

**AVENANT DU 26 JUIN 2006 A L'ACCORD DE BRANCHE DU 19 JANVIER 2006  
SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE  
DANS LA REPARTITION PHARMACEUTIQUE**

Entre les parties :

La Chambre Syndicale de la Répartition Pharmaceutique - C.S.R.P., Syndicat professionnel inscrit au Registre des entreprises de PARIS sous le numéro 333 593 556, ayant son siège social, 47 rue de Liège à PARIS – 75008 agissant par l'intermédiaire de son représentant légal, Monsieur MERY en sa qualité de Président,

*D'une part,*

Et :

Les organisations syndicales dûment mandatées à cet effet :

- Pour la FEDERATION NATIONALE de la PHARMACIE « FORCE OUVRIERE » (Officine- Industrie- VM- Droguerie- Répartition- Laboratoires d'Analyses), M. LEBRUMENT
  
- Pour la FEDERATION CHIMIE MINE TEXTILE ENERGIE C.F.T.C, M. DUFOUR
  
- Pour la FEDERATION CHIMIE ENERGIE C.F.D.T, M. DOUCET
  
- Pour la FEDERATION NATIONALE des INDUSTRIES CHIMIQUES (Chimie, Parachimies, Pharmacie, Pétrole, Caoutchouc, Plastiques) CGT, Mme HAMET
  
- Pour la FEDERATION NATIONALES DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES, PARACHIMIQUES ET CONNEXES (C.F.E-C.G.C), M. PIPAT

*D'autre part,*

SD h) au j IC GP

Cet avenant a pour objet de compléter, d'enrichir et de favoriser l'application de l'accord du 19 janvier 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche de la Répartition Pharmaceutique.

Ainsi en application des articles 7 et 9 de l'accord précité il est prévu les dispositions suivantes :

## **ARTICLE 1 CHOIX D'UN OPCA POUR LA BRANCHE**

AGEFOS PME est désigné comme l'OPCA de la branche, pour les contributions suivantes :  
0.5 % au titre des contrats, périodes, DIF prioritaires, fonctionnement de l'observatoire pour les entreprises de 10 et plus  
0.15 % au titre des contrats, périodes, DIF prioritaires, fonctionnement de l'observatoire pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Par ailleurs une Section Professionnelle Paritaire dans la branche est créée.

Le Président et le Vice Président de la CPNEFP sont habilités à élaborer avec l'OPCA le protocole portant création d'une SPP ; ce protocole ayant été préalablement approuvé en CPNEFP sera signé par le Président et le Vice-président.

La Section Professionnelle Paritaire a pour rôle de suivre l'utilisation des fonds collectés par l'OPCA conformément aux orientations définies par la CPNEFP.

Le mode de fonctionnement de la SPP sera défini par la CPNEFP dans le cadre du protocole d'accord.

L'OPCA AGEFOS PME assurera le secrétariat de la SPP.

## **ARTICLE 2 L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Pour être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans la branche bénéficiera, au moins tous les deux ans d'un entretien professionnel.

La CSRP incite les entreprises de la branche à procéder à des entretiens professionnels annuels.

L'objectif de l'entretien est avec le salarié :

- de faire un bilan et une analyse de ses objectifs professionnels au sein de l'entreprise,
- de l'accompagner dans l'élaboration d'un projet professionnel en tenant compte de ses souhaits d'évolution, de ses capacités et de l'évolution de l'entreprise dans le cadre de son organisation.

L'entreprise doit tout mettre en œuvre pour permettre au salarié d'évoluer dans ou hors de l'entreprise.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- Il doit avoir lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. L'employeur ou son représentant l'organise dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande du salarié.
- Il est mené par une personne compétente et identifiée comme telle après avoir suivi une formation préalable.

SD W) (el )/C GP

- Il doit être réalisé dans des conditions favorables : lieu calme, personne habilitée et confidentialité des échanges.
- Les salariés sont informés sur le déroulement, les objectifs de cet entretien dans un délai raisonnable (au moins 1 mois avant sa tenue) et sur l'intervenant.
- Le temps consacré à cet entretien est considéré comme du temps de travail effectif.
- Les conclusions de l'entretien sont formalisées : un document signé par les deux parties permettant l'expression des positions de chacun doit être émis à l'issue de l'entretien professionnel. Le salarié en recevra un exemplaire. Ce document ne vaut pas avenant au contrat de travail. La réponse aux demandes formulées lors de l'entretien se fera dans les plus brefs délais et en tout état de cause après une période maximum de 3 mois. En cas de désaccord, chaque partie aura la possibilité de l'exprimer par écrit, dans un espace prévu à cet effet sur le support d'entretien. Le dossier sera alors transmis à la DRH qui se chargera du dossier.
- Toute mutation à l'initiative de l'employeur après 15 mois d'ancienneté donnera lieu à un entretien, dans l'établissement ou service d'origine.

Cet entretien abordera notamment :

- les objectifs professionnels du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences,
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle notamment sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur le DIF, sur la professionnalisation.... ,
- l'identification des procédures et/ou formations permettant d'accéder aux objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation du DIF,
- les conditions de réalisation de la formation.

Un bilan annuel sera fait dans chaque entreprise lors des Commissions Emploi Formation. Ces bilans feront l'objet d'une consolidation au niveau de la branche et seront communiqués à la CNPEFP.

### ARTICLE 3 LE BILAN DE COMPETENCES

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences réalisé dans le cadre d'un congé bilan de compétences sur le temps de travail, suivant les conditions légales pour en bénéficier. Le formalisme de la demande auprès de l'employeur et les modalités de déroulement de celui-ci sont prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié.

Après vingt ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de quarante cinq ans, et sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, tout salarié bénéficiera à sa demande d'un bilan de compétences réalisé pendant le temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

#### **ARTICLE 4 LA V.A.E. (Validation des Acquis de l'Expérience)**

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Tout salarié justifiant d'une durée minimale d'activité de 3 ans comme salarié, non salarié ou bénévole, en rapport direct avec la certification recherchée peut demander le bénéfice de la VAE.

La prise en charge par l'OPCA du congé de VAE ne pourra excéder 24 heures de temps de travail consécutif ou non. La demande d'absence devra être formulée deux mois à l'avance et indiquer la date de réalisation de l'action et sa durée. L'entreprise dispose d'un mois pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant son refus ou le report dans la limite de six mois.

S'il le souhaite, le salarié pourra se faire assister par l'entreprise durant la constitution de son dossier.

En tout état de cause une réflexion sera menée au sein de la branche sur les métiers les possibilités de mettre en place des certificats de qualifications professionnelles.

#### **ARTICLE 5 LE PASSEPORT FORMATION**

Chaque salarié doit être en mesure de faire reconnaître ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles et ce afin de favoriser sa mobilité externe ou interne.

Dans cette perspective, chaque salarié doit pouvoir, s'il le souhaite, à son initiative, établir son « Passeport Formation ».

La branche étudiera au sein de la CPNEFP une forme standardisée de ce passeport.

Le « Passeport Formation » est la propriété du salarié.

L'employeur, ou toute autre personne, ne peut obliger le salarié à présenter ce document. Le salarié en garde la responsabilité d'utilisation.

Il peut contenir toutes les informations permettant de définir son parcours professionnel et notamment :

- les diplômes et les titres obtenus en formation initiale,
- les expériences acquises lors de stages ou de formations et la VAE
- les certifications professionnelles délivrées,

SD h) (el) )/c

- la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

## ARTICLE 6 OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

Les parties conviennent de mettre en place un Observatoire prospectif des métiers et qualifications propre à la branche, fonctionnant dans le cadre de l'OPCA et s'inscrivant dans l'esprit de l'accord triennal sur la formation professionnelle.

L'Observatoire est destiné à assurer la veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche afin d'être en anticipation et d'adapter ainsi la politique et les programmes de formation de la branche.

Remplissant notamment la mission de collecte d'informations, l'Observatoire permet d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications.

Ainsi, pour accompagner sa démarche prospective, l'Observatoire a un rôle de veille permanente sur les activités de la branche. Il recense les données disponibles sur les métiers et les qualifications et engage des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper leurs évolutions qualitatives et quantitatives.

Un comité paritaire de pilotage de l'Observatoire est constitué dans la branche; il se réunit au moins une fois par an, et deux fois la première année de mise en place de l'accord.

Le CPPO rend compte de ses travaux à la CPNEFP qui assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle.

Ce comité comprend deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Les membres de ce comité peuvent être issus de la CPNEFP.

La participation de ses membres au fonctionnement du Comité paritaire de pilotage s'opère conformément aux modalités de participation de la CPNEFP.

Le comité paritaire de pilotage remplit les fonctions suivantes :

- définition et adoption du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire,
- élaboration et suivi du budget de fonctionnement et d'étude de l'observatoire,
- élaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNEFP,
- validation des résultats des études après examen de ces résultats par la CPNEFP,
- définition des modalités de la communication des résultats des études auprès des entreprises.

Par voie de convention entre la CPNEFP et l'OPCA, les modalités de mise en oeuvre d'une assistance seront précisées ; l'Observatoire pourra recourir aux moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCA, notamment le secrétariat, l'animation et la coordination des études et missions.

Un bilan annuel sera communiqué à la CPNEFP.

Le financement de l'Observatoire sera assuré sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un projet de budget de fonctionnement annuel.

L'Observatoire prospectif est un outil constituant une première phase de réflexion sur la GPEC .

h) h) le j/c SP

## **ARTICLE 7 : SUIVI DE L'ACCORD**

Les entreprises veilleront à assurer un suivi de cet accord avec les partenaires sociaux. La branche recueillera ces informations dont la synthèse sera communiquée à la CPNEFP.

## **ARTICLE 8 : AVENANT ET ARTICLE 7 DE L'ACCORD DU 19 JANVIER 2006**

Par le présent avenant, les parties conviennent que l'engagement prévu à l'article 7 est intégralement rempli.

## **ARTICLE 9 : FORMALITES DE DEPOT ET DEMANDE D'EXTENSION**

Conformément aux articles L.132-10 et R.132-1 du Code du travail, le présent avenant sera déposé à la Direction des relations du Travail, dépôt des Accords Collectifs, 39-43 Quai André Citroën 75902 PARIS CEDEX 15 et remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

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

## **ARTICLE 10 : ARTICLE D'EXECUTION**

Les parties signataires conviennent expressément que, du fait de la désignation des AGEFOS PME comme Organisme Paritaire Collecteur Agréé, l'application des mesures instituées par l'accord du 19 janvier 2006 sur la formation professionnelle sera effective à compter du dépôt de cet avenant.

Fait à Paris le 18 juillet 2006

SD M) (u) JIC

- Pour la CHAMBRE SYNDICALE DE LA REPARTITION PHARMACEUTIQUE (CSRP),



- Pour la FEDERATION CHIMIE ENERGIE C.F.D.T,



- Pour la FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES, PARACHIMIQUES ET CONNEXES (C.F.E-C.G.C),



- Pour la FEDERATION CHIMIE MINE TEXTILE ENERGIE C.F.T.C,



- Pour la FEDERATION NATIONALE des INDUSTRIES CHIMIQUES (Chimie, Parachimies, Pharmacie, Pétrole, Caoutchouc, Plastiques) CGT,

- Pour la FEDERATION NATIONALE de la PHARMACIE « FORCE OUVRIERE » (Officine- Industrie- VM- Droguerie- Répartition- Laboratoires d'Analyses),

