

Signature des deux premiers accords de branche sur la formation professionnelle et la GPEC post-réforme

- ⇒ Adaptation du cadre conventionnel à la nouvelle loi « choisir son avenir professionnel »
- ⇒ Intégration dans ces accords des nouvelles opportunités offertes par la loi aux partenaires sociaux

Deux accords collectifs, l'un sur la formation professionnelle et le second sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ont été signés le 4 juillet par le Leem (Les Entreprises du Médicament), et 5 organisations syndicales de salariés (la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, FO et l'UNSA). Ces organisations représentent une audience de 84,81 %, seule la CGT est non-signataire. L'accord sur la formation professionnelle est le premier signé suite à la réforme de septembre 2018.

Suite à la réforme de la loi de la formation professionnelle du 5 septembre 2018, il était nécessaire d'accompagner les transformations engendrées par la loi. Les partenaires sociaux ont ainsi engagé cette négociation, notamment pour faciliter la transition de l'Opca Défi vers l'Opco 2i (financement des dispositifs de formation professionnelle, nouvelle gouvernance des dispositifs de formation, orientation de l'offre de service de l'Opco). Les partenaires sociaux dans ce premier accord de branche post-réforme ont eu la volonté de faire preuve de pédagogie pour rendre plus accessible aux salariés et aux entreprises cette réforme de la formation.

Outre l'adaptation de l'accord aux nouvelles dispositions légales, les partenaires sociaux ont souhaité aussi se saisir des opportunités offertes par la loi notamment en matière de co-construction entreprise/salarié des parcours de formation. Notamment, il sera désormais possible d'aller au-delà des seuils légaux pour les formations hors temps de travail, avec en contrepartie la prise en charge par l'entreprise des frais de garde d'enfants des parents isolés. Autre nouveauté, pour les salariés à temps très partiel, le financement annuel du CPF¹ sera réalisé sur la base d'un temps plein (500€).

Développer l'alternance

L'accord soutient aussi l'alternance puisque l'engagement est pris de faire progresser d'au moins 10 % chaque année le taux de salariés en alternance, au niveau des entreprises importantes de la branche. L'utilisation du dispositif incitatif légal peut permettre aux entreprises d'être exonérées d'une pénalité financière (la CSA).

¹ Compte personnel de formation

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, des actions ciblent également le développement de l’alternance. Enfin, pour les salariés, le maintien pendant 6 mois du financement des contrats de professionnalisation est prévu en cas de rupture du contrat à l’initiative de l’employeur.

Pour l’année en cours, les prises en charge par l’Opco 2i des dispositifs de formation ne présentent pas de modification. Les partenaires sociaux se rencontreront à la fin de l’année, le cas échéant pour les reconsidérer pour l’année 2020, voire adapter l’accord si nécessaire pour prendre en compte les modifications apportées par l’ordonnance balai en matière de formation professionnelle annoncée pour la rentrée.

Mieux prévoir l’évolution des métiers

Les partenaires ont signé un second accord collectif, portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Il adapte notamment le processus décisionnel de la branche par rapport à la création de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications uniques au sein de l’Opco 2i. Cet observatoire est chargé d’harmoniser les outils de prospective et de mutualiser les travaux qui pouvaient exister au niveau de chacune des branches. Les partenaires sociaux ont entendu souligner dans cet accord l’importance de cette mutualisation tout en conservant des observations prospectives et outils RH spécifiques au secteur de l’industrie pharmaceutique.

D’autres dispositions ont été prises notamment sur l’entretien professionnel avec une simplification des critères vérifiés à l’occasion de l’entretien de bilan des 6 ans, telle que le permet la loi « choisir son avenir professionnel. »

Michael Danon, président de la délégation patronale et de la nouvelle commission Emploi, compétences et Empreinte territoriale du Leem (directeur général adjoint du groupe Pierre Fabre) souligne que la formation professionnelle et la GPEC sont stratégiques pour l’entreprise et indispensables au développement des compétences des salariés. Il se félicite de ce dialogue constructif qui a permis d’aboutir à un accord largement partagé puisqu’il a réuni cinq signataires sur six.

Chiffres clés du secteur

- ◆ 126 000 salariés appliquent la convention collective de branche
- ◆ Les femmes dans les entreprises du médicament représentent 57 % des effectifs
- ◆ Plus de 3 % la masse salariale est dédiée à la formation professionnelle dans le secteur
- ◆ 3 200 alternants
- ◆ L’âge moyen dans le secteur est de 43,9 ans

Contacts presse :

Stéphanie BOU - tél : 01 45 03 88 38 - email : sbou@leem.org

Virginie PAUTRE – tél : 01 45 03 88 87 – email : vpautre@leem.org

Julie AGRON – tél : 01 45 03 86 82 – email : jargon@leem.org