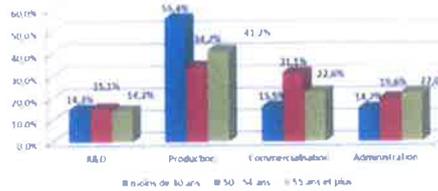
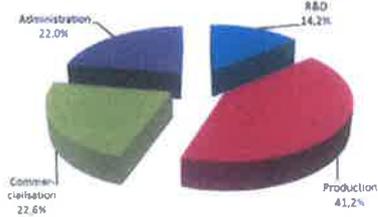


• **Effectifs par familles de métiers et par âges**

Répartition des salariés de 50-54 ans par familles



Répartition des salariés âgés de 55 ans et plus par familles



10/07/2013

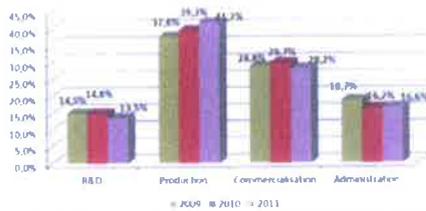
17

**2. CARACTÉRISTIQUES DES JEUNES ET DES SENIORS (ART. D.5121-27 2° DU CT)**  
**2.3. ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION PAR FAMILLES DE MÉTIERS 2009/2010/2011**



• **Evolution des effectifs par familles de métiers (2009/2010/2011)**

Evolution des salariés par familles sur 3 ans



Evolution des salariés par familles sur 3 ans (effectifs branche)

	2009	2010	2011
R&D	15878	15377	13760
Production	40069	40833	42503
Commercialisation	30690	30858	28743
Administration	19927	16832	16920
total	106564	103900	101926

• **Evolution des effectifs par familles et par âges (2009/2010/2011)**

Evolution des salariés des moins de 30 ans par familles sur 3 ans

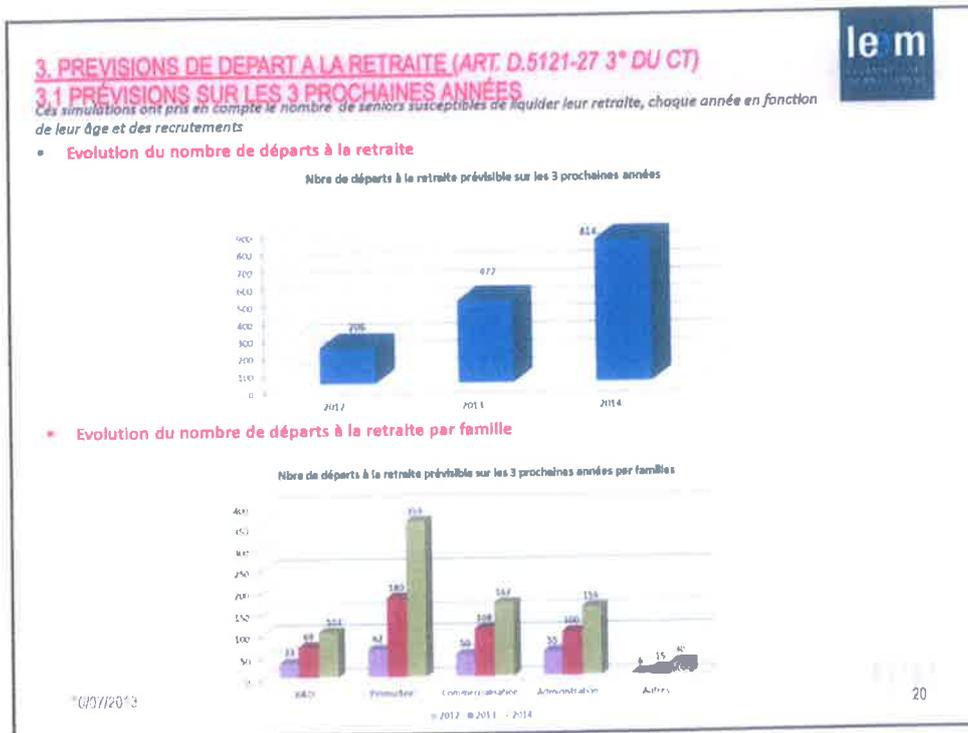
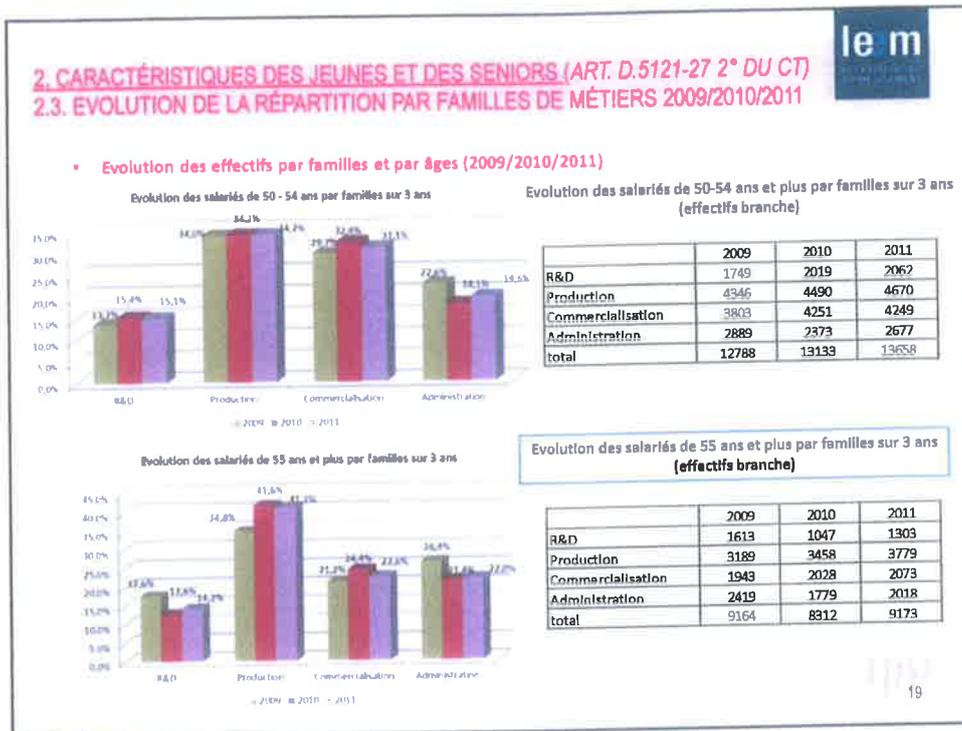


Evolution des salariés de moins de 30 ans par familles sur 3 ans (effectifs branche)

	2009	2010	2011
R&D	1649	1772	1254
Production	5851	5091	4856
Commercialisation	1853	1639	1367
Administration	1943	1680	1289
total	11296	10182	8766

10/07/2013

18



### 3. PREVISIONS DE DEPART A LA RETRAITE (ART. D.5121-27 3° DU CT)

#### 3.2. PREVISIONS PAR TRANCHE D'ÂGE

- Simulation du nombre de seniors susceptibles de partir dans le cadre d'une liquidation de leur retraite par tranche d'âge, sur les 3 prochaines années

	2012			2013			2014			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
né(e)s avant 1947	8	9	17	4	0	10	15	17	32	27	32	59
né(e)s en 1947	29	17	43							26	17	43
né(e)s en 1948	7	8	15	32	21	53				39	29	68
né(e)s en 1949	7	11	18	11	11	22	38	45	83	55	67	123
né(e)s en 1950	18	16	34	22	12	34	13	14	27	53	42	95
né(e)s en 1951	47	32	79	31	28	59	25	31	56	103	81	184
né(e)s en 1952				179	118	294	127	100	227	309	215	521
né(e)s en 1953							223	166	389	223	166	359
Total	113	93	206	279	193	472	441	373	814	833	699	1492

- Taux de départs par âges sur 3 ans

Pour cette simulation, une projection globale de l'effectif a été réalisée à l'aide de l'outil SIMULE (déjà utilisé pour le tableau de bord Emploi) qui permet de prendre en compte les départs et les recrutements. Ces paramètres pour les recrutements sont identiques à ceux utilisés pour l'étude seniors. Il a été tenu compte également de l'allongement progressif de la période d'activité de 60 à 62 ans, pour les salariés nés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1951.

	2012			2013			2014			Total		
	F	H	Total									
né(e)s avant 1947	7,1%	9,7%	8,5%	1,4%	3,1%	2,1%	5,4%	4,6%	3,9%	3,2%	4,6%	4,0%
né(e)s en 1947	23,0%	18,3%	20,8%							3,1%	2,8%	2,9%
né(e)s en 1948	6,2%	8,6%	7,3%	11,5%	10,9%	11,2%				4,7%	4,4%	4,6%
né(e)s en 1949	6,2%	11,8%	9,7%	3,9%	5,7%	4,7%	8,8%	12,1%	10,2%	6,7%	10,2%	8,2%
né(e)s en 1950	15,9%	17,2%	16,5%	7,9%	6,2%	7,2%	2,9%	3,8%	3,2%	6,4%	6,4%	6,4%
né(e)s en 1951	41,6%	34,4%	38,3%	11,1%	14,5%	12,5%	5,7%	8,3%	6,9%	12,4%	13,8%	13,0%
né(e)s en 1952				64,2%	59,6%	62,3%	28,8%	26,8%	27,8%	36,7%	32,6%	34,0%
né(e)s en 1953							50,6%	44,8%	47,8%	28,2%	25,2%	26,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

21

### 3. PREVISIONS DE DEPART A LA RETRAITE (ART. D.5121-27 3° DU CT)

#### 3.3. PREVISIONS PAR FAMILLE DE MÉTIERS

- Simulation du nombre de seniors susceptibles de partir dans le cadre d'une liquidation de leur retraite par famille de métiers, sur les 3 prochaines années

	2012			2013			2014			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
R&D	15	15	33	40	29	69	51	51	102	109	95	204
Production	33	29	62	102	78	180	175	184	359	310	291	601
Commercia/isation	23	27	50	62	46	108	86	81	167	171	154	325
Administration	37	18	55	71	29	100	118	38	156	229	85	311
Autres	2	4	6	4	11	15	11	19	30	17	34	51
Total	113	93	206	279	193	472	441	373	814	833	699	1492

- Taux de départs par familles sur 3 ans

	2012			2013			2014			Total		
	F	H	Total									
R&D	15,9%	16,1%	16,0%	14,3%	15,0%	14,6%	11,6%	13,7%	12,6%	13,1%	14,4%	13,7%
Production	29,2%	31,2%	30,1%	36,6%	40,4%	38,1%	39,7%	49,3%	44,1%	37,3%	44,2%	40,3%
Commercia/isation	20,4%	29,0%	24,3%	22,2%	23,8%	22,9%	19,9%	21,7%	20,6%	29,5%	28,4%	21,8%
Administration	32,7%	19,4%	26,7%	25,4%	15,0%	21,7%	26,8%	10,2%	19,2%	27,1%	12,9%	20,8%
Autres	1,6%	4,3%	2,8%	1,4%	5,7%	3,2%	2,5%	5,1%	3,7%	2,0%	5,2%	3,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

22

**4. PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT (ART. D.5121-27 3° DU CT)**  
**4.1. RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS EN CDI ET CDD PAR TRANCHE D'ÂGE EN 2011**



• **Recrutements en CDI et CDD dans le secteur en 2011**

En 2011, 7745 personnes recrutées dont 57,5% en CDI et 42,5% en CDD.

Recrutements par tranches d'âges



	Recrutements branche 2011
moins de 26 ans	1490
26 à 29 ans	1451
30 à 49 ans	4228
50 à 54 ans	383
55 ans et plus	199
<b>total</b>	<b>7745</b>

**4. PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT (ART. D.5121-27 3° DU CT)**  
**4.2. RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS EN CDI ET CDD PAR TRANCHE D'ÂGE SUR LES 3 DERNIÈRES ANNÉES**



• **Evolution des recrutements CDI + CDD par âge sur 3 ans**



➤ En 2011, les moins de 26 ans représentaient 19,2% des recrutements de la branche soit 1490 personnes. Cette proportion a diminué par rapport à 2010 et 2009.

• **Evolution des recrutements sur 8 ans**

	Embauches CDI + CDD	dont embauches CDI	dont embauches CDD	Variation nette embauches
2011 (année base)	7745	4451	3294	Partie de 1874 emplois
2010 (année base)	8667	4851	3816	Partie de 2054 emplois
2009 (année base)	8434	3621	4813	Partie de 1843 emplois
2008 (année)	9620	3319	6301	Partie de 100 emplois
2007 (année)	10273	3813	6460	101
2006 (année)	11878	2257	9621	2000
2005 (année)	11812	873	10939	2400
2004 (année)	13600	3900	9700	850

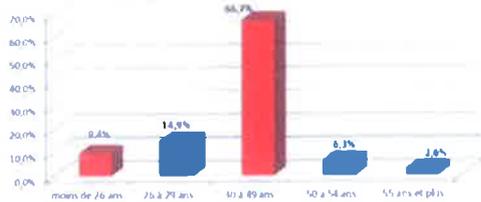
**4. PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT (art. D.5121-27 3° du CT)**

**4.3. RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS EN CDI PAR TRANCHE D'ÂGE EN 2011 ET SUR LES 3 DERNIÈRES ANNÉES**



- **Nombre total de recrutements en CDI en 2011**
  - En 2011, 4 455 personnes ont été recrutées en CDI dans le secteur
- **Recrutements en CDI par âges en 2011**

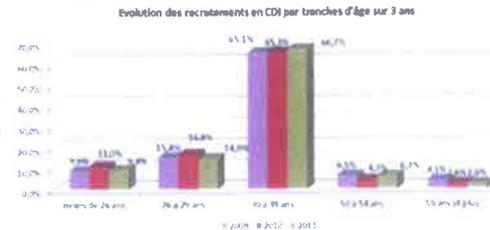
Répartition des recrutements en CDI par tranches d'âge



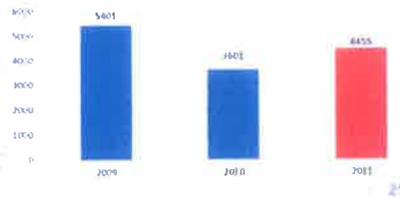
➢ Les salariés de moins de 30 ans représentent 24,3% des recrutements en CDI en 2011 soit 1082 personnes.

➢ Les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 2,6% des recrutements en CDI de la branche soit 116 personnes.

▪ **Evolution des recrutements en CDI par âges sur 3 ans**



Evolution des recrutements en CDI sur 3 ans



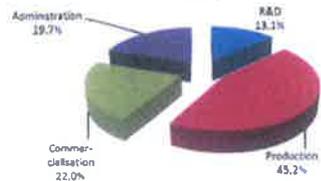
**4. PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT (ART. D.5121-27 4° DU CT)**

**4.4. RECRUTEMENTS PAR FAMILLES ET PAR TRANCHES D'ÂGE EN 2011**

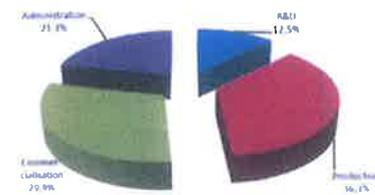


▪ **Recrutements globaux par familles de métiers en 2011**

Recrutements en CDI et CDD par familles, quel que soit l'âge

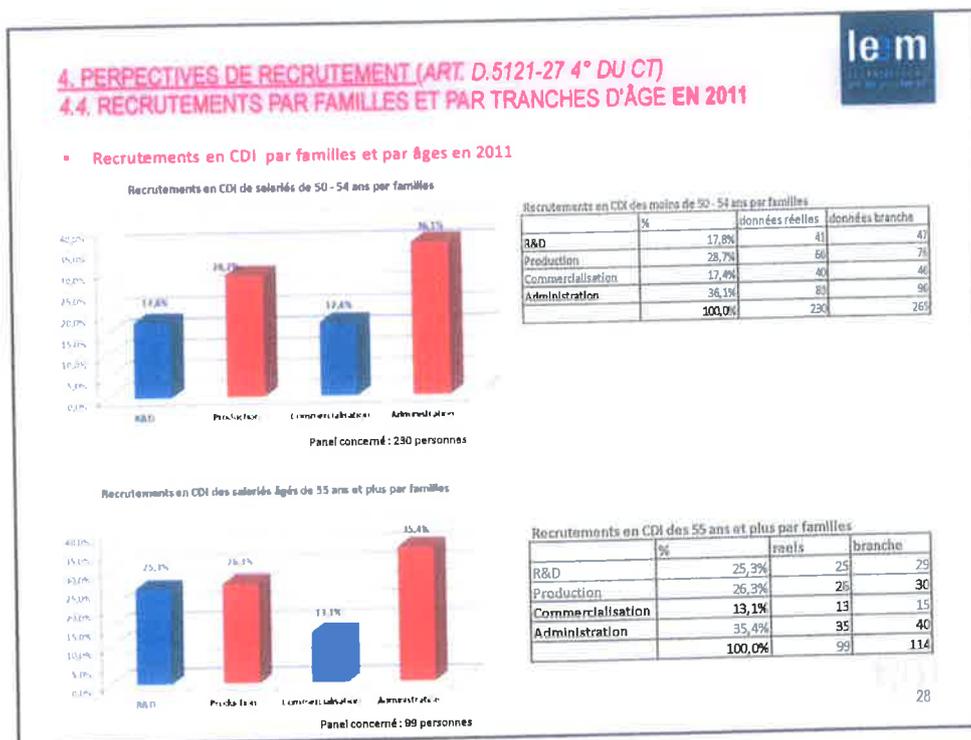
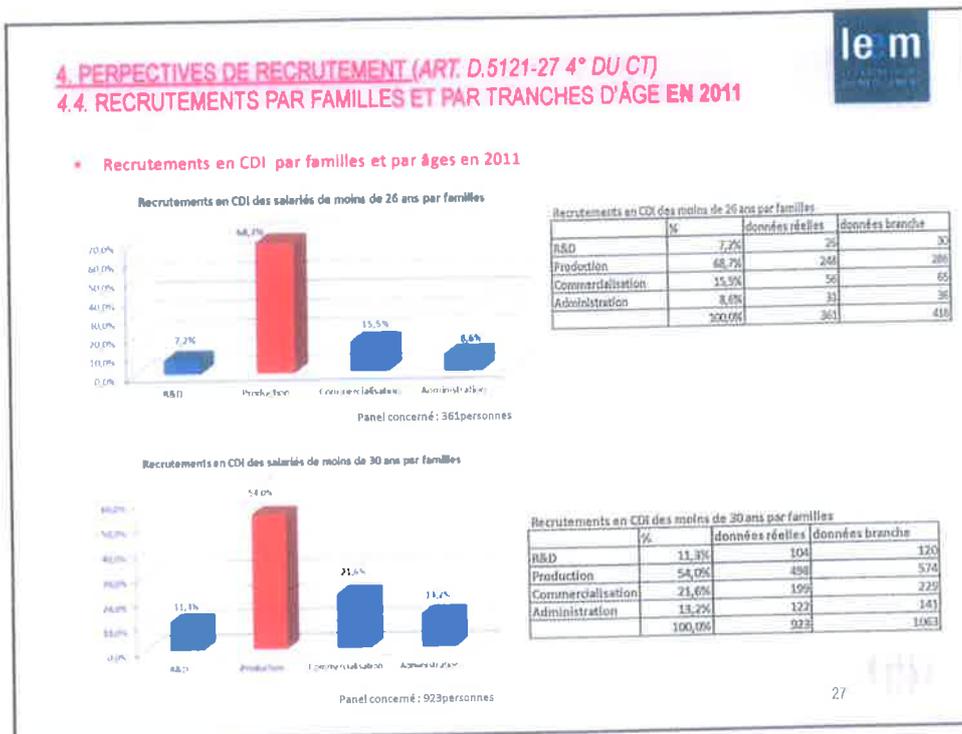


Recrutements en CDI par familles, quel que soit l'âge



➢ La production est légèrement sur représentée dans les recrutements en CDI+CDD en 2011.

	recrut CDI	recrut CDD	total	% RECRUT CDI+CDD	% RECRUT CDI	soit recrut branche CDI + CDD	soit recrut CDI branche
R&D	485	399	884	13,1%	12,5%	1017	558
Production	1405	1635	3038	45,2%	36,3%	3499	1615
Commercialisation	1150	325	1475	22,0%	29,9%	1706	1331
Administration	827	498	1325	19,7%	21,3%	1524	951
total	3867	2855	6722	100,0%	100,0%	7745	4455
total branche	4455	3290	7745				



**4. PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT (ART. D.5121-27 4° DU CT)**  
**4.5. RECRUTEMENTS PAR FAMILLES EN 2009/2010/2011**



- Evolution des recrutements par familles de métiers 2009/2010/2011

Evolution des recrutements CDI et CDD par familles sur 3 ans



- Evolution des recrutements en CDI par familles 2009/2010/2011

Evolution des recrutements en CDI par familles sur 3 ans

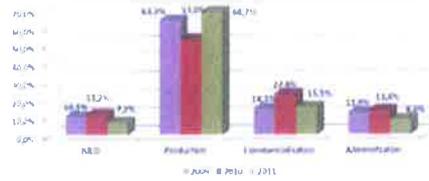


**4. PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT (ART. D.5121-27 4° DU CT)**  
**4.6. RECRUTEMENTS EN CDI PAR FAMILLES ET PAR ÂGES EN 2009/2010/2011**

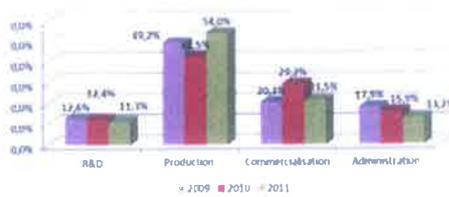


- Evolution des recrutements en CDI par familles et par âges 2009/2010/2011

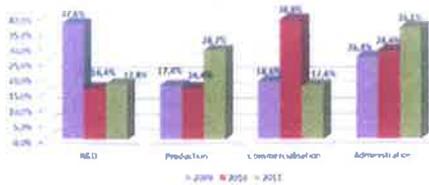
Evolution des recrutements des moins de 26 ans en CDI par familles sur 3 ans



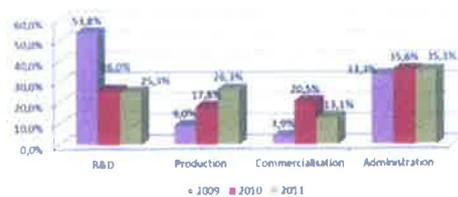
Evolution des recrutements des moins de 30 ans en CDI par familles sur 3 ans



Evolution des recrutements des 50 - 54 ans en CDI par familles sur 3 ans



Evolution des recrutements des 55 ans et plus en CDI par familles sur 3 ans



**4. PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT (ART. D.5121-27 4° DU CT)**  
**4.6. RECRUTEMENTS EN CDI PAR FAMILLES ET PAR ÂGES EN 2009/2010/2011**



• Evolution des recrutements en CDI par familles et par âges 2009/2010/2011

Recrutements en CDI des moins de 30 ans par familles									
	% en 2009	recrut 2009 réels	recrut branche 2009	% en 2010	recrut 2010 réels	recrut branche 2010	% en 2011	recrut 2011 réels	recrut branche 2011
R&D	30,3%	34	44	11,2%	35	41	7,0%	35	30
Production	44,7%	214	277	11,0%	205	206	44,7%	240	284
Commercialisation	14,7%	48	52	22,4%	50	83	15,0%	54	65
Administration	11,0%	40	32	13,4%	42	50	8,4%	31	36
	100,0%	336	405	100,0%	332	380	100,0%	350	416

Recrutements en CDI des moins de 30 ans par familles									
	% en 2009	recrut 2009 réels	recrut branche 2009	% en 2010	recrut 2010 réels	recrut branche 2010	% en 2011	recrut 2011 réels	recrut branche 2011
R&D	12,0%	114	148	11,4%	39	117	11,2%	104	120
Production	46,7%	446	579	41,5%	430	430	34,2%	469	579
Commercialisation	20,3%	184	206	26,2%	211	271	21,0%	199	229
Administration	17,0%	160	156	15,3%	128	142	13,7%	127	143
	100,0%	904	1174	100,0%	907	960	100,0%	911	1061

Recrutements en CDI des 30-44 ans par familles									
	% en 2009	recrut 2009 réels	recrut branche 2009	% en 2010	recrut 2010 réels	recrut branche 2010	% en 2011	recrut 2011 réels	recrut branche 2011
R&D	37,0%	31	33	15,4%	11	22	17,4%	41	47
Production	37,4%	42	54	16,4%	19	22	26,7%	66	76
Commercialisation	16,0%	45	38	34,6%	41	33	17,4%	40	46
Administration	29,6%	64	81	26,4%	33	39	26,3%	43	56
	100,0%	242	254	100,0%	118	137	100,0%	200	225

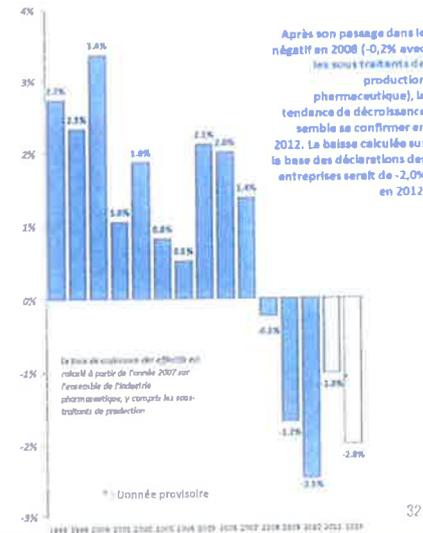
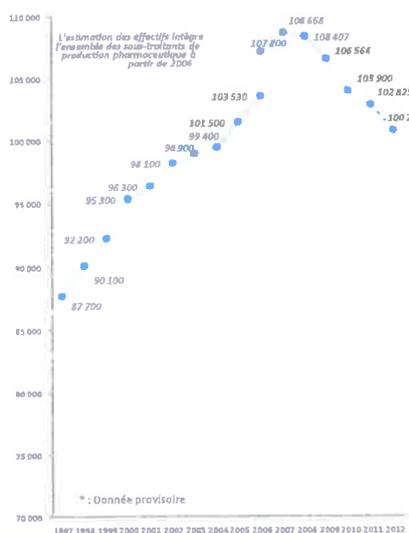
  

Recrutements en CDI des 45 ans et plus par familles									
	% en 2009	recrut 2009 réels	recrut branche 2009	% en 2010	recrut 2010 réels	recrut branche 2010	% en 2011	recrut 2011 réels	recrut branche 2011
R&D	14,0%	14	19	24,0%	19	22	25,3%	21	27
Production	40,0%	44	58	17,4%	33	35	24,8%	76	85
Commercialisation	2,0%	6	8	20,5%	11	10	13,1%	11	11
Administration	34,0%	52	67	38,1%	25	31	36,8%	35	40
	100,0%	126	152	100,0%	77	86	100,0%	93	114

**4. PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT (ART. D.5121-27 3° DU CT)**  
**4.3. L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES EFFECTIFS DE LA BRANCHE EN 2012 (BAROMÈTRE EMPLOI ANNUEL BPI/LEEM 2012)**



D'après le baromètre emploi annuel BPI/Leem 2012, la décroissance des effectifs devrait se poursuivre en 2012, l'emploi devrait atteindre 100 700 salariés, un niveau proche de celui d'il y a 10 ans.



#### 4. PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT (ART. D.5121-27 3° DU CT)

##### 4.4. L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES EFFECTIFS PAR GRANDES FONCTIONS EN 2012 (BAROMÈTRE EMPLOI ANNUEL BPI/LEEM 2012)



La tendance à la baisse des effectifs, qui semblait s'inflechir en 2011, semble devoir de nouveau repartir à la baisse en 2012, notamment dans la commercialisation qui continue de subir les effets des restructurations déjà entamées. Une tendance plus favorable est observée chez les sous-traitants de production, même si la progression des effectifs serait finalement modeste en 2012.

###### Industrie pharmaceutique

	2006	2007	2008	2009	2010	2011*	2012**	06/07	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12
R&D	13 866	13 850	14 872	14 885	15 377	15 383	15 097	-0.1%	7.4%	0.1%	9.3%	0.0%	-1.9%
Production	39 613	40 326	40 679	40 188	40 833	40 849	40 456	1.8%	0.9%	-1.2%	1.6%	0.0%	-1.0%
Comm' / Diffusion	33 461	31 932	32 097	31 896	30 858	29 772	28 819	-4.6%	0.5%	-0.6%	-3.3%	-3.5%	-3.2%
Support / Administratif	20 258	22 561	20 760	19 595	16 832	16 821	16 374	11.4%	-8.0%	-5.6%	-14.1%	-0.1%	-2.7%
<b>Total Industrie Pharma.</b>	<b>107 200</b>	<b>108 686</b>	<b>108 407</b>	<b>106 564</b>	<b>103 900</b>	<b>102 825</b>	<b>100 747</b>	<b>1.4%</b>	<b>-0.2%</b>	<b>-1.7%</b>	<b>-2.3%</b>	<b>-1.0%</b>	<b>-2.0%</b>

###### Sous-traitants de production pharmaceutique

	2006	2007	2008	2009	2010	2011*	2012**	06/07	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12
R&D	195	219	237	272	372	426	446						4.7%
Production	4 807	5 407	5 859	6 716	6 590	7 023	7 165						2.0%
Comm' / Diffusion	650	731	792	908	914	991	992						0.1%
Support / Administratif	1 561	1 756	1 903	2 182	2 182	2 589	2 591						-1.2%
<b>Total Industrie Pharma.</b>	<b>7 213</b>	<b>8 113</b>	<b>8 791</b>	<b>10 078</b>	<b>10 058</b>	<b>11 028</b>	<b>11 195</b>	<b>12.5%</b>	<b>8.4%</b>	<b>14.6%</b>	<b>-0.2%</b>	<b>9.7%</b>	<b>1.0%</b>

\*: Données provisoires \*\*: Estimations

- L'emploi a résisté en 2011 par rapport à 2010 dans toutes les familles de métiers (stabilité des effectifs) à l'exception de la commercialisation/diffusion (-3,5%)
- La tendance de l'emploi dans l'industrie pharmaceutique se caractériserait par une baisse globale des effectifs dans l'ensemble des fonctions en 2012. Le nombre de salariés continuerait de progresser chez les sous-traitants de production pharmaceutique à un rythme toutefois nettement inférieur à ce qui a pu être constaté au cours des années précédentes.
- Les effectifs des métiers de la production se maintiendraient au dessus du seuil de 40 000 unités tandis que les évolutions de l'emploi dans la commercialisation, la R&D et les fonctions support seraient de nouveau orientées à la baisse dans le courant de l'année 2012.

33

#### 5. COMPÉTENCES CLES DONT LA PRÉSERVATION EST CONSIDÉRÉE COMME ESSENTIELLE POUR LA BRANCHE (ART. D5121-27 DU CODE DU TRAVAIL)

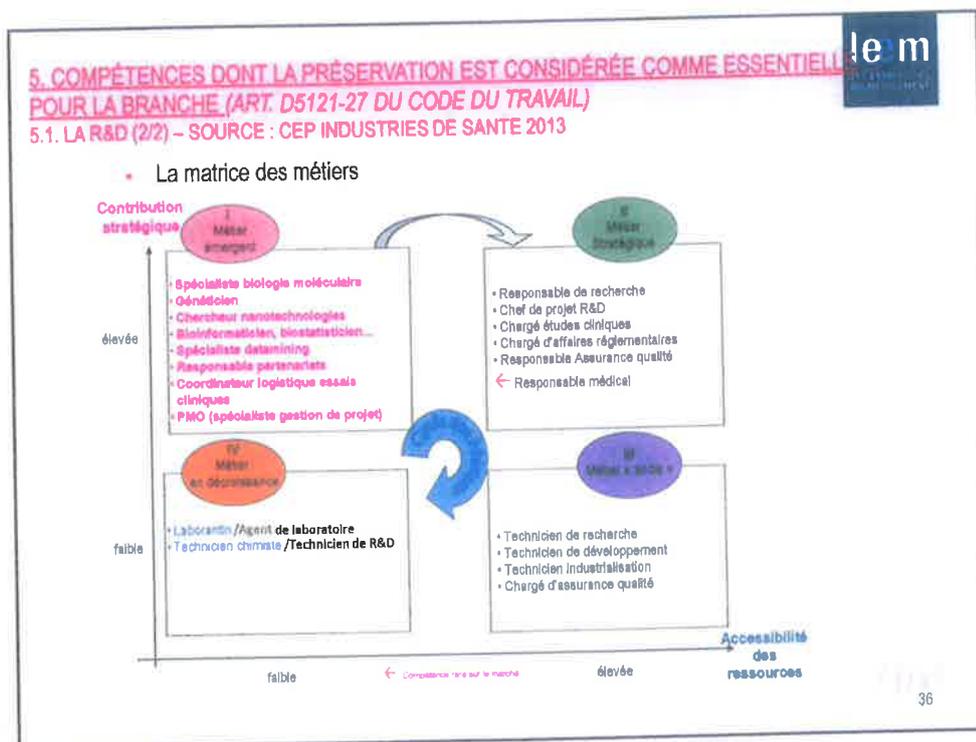
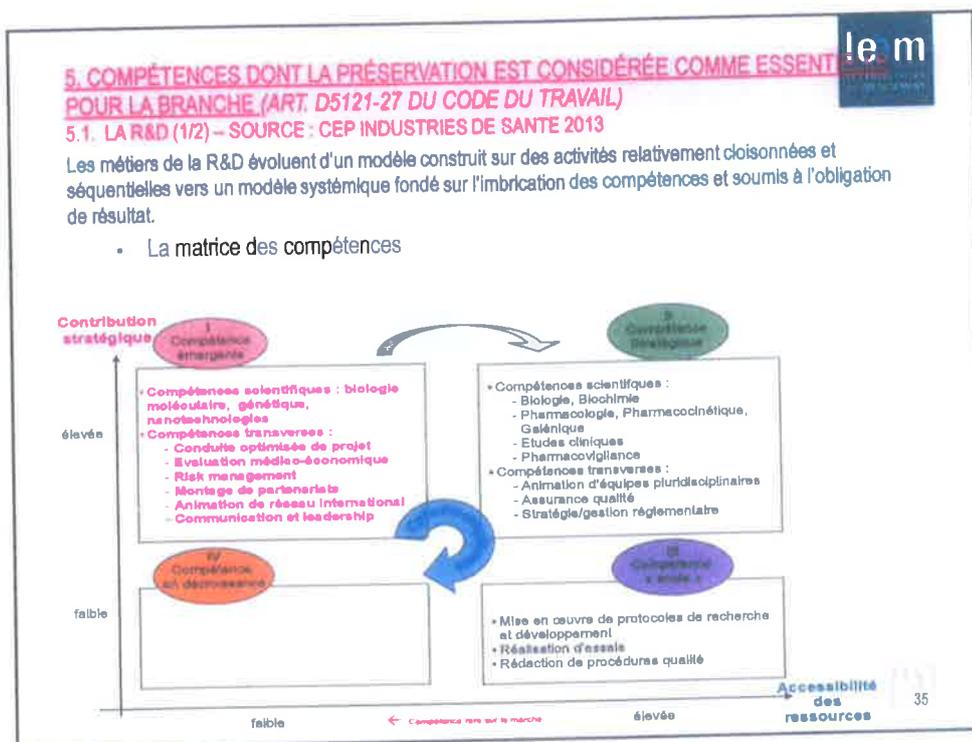


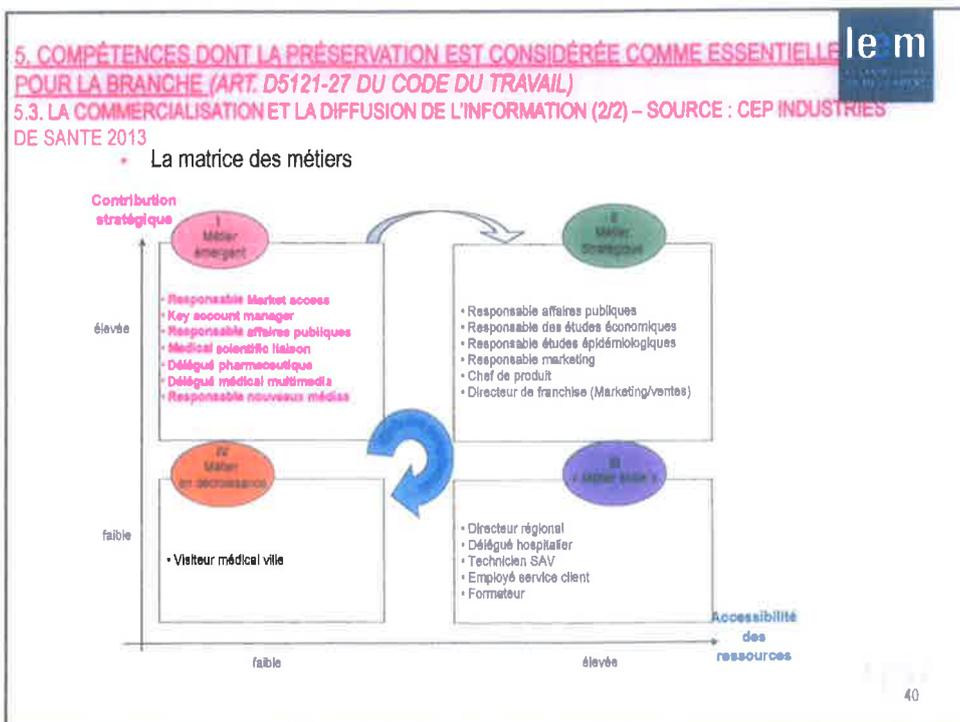
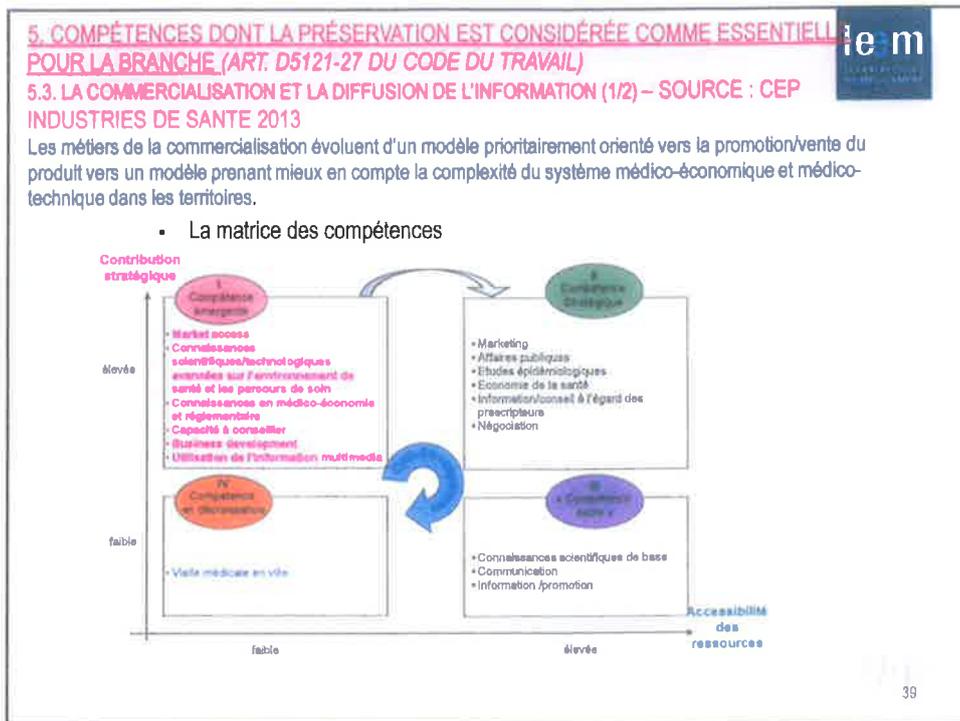
Le Conseil stratégique des industries de santé de 2009 comporte une mesure sur la politique emploi/formation. Elle prévoit notamment de mettre en œuvre une démarche expérimentale d'anticipation de l'évolution des compétences et de l'emploi de la filière des industries de santé, afin de prévenir les mutations industrielles.

Cette mesure a donné lieu à une étude prospective sectorielle dans le cadre d'un Contrat d'Etude Prospective (CEP), qui a permis de définir sur l'évolution des compétences et des métiers clés du secteur.

- 5.1. La R & D
  - La matrice des compétences
  - La matrice des métiers
- 5.2. La production
  - La matrice des compétences
  - La matrice des métiers
- 5.3. La commercialisation et la diffusion de l'information
  - La matrice des compétences
  - La matrice des métiers
- 5.4. Les métiers support
- 5.5. Ajouter métiers en tension
- 5.6. Les compétences socles

34





5. COMPÉTENCES DONT LA PRÉSERVATION EST CONSIDÉRÉE COMME ESSENTIELLE POUR LA BRANCHE (ART. D5121-27, 5° DU CODE DU TRAVAIL)  
5.4. LES MÉTIERS SUPPORTS



- LES MÉTIERS CLEFS DANS LES FONCTIONS SUPPORTS
  - Responsable éthique/ déontologie/ conformité (compliance)
  - Responsable associations de patients

5. COMPÉTENCES DONT LA PRÉSERVATION EST CONSIDÉRÉE COMME ESSENTIELLE POUR LA BRANCHE (ART. D5121-27, 5° DU CODE DU TRAVAIL)  
5.5. LES MÉTIERS EN TENSION



- EN R&D :
  - directeur médical
  - Responsable médical
- EN PRODUCTION
  - animateur d'équipe
  - technicien de maintenance
  - pharmaciens filière Industrie

**5. COMPÉTENCES DONT LA PRÉSERVATION EST CONSIDÉRÉE COMME  
ESSENTIELLE POUR LA BRANCHE (ART. D5121-27, 5° DU CODE DU TRAVAIL)**  
**5.6. LES COMPÉTENCES SOCLES (1/5)**



En complément de ces compétences clés liées à des expertises métiers, et afin de garantir au maximum une bonne utilisation des produits de santé, la sécurité et une prise en charge optimale des patients et une bonne surveillance du système, des connaissances et compétences « socles » sont essentielles dans les entreprises du médicament, notamment sur les produits de santé et leur environnement, ainsi que des compétences plus « transversales ». Elles sont essentielles à prendre en compte pour la transmission intergénérationnelle des compétences dans l'entreprise.

▪ **1/ COMPÉTENCES SUR LES PRODUITS DE SANTÉ ET LEUR ENVIRONNEMENT**

Certaines connaissances et compétences sont nécessaires pour une amélioration de la qualité des soins, une prise en charge optimale des patients.

- **les médicaments et les produits de santé**
  - développement et cycle de vie du médicament et des produits de santé,
  - circuit réglementaire,
  - obligation des professionnels de santé vis-à-vis du médicament et des produits de santé,
  - pharmacovigilance,
  - sécurité d'utilisation,
  - pharmacologie clinique des grandes classes de médicaments permettant d'appréhender la notion de rapport efficacité – tolérance et de réagir lors de la présentation d'un nouveau médicament en le situant au sein de sa classe par rapport aux médicaments connus aussi bien pour les effets thérapeutiques que pour les interactions médicamenteuses et les effets indésirables,...

10/07/2013

43

**5. COMPÉTENCES DONT LA PRÉSERVATION EST CONSIDÉRÉE COMME  
ESSENTIELLE POUR LA BRANCHE (ART. D5121-27, 5° DU CODE DU TRAVAIL)**  
**5.6. LES COMPÉTENCES SOCLES (2/5)**



▪ **1/ COMPÉTENCES SUR LES PRODUITS DE SANTÉ ET LEUR ENVIRONNEMENT  
(SUITE)**

- **La thérapeutique et ses évolutions**
  - pathologies et leurs traitements pharmacologiques,
  - stratégies diagnostiques et thérapeutiques,
  - innovation et nouvelles molécules ou produits de santé,
  - relation avec les patients/communication
  - nouveaux modèles de prise en charge...
- **L'environnement économique, politique, social et réglementaire des activités de santé et notamment « l'environnement santé »**
  - politique santé et économie de la santé,
  - épidémiologie,
  - réglementation santé,
  - système de santé et de prise en charge, offre de soins...
- **les enjeux de santé publique**
  - sécurité sanitaire,
  - gestion des risques sanitaires,
  - éducation pour la santé, bon usage,
  - prévention...

44

Fait à Paris, le 3 juillet 2013

Pour Les Entreprises du Médicament (Leem) :	
<p>- Pour la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T.</p> <p><i>Julien</i> M. Goussier</p>	<p>- Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.G.T.</p>
<p>- Pour la Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes-CFE/CGC</p> <p>Isabelle FRERET</p> <p><i>Isabelle</i></p>	<p>- Pour la Fédération Nationale de la Pharmacie - F.O.</p> <p>Jacques TEUCHER</p> <p><i>Jacques</i></p>
<p>- Pour la Fédération Chimie Mines Textiles Energie - C.F.T.C.</p> <p><i>Pré</i> P. FREYRON</p>	<p>- Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes - (U.N.S.A.)</p> <p>Etienne MAGGI</p> <p><i>Etienne</i></p>

En accord entre les parties, les présentes ont été reliées par le procédé ASSEMBLACT R.C empêchant toute substitution ou annulation et sont seulement signées à la dernière page.