

**ACCORD COLLECTIF DU 3 NOVEMBRE 2009
SUR L'EMPLOI DES SENIORS**

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 nationale des syndicats du personnel
d'encadrement des industries chimiques et connexes-CFE/CGC
56 rue des Batignolles - PARIS 17ème

- la Fédération Chimie Mines Textiles Energie CFTC.
Bât. C3 – Pantin Manufacture – 140 avenue Jean Lolive – 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

- le Syndicat National Professionnel Autonome des Délégués Visiteurs Médicaux- (S.N.P.A.D.V.M.)
21 rue Jules Ferry – 93177 BAGNOLET

il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Constatant que le taux d'emploi des 55-64 ans est en France de 38 %, alors qu'il est de 46% dans l'Union Européenne et qu'il est supérieur à 50 % dans bon nombre de pays européens (53 aux Pays-Bas, 58 % au Royaume-Uni, 70 % en Suède), le gouvernement a pris un ensemble de mesures en faveur de l'emploi des seniors notamment au travers la loi de financement de la sécurité sociale de 2009 du 17 décembre 2008 et ses décrets d'application publiés au JO du 21 mai 2009 relatifs aux accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord collectif, répondant à la possibilité laissée par l'article 87 de la loi du 17 décembre 2008, vise à inciter les entreprises du médicament à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les seniors dans leur gestion des ressources humaines.

L'industrie du médicament en France connaît actuellement de profondes évolutions structurelles très rapides et un changement de modèle économique, dus à plusieurs facteurs d'ordres scientifiques, économique et sociétal.

La position de l'industrie du médicament en France est en recul en termes d'emploi et de recrutement par rapport aux années précédentes. Dans l'avenir, la situation de l'emploi directement induite par les changements majeurs auxquels sont confrontées les entreprises du médicament, risque de s'aggraver dans le secteur et chez ses sous-traitants.

L'industrie pharmaceutique est une industrie jeune : l'âge moyen est de 40 ans, 33,3 % des salariés ont moins de 36 ans, et les salariés de plus de 45 ans occupent un peu moins d'un tiers des emplois de la branche.

La structure des effectifs par âge a peu évolué depuis 10 ans. On constate néanmoins une augmentation des salariés se situant dans la tranche d'âge 26 à 45 ans et une diminution des salariés âgés de 26 à 35 ans.

Le secteur du médicament se caractérise par une mixité équilibrée (58 % de femmes et 42 % d'hommes), un niveau de qualification élevé (près de 47 % de « cadres » et près de la moitié des salariés a un niveau de formation égal ou supérieur à « bac + 2 »). Les dépenses de formation du secteur sont de 4 % de la masse salariale en moyenne depuis 10 ans, soit 25 % supérieur à celui des autres industries.

L'emploi des seniors en France est un véritable défi que l'ensemble des acteurs concernés doit relever. Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche entendent mettre en place des dispositifs adaptés aux enjeux de l'industrie du médicament qui concourront à relever le défi de l'emploi des seniors. Il est nécessaire de créer une rupture culturelle dans les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises en matière d'emploi des seniors ainsi que dans la projection que se font les salariés de leur âge de cessation d'activité.

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION ET DISPENSE DE LA PENALITE DE 1% DE LA MASSE SALARIALE

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés et qui ne sont pas couvertes par un plan d'action ou un accord collectif d'entreprise ou de groupe.

Seules les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés peuvent se prévaloir du présent accord auprès des organismes de recouvrement, sous réserve que cet accord soit étendu et ait reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi.

Toutefois sur ce point, il est admis, conformément à la circulaire ministérielle (DGEFP-DGT-DSS n°2009-31 du 9 juillet 2009 relative aux accords et aux plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés) que le présent accord dispensera ces entreprises du paiement de la pénalité de 1% de la masse salariale dès son dépôt dès lors que le présent accord fera par la suite l'objet d'une procédure de validation et d'extension. Au cas où cette procédure ne permettrait pas de valider et d'étendre le présent accord, un rappel de la pénalité pourra avoir lieu pour les entreprises qui s'en sont prévaluës.

ARTICLE 2 : OBJECTIF CHIFFRE DE RECRUTEMENT DES SALARIES AGES

Article 2.1 : Diagnostic de la Branche

Les entreprises du médicament ont réalisé leur diagnostic seniors à partir des chiffres du rapport annuel au 31 décembre 2007. A titre indicatif, il est précisé que les chiffres de l'année 2008 ne seront disponibles qu'à la fin de l'année 2009. Le diagnostic de la branche figure en annexe du présent accord et révèle qu'en 2007 :

- 19 % des salariés de l'industrie du médicament, soit 18 398 personnes, ont 50 ans et plus.
- 9 % des effectifs, soit 8 762 salariés sont âgés de 55 ans.

Sur les recrutements, en 2007, les salariés âgés de 50 ans et plus représentent 3,25 % des recrutements, soit 325 salariés sur 9 990 personnes recrutées tout âge confondu, pour l'ensemble du secteur.

La pyramide des âges de la branche selon les familles de métiers est assez différenciée ; la part des 55 ans et plus est relativement homogène selon les familles de métier, elle est légèrement sous-représentée en commercialisation et sur-représentée dans la famille administration/support.

Il est à remarquer une faible mobilité dans les entreprises du médicament avec une ancienneté moyenne des 50 ans et plus de 21,7 ans. C'est dans la famille commercialisation que l'ancienneté est la plus faible, y compris chez les seniors.

Article 2.2 : Objectif de la Branche

Les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive du taux de recrutement des personnes de 50 ans et plus au sein des entreprises du médicament.

L'objectif est d'augmenter la part des seniors dans les recrutements et passer ainsi de 3,25 % à 4,10 % à fin 2012 sur l'ensemble du secteur.

Cette progression sur les 3 prochaines années devrait donc atteindre plus de 25 %.

ARTICLE 3 : INFORMATION DE L'ENTREPRISE SUR LE CHOIX DE L'ACTION DANS CHACUN DES TROIS DOMAINES IDENTIFIES

Pour atteindre l'objectif de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus en fixant leur part, à 4,10 % des recrutements, tout âge confondu au niveau des entreprises du médicament, les partenaires sociaux conviennent de décliner des actions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés dans chacun des six domaines.

L'entreprise devra s'engager, après information et consultation des instances représentatives du personnel, à appliquer au moins une action dans chacun des trois domaines qu'elle aura identifiés.

L'annexe 2 du présent accord présente un tableau récapitulatif des actions favorables, des objectifs chiffrés et des indicateurs de suivi par domaine visé dans l'article 4 ci-après.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT DES SALARIES AGES PORTANT SUR SIX DOMAINES D'ACTION ET AUXQUELLES SONT ASSOCIES DES INDICATEURS CHIFFRES

Article 4.1 : Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

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 ; R&D, production et commercialisation, les familles support étant affectées de manière proportionnelle.

Paradoxalement, la situation demeure très préoccupante, puisque dans le même temps, l'industrie du médicament doit faire face à la question du recrutement lié au renouvellement de ses effectifs (17 % des effectifs partiront à la retraite d'ici 8 ans) et aux problématiques de pénurie de recrutement, notamment de pharmaciens et de médecins ou de certains métiers en production et de préparation des compétences de demain en biotechnologie.

a) Actions favorables

- 1) 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 une formation identifiée ou créée, d'ici le 31 décembre 2010, dans le cadre du comité de section pharmacie de l'OPCA C2P.

La prise en charge par l'OPCA C2P dans le cadre d'une période de professionnalisation, s'effectue sur la totalité des coûts pédagogiques, négociés par la branche, et des frais réels justifiés pour les autres frais liés à la formation, sans aucun plancher d'heure.

- 2) La bourse de l'emploi de l'industrie du médicament visible sur le site www.emploi.leem.org est destinée aux candidats et recruteurs du secteur des industries de santé en France. Afin de promouvoir l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, les entreprises déposant une offre d'emploi sur ce site s'engagent à recevoir en entretien d'embauche les candidats proposés par le ou les organisme(s) partenaire(s) de la bourse de l'emploi, spécialisé dans le recrutement des seniors, s'ils correspondent au profil recherché. Les partenaires sociaux s'engagent à ce qu'une convention de partenariat soit établie avec un ou plusieurs organismes spécialisés pour favoriser le recrutement des seniors de 50 ans et plus, en lien avec la bourse de l'emploi de l'industrie du médicament, d'ici le 31 décembre 2010. Dans ce cadre, des contacts seront organisés notamment, avec Pôle emploi et l'APEC.
- 3) Le CDD seniors, dispositif créé par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors et transposé dans le code du travail aux articles D.1242-2 et suivants est un outil au service de cet accord collectif. Le Leem s'engage à expliquer et diffuser les modalités de recours à ce dispositif aux entreprises du secteur.
- 4) En 2008, seuls 2 contrats de professionnalisation pris en charge par l'OPCA C2P ont été conclus avec des salariés de 50 ans et plus dans la branche. Les partenaires sociaux s'engagent à inciter les entreprises à augmenter le recours au contrat de professionnalisation pour les 50 ans et plus en communiquant une fois par an sur ce dispositif. En outre, pour favoriser l'embauche en contrat de professionnalisation de seniors, un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA C2P est fixé à 15 € par heure de formation pour les contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de 50 ans et plus.

b) Objectifs chiffrés et indicateurs de suivi

- 1) Sur la sensibilisation de l'encadrement, les partenaires sociaux dans le cadre du comité de section pharmacie de l'OPCA C2P, s'engagent à identifier ou créer une formation sur l'emploi, le recrutement et l'évolution de carrière des seniors, d'ici le 31 décembre 2010. L'OPCA C2P

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

- 2) Les partenaires sociaux s'engagent à ce qu'une convention de partenariat soit établie avec un ou plusieurs organismes spécialisés pour favoriser le recrutement des seniors de 50 ans et plus, en lien avec la bourse de l'emploi de l'industrie du médicament, d'ici le 31 décembre 2010. Un bilan de la mise en oeuvre de ce dispositif et des partenariats conclus sera fait lors de la présentation du rapport annuel de branche. En outre un suivi sera demandé aux organismes partenaires sur le nombre de candidats de 50 ans et plus proposé aux entreprises ayant déposé une offre d'emploi sur le site de la bourse de l'emploi.
- 3) Sur la promotion du CDD senior, et du contrat de professionnalisation, les partenaires sociaux au travers la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) s'engagent à diffuser auprès des entreprises un rappel du dispositif une fois par an.
- 4) Sur le développement des contrats de professionnalisation pour les seniors, les partenaires sociaux souhaitent que les actions engagées concourent à l'atteinte de la conclusion de 30 contrats de professionnalisation avec des salariés de 50 ans et plus au 31 décembre 2012 dans la branche. L'OPCA C2P sera sollicité pour promouvoir cette action auprès des entreprises et indiquer aux partenaires sociaux le nombre de contrats de professionnalisation financés dans ce cadre.

Un suivi de ces objectifs sera effectué chaque année et présenté à la commission de suivi paritaire, tel que défini à l'article 5.

Article 4.2 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

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 existent pour favoriser la réflexion du salarié sur sa carrière professionnelle (bilan d'étape professionnelle...). Les partenaires sociaux souhaitent s'appuyer sur cette évolution des métiers, pour susciter l'intérêt du salarié d'être acteur de son évolution de carrière professionnelle avec le soutien de son entreprise.

a) Actions favorables

- 1) Au travers de l'observatoire paritaire des métiers des entreprises du médicament, une communication annuelle sur les métiers, leur évolution et les « passerelles métiers » possibles pour les salariés du secteur sera faite aux entreprises du médicament. A cet effet, le guide sur les passerelles sera mis à jour dans le cadre de l'observatoire des métiers des entreprises du médicament. Cette communication abordera notamment les travaux de la branche sur les passerelles vers les petites et moyennes entreprises de biotechnologie concrétisés par la mise en place d'un dispositif de second élan de carrière ou partage de compétences, pour les cadres expérimentés, ainsi que les données sur les passerelles métiers en visite médicale, en ligne sur www.evolution-vm.org.

L'entreprise informera les salariés de l'existence de ces outils.

- 2) L'évolution de carrière des salariés est évoquée avec l'employeur à plusieurs occasions, notamment au cours des entretiens prévus comme :
 - a. l'entretien de bilan d'étape professionnel tel que créé par l'accord national interprofessionnel sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 14 novembre 2008.
 - b. l'entretien de bilan et d'évolution professionnelle, tous les 4 ans, à la demande de tout salarié prévu à l'article 19-3 de l'accord collectif du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle ;
 - c. l'entretien professionnel annuel pour tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise, prévu à l'article 19-2 de l'accord collectif du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle ;

Dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS), les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un guide sur la préparation et à la conduite de ces entretiens.

- 3) Les partenaires sociaux s'engagent à étendre et promouvoir le parcours modulaire de formation « construire son projet professionnel » proposé dans l'offre de l'OPCA C2P. Pour ce parcours modulaire de formation, la prise en charge financière de l'OPCA C2P dans le cadre

d'une période de professionnalisation s'effectue sur la totalité des coûts pédagogiques, négociés par la branche, et des frais réels justifiés pour les autres frais liés à la formation, sans aucun plancher d'heures.

b) Objectifs chiffrés et indicateurs de suivi

- 1) Pour anticiper l'évolution des carrières professionnelles, une communication devra être faite sur le guide « passerelles métiers » sur la préparation et à la conduite de ces entretiens.
- 2) Le suivi de l'information annuelle diffusée à l'ensemble du secteur, sur la préparation et la conduite des entretiens sera effectuée dans le cadre du prochain bilan de l'application de l'accord collectif du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Une information sera demandée aux entreprises sur leurs pratiques d'entretien avec les salariés de 50 ans et plus. Le bilan de l'application, sur ce point, de l'accord collectif du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie sera communiqué pour le suivi du présent accord.
- 3) L'objectif est d'étendre le parcours modulaire de formation « construire son projet professionnel » créé à ce jour pour les visiteurs médicaux salariés de 50 ans et plus sur l'ensemble des métiers L'OPCA C2P sera sollicité chaque année pour transmettre le nombre de salariés ayant suivis le parcours modulaire de formation « construire son projet professionnel ».

Un suivi de ces objectifs sera effectué chaque année et présenté à la commission de suivi paritaire, tel que défini à l'article 5.

Article 4.3 : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Le présent accord doit mettre en place des actions de prévention visant à améliorer les conditions de travail et prévenir les situations de pénibilité, notamment pour les salariés de 55 ans et plus. Ces mesures doivent permettre de créer un environnement professionnel favorable à la fin de carrière des seniors.

a) Actions favorables

- 1) L'employeur et le CHSCT s'engagent à sensibiliser les salariés particulièrement exposés et les acteurs de la prévention, sur la connaissance et la prévention des risques.

Un ou des organismes partenaires, spécialisé dans la prévention des risques professionnels, seront présentés et proposés aux partenaires sociaux lors d'un groupe technique paritaire, au plus tard au 30 juin 2010. Cet ou ces organismes assisteront les partenaires sociaux dans la diffusion d'une culture de la prévention dans les entreprises au travers d'actions de communication et de sensibilisation sur les gestes et postures à adopter et l'ergonomie des postes.
- 2) L'entreprise s'engage à examiner en priorité, les demandes de modification d'horaire des salariés de 55 ans et plus, dans les conditions visées à l'article 3 de l'accord collectif du 21 octobre 2002 sur le temps partiel. En application de ce texte, 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 trois mois à compter de la réception de la demande. 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.
- 3) L'entreprise s'engage à examiner en priorité, les demandes de modification d'organisation du travail des salariés âgés de 55 ans et plus, notamment pour les travailleurs de nuit, les salariés en équipe de suppléance et les salariés en équipes successives. L'employeur devra apporter une réponse au salarié concerné dans un délai maximum de trois mois à compter de la réception de la demande.

Par ailleurs, les entreprises ont la possibilité de donner des jours de repos supplémentaires aux salariés de 55 ans et plus.

b) Objectifs chiffrés et indicateurs de suivi

- 1) Sur la sensibilisation des risques professionnels, les partenaires sociaux dans les conditions définies ci-dessus s'engagent à trouver un ou des partenaire(s) les assistant dans la mission de communication, relative aux risques professionnels.

Les partenaires sociaux s'engagent à communiquer une fois par an sur ce thème.

- 2) L'entreprise s'engage à examiner en priorité 100% des demandes de travail à temps partiel des salariés âgés de 55 ans et plus. La branche mesurera la variation du taux des salariés de 55 ans et plus travaillant à temps partiel.
- 3) L'entreprise s'engage à examiner en priorité 100% des demandes de modification d'organisation du travail des salariés de 55 ans et plus, notamment pour les travailleurs de nuit, les salariés en équipe de suppléance et les salariés en équipes successives.

Un suivi de ces objectifs sera effectué chaque année et présenté à la commission de suivi paritaire, tel que défini à l'article 5.

Article 4.4 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En lien avec l'accord collectif du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la GPEC, 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.

a) Actions favorables

- 1) Au travers des actions de formation professionnelle prises en charge par l'OPCA C2P, la branche peut mesurer la part des salariés de 50 ans et plus, des entreprises du médicament, ayant bénéficié d'une action de formation en 2008 :
 - a. au titre d'une période de professionnalisation, 8,79% des stagiaires avaient 50 ans et plus ;
 - b. au titre du droit individuel à la formation (DIF) en dehors du temps de travail, 11,57% des stagiaires avaient 50 ans et plus.
 - c. Par ailleurs, 24% des candidats ayant obtenu un CQP dans la branche ont 50 ans et plus.

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, ouvrant droit à une prise en charge de l'OPCA C2P bénéficiera d'une prise en charge supplémentaire. Ce complément de forfait de prise en charge par l'OPCA C2P 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.

- 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 droit individuel à la formation (DIF), quant à lui est un dispositif qui participe à rendre le salarié acteur de son parcours professionnel. Les partenaires sociaux s'engagent à expliquer et diffuser les modalités de recours à ces deux dispositifs aux entreprises du secteur, en lien avec la section pharmacie de l'OPCA C2P.

b) Objectifs chiffrés et indicateurs de suivi

- 1) Pour développer les compétences et les qualifications, ces mesures doivent participer à augmenter de 10% la part des salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre de période de professionnalisation et du DIF, hors temps de travail, d'ici à fin 2012. L'OPCA C2P sera sollicité chaque année pour transmettre le nombre de salariés ayant suivi ces actions de formation.
- 2) Sur la validation des acquis de l'expérience et le DIF, les partenaires sociaux, dans le cadre de la section pharmacie de l'OPCA C2P, s'engagent à diffuser auprès des entreprises un rappel de ces dispositifs une fois par an.

Un suivi de ces objectifs sera effectué chaque année et présenté à la commission de suivi paritaire, tel que défini à l'article 5.

Article 4.5 : Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite

Depuis la loi du 21 août 2003, de plus en plus de mesures encadrent la fin de carrière afin de retarder l'âge de départ à la retraite et allonger la vie professionnelle. Il s'agit notamment de la majoration des durées de cotisation, de l'impossibilité de mise à la retraite d'office entre 65 et 70 ans, de la caducité de l'accord collectif du 19 janvier 2004 sur la mise à la retraite, de la suppression de la dispense de recherche d'emploi pour les demandeurs d'emploi de 57 ans et plus, de la contribution patronale de 50 % en cas de mise à la retraite et préretraite, de la CSG à 7,5 % sur les allocations de préretraite, et de l'obligation déclarative de départ des salariés de plus de 55 ans.

Des dispositifs incitatifs sont dès lors mis en place pour favoriser la transition entre la vie professionnelle et la retraite, notamment au travers de la libéralisation totale du cumul emploi-retraite et l'attractivité de la surcôte.

a) Actions favorables

- 1) Une communication sera diffusée auprès des entreprises et des salariés sur les possibilités de recruter un salarié ayant déjà liquidé sa retraite (cumul emploi-retraite). Cette communication sera l'occasion d'informer également sur les autres mesures favorables à l'emploi des seniors prises par le gouvernement, notamment l'augmentation de la surcôte. Une mise à jour sera effectuée dès qu'une modification de la réglementation aura lieu sur l'ensemble des dispositifs visés.
- 2) Le Leem, après information des organisations syndicales de salariés, s'engage à étudier les moyens de communication annuelle auprès du salarié (en complément de l'information envoyée tous les 5 ans actuellement), sur sa demande, du montant estimatif de sa pension de retraite, toutes caisses confondues, à partir de 55 ans, en lien avec :
 - o la CGIS (caisse générale interprofessionnelle de retraite pour salariés), caisse de retraite complémentaire ARRCO des entreprises du médicament et ;
 - o l'ACGME (association de retraite des cadres du groupe Mornay Europe), caisse de retraite complémentaire AGIRC.
 - o la CRC, (caisse de retraite des cadres), caisse de retraite complémentaire AGIRC.

b) Objectifs chiffrés et indicateurs de suivi

- 1) Dans le but de favoriser la transition entre activité et retraite et d'atteindre l'objectif de recrutement défini au présent accord, une brochure d'information annuelle sur le cumul emploi-retraite/ surcôte / suppression de la mise à la retraite d'office à 65 ans, sera diffusée à l'ensemble des entreprises de la branche. Chaque entreprise devra porter à la connaissance de ces salariés, par tout moyen, le contenu de cette information, ainsi que des mises à jour.
- 2) Un compte rendu de l'état d'avancement des mesures prises pour favoriser une communication annuelle du montant estimatif de la pension de retraite du salarié sera effectué chaque année.

Un suivi de ces objectifs sera effectué chaque année et présenté à-la commission de suivi paritaire, tel que défini à l'article 5.

Article 4.6 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les salariés ayant eu une longue carrière professionnelle ont pu au cours de toutes ces années acquérir une expertise et un savoir-faire. Les mesures suivantes doivent favoriser la transmission de ces savoirs et des compétences en développant le tutorat.

a) Actions favorables

- 1) En 2008, la part des fonctions tutorales exercées par des salariés de 50 ans et plus, pris en charge par l'OPCA C2P, n'est pas disponible. Toutefois au 30 septembre 2009, elles représentaient près de 17% de l'ensemble des fonctions tutorales prises en charge, tout âge confondu. Pour développer la part de salariés de 50 ans et plus, exerçant la fonction tutorale, les partenaires sociaux, dans le cadre de la section pharmacie de l'OPCA C2P, conviennent de promouvoir ce dispositif.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés sur volontariat. Celle-ci sera prise en compte lors de l'entretien prévu à l'article 19-2

de l'accord collectif du 29 septembre 2004 sur la formation professionnelle conformément à l'article 12 de cet accord.

- 2) En 2008, la part des formations de tuteur réalisée par des salariés de 50 ans et plus, pris en charge par l'OPCA C2P, représentait moins de 9% de l'ensemble des formations de tuteur prises en charge, tout âge confondu. Pour développer la part de salariés de 50 ans et plus, suivant cette action de formation de tuteur une communication annuelle sera diffusée sur la mission de tutorat et notamment un rappel de la brochure C2P « Tuteur : une mission qui ne s'improvise pas » qui précise les conditions de prise en charge par l'OPCA C2P du tutorat.

b) Objectifs chiffrés et indicateurs de suivi

- 1) La promotion de la fonction tutorale sera effectuée au travers une communication auprès des entreprises du médicament une fois par an par l'OPCA C2P. Elle doit participer à favoriser l'exercice de la fonction tutorale et permettre que la part de ces fonctions exercées par des salariés de 50 ans et plus, prises en charge par l'OPCA C2P, représente au moins de 20% de l'ensemble des fonctions tutorales des entreprises du médicament pris en charge, tout âge confondu au 31 décembre 2012.
- 2) Dans le but de favoriser le développement du tutorat, une communication annuelle sera diffusée avec notamment un rappel de la brochure C2P « Tuteur : une mission qui ne s'improvise pas ». Chaque entreprise devra porter à la connaissance de ces salariés, par tout moyen, le contenu de cette information ainsi que de ses mises à jour. La promotion de ce module de formation doit participer à augmenter de 20% la part d'actions de formation de tuteur suivies par des salariés de 50 ans et plus, prises en charge par l'OPCA C2P.

Un suivi de ces objectifs sera effectué chaque année et présentée à la commission de suivi paritaire, tel que défini à l'article 5.

ARTICLE 5 : MODALITES DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE CES DISPOSITIONS ET DE LA REALISATION DE CET OBJECTIF

Pendant toute la durée de l'application du présent accord, un suivi annuel de l'objectif défini au présent accord et de l'application de ses mesures est fait au moment de la commission sur le rapport annuel.

Dans les trois mois qui suivent la fin d'application du présent accord, soit avant le 31 mars 2013, la commission paritaire se réunit pour faire un bilan de l'application du présent accord sur les trois dernières années.

ARTICLE 6 : MESURES PORTANT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les mesures portant sur la formation professionnelle nécessitent une modification de l'accord collectif du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la gestion prévisionnelle des emplois et s'appliquent à toutes les entreprises quelque soit leur effectif. Les partenaires sociaux modifieront en conséquence l'accord précité pour une application à compter du 1^{er} janvier 2010.

ARTICLE 7 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, prenant effet le 1^{er} janvier 2010 et dont le terme est fixé au 31 décembre 2012.

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 8 : REVISION 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 9 : EXTENSION, AGREMENT ET DEPOT 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.

Les parties signataires solliciteront également le ministre chargé de l'emploi afin de recueillir son avis favorable sur le présent accord conformément à l'article L.138-26 du code de la sécurité sociale telle qu'issue de sa rédaction par la loi du 17 décembre 2008.

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.

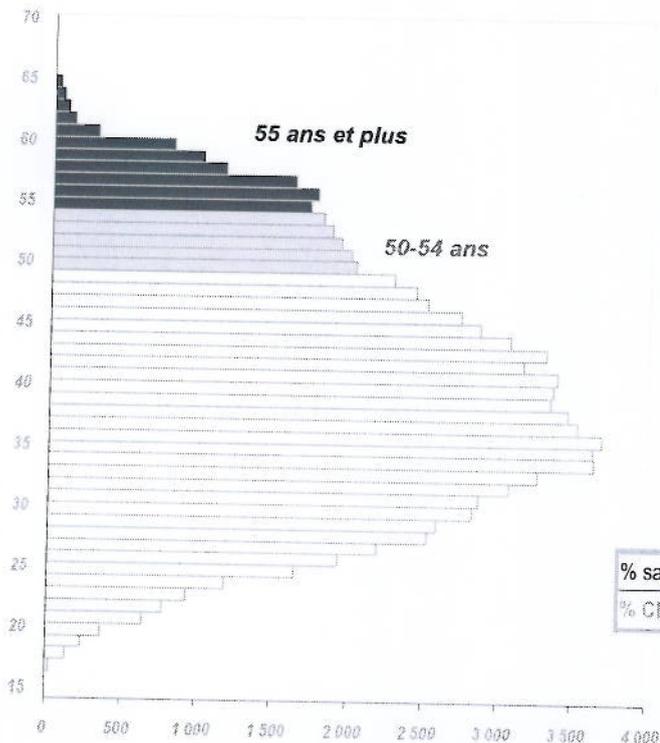
Annexe 1 diagnostic de la branche (voir ci-après)

Le diagnostic statistique seniors de la Branche

Présentation de quelques indicateurs tirés de l'exploitation statistique de l'Enquête Emploi au 31/12/2007 du Leem

Effectif de l'industrie du médicament : 103 633 salariés
Effectif de l'échantillon de référence : 95 333 salariés

Les effectifs en 2007



PYRAMIDE DES ÂGES DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DE LA BRANCHE

Données générales :

Nombre total de salariés : 95 333

Nombre de salariés de 50 ans et plus : 18 398 (19%)

Nombre de salariés de 55 ans et plus : 8 762 (9%)

Age moyen : 40 ans

TAUX DE CDI DANS LES EFFECTIFS DE LA BRANCHE

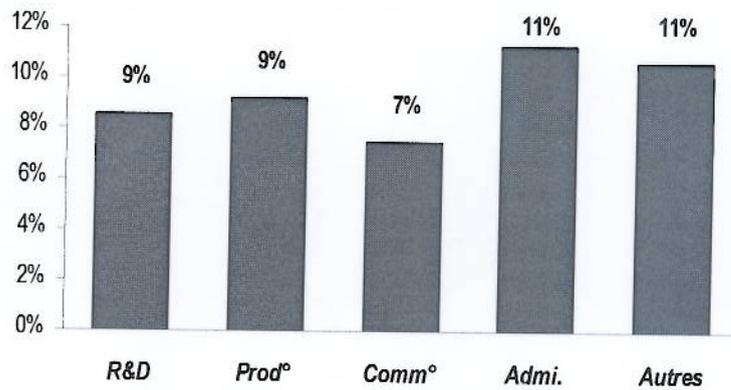
	R&D	Prod°	Comm°	Admi.	Autres	Total
% salariés en CDI	91%	90%	97%	91%	90%	92%
% CDI (50 ans & +)	99%	98%	99%	98%	99%	99%

Les effectifs par famille de métiers

REPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE DES EFFECTIFS DE CHAQUE FAMILLE DE METIER

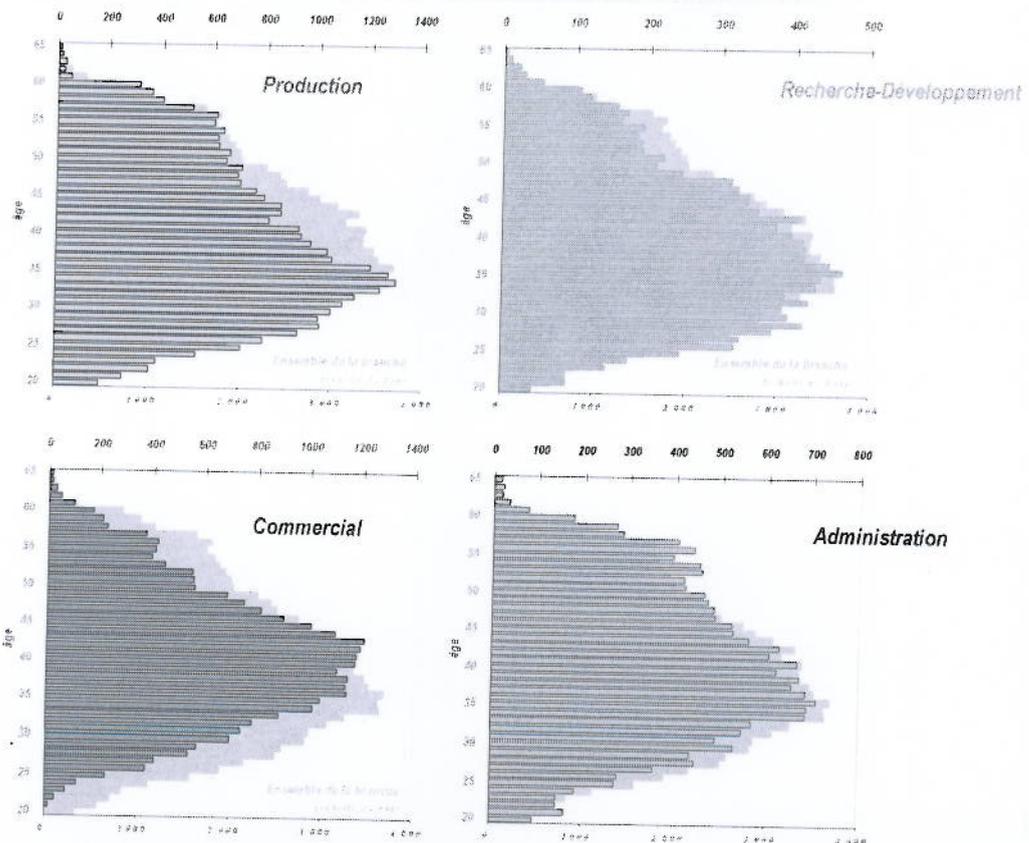
	R&D	Prod°	Comm°	Admi.	Autres	Total
< 45 ans	70%	69%	67%	64%	61%	67%
45-49 ans	13%	11%	16%	13%	16%	13%
50-54 ans	8%	10%	9%	12%	12%	10%
55 ans et +	9%	9%	7%	11%	11%	9%
Total	11 870	31 810	26 676	18 784	6 193	95 333

LA PART DES 55 ANS ET PLUS PAR FAMILLE DE METIER



Source : Enquête Emploi Leem, traitements BPI

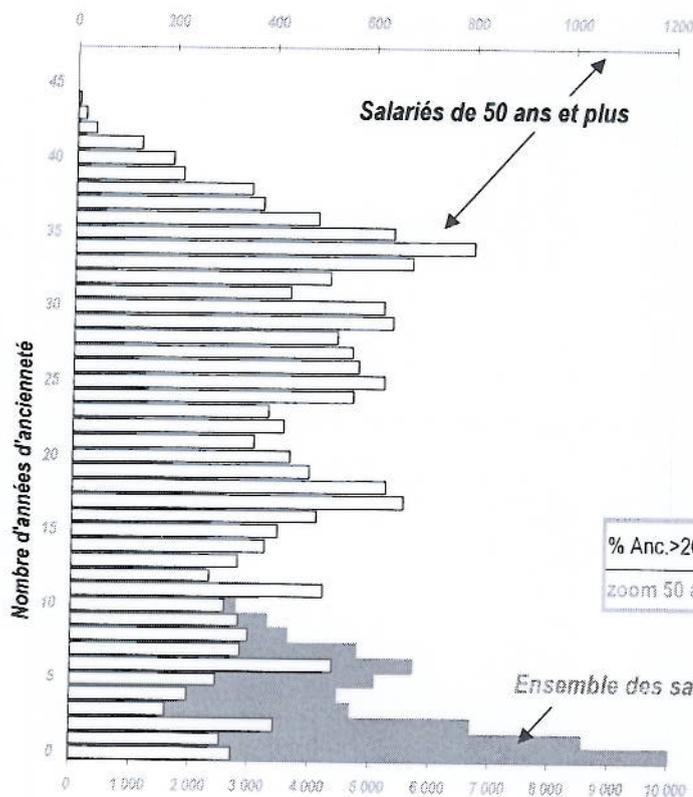
Pyramides des âges des familles de métiers



En gris sur chaque graphique, Pyramide des âges de l'ensemble des salariés

Source : Enquête Emploi Leem, traitements BPI

L'ancienneté



PYRAMIDE DES ANCIENNETES

Ancienneté moyenne : 10,3 ans

Ancienneté moyenne des 50 ans et plus : 21,7 ans

PART DES SALARIÉS PRESENTANT UNE ANCIENNETE DE PLUS DE 20 ANS

	R&D	Prod°	Comm°	Admi.	Autres	Total
% Anc.>20 ans	16%	18%	11%	21%	22%	17%
zoom 50 ans et +	62%	62%	44%	60%	65%	58%

Source : Enquête Emploi Leem, traitements BPI

Les entrées

LES RECRUTEMENTS REALISES EN 2007 SELON L'AGE ET LA FAMILLE PROF.

	R&D	Prod°	Comm°	Admi.	Autres	Total
< 45 ans	1 312	3 274	1 976	1 893	717	9 172
45-49 ans	59	148	146	93	47	493
50-54 ans	35	85	47	40	17	224
55 ans et +	15	27	16	32	11	101
Total	1 421	3 534	2 185	2 058	792	9 990
% 50 ans et +	4%	3%	3%	3%	4%	3%
Taux d'entrée*	12%	11%	8%	11%	12%	10%
zoom 50 ans et +	2%	2%	1%	2%	2%	2%
Turnover*	11%	10%	9%	11%	12%	10%
zoom 50 ans et +	6%	7%	8%	6%	5%	7%

* Taux d'entrée = Nombre d'entrée / Stock

Turnover = (Entrées + Sorties) / Effectifs total

Les sorties (1/2)

LES DEPARTS ENREGISTRES EN 2007 SELON LA TRANCHE D'ÂGE

	R&D	Prod°	Comm°	Admi.	Autres	Total
< 45 ans	76%	71%	66%	71%	74%	71%
45-49 ans	6%	5%	9%	5%	7%	6%
50-54 ans	3%	3%	4%	3%	4%	3%
55 ans et +	14%	21%	21%	21%	15%	20%
Total	1 107	2 919	2 542	1 822	573	8 963

Taux de sortie*	9%	9%	10%	10%	9%	9%
zoom 50 ans et +	10%	11%	14%	10%	8%	11%

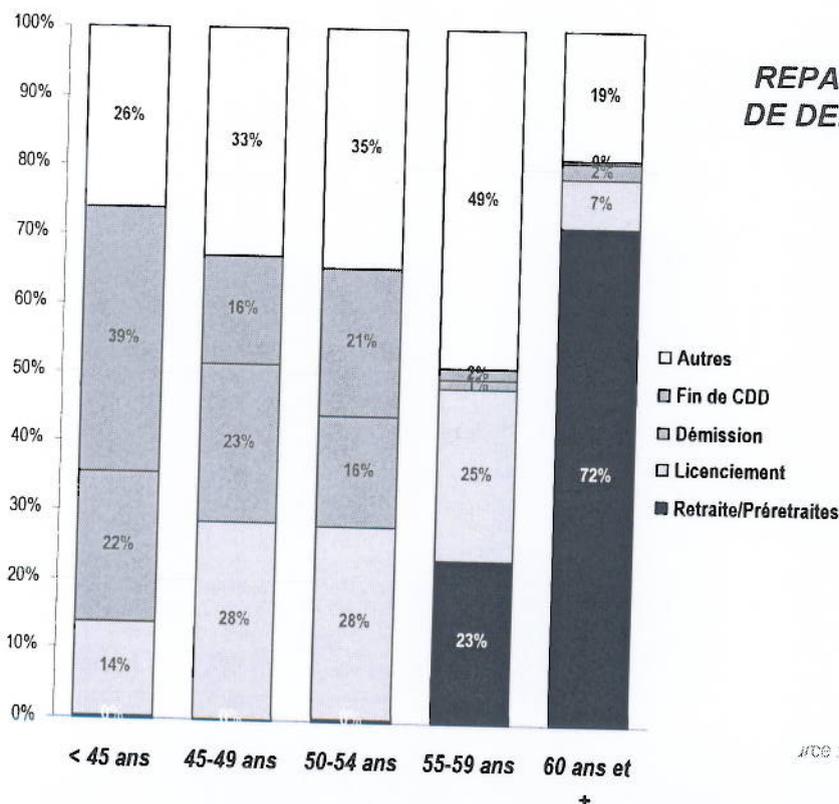
* Taux de sortie = Nombre de sorties / Stock

LES DEPARTS EN 2007 SELON LE MOTIF DANS LA BRANCHE

Motifs	Fin de CDD	Retraite	Démission	Licenciement	Autres
Fin de CDD	23%	48%	11%	30%	25%
Retraite	4%	16%	5%	10%	3%
Démission	20%	12%	27%	15%	9%
Licenciement	10%	8%	28%	15%	6%
Autres	43%	15%	29%	30%	56%

Source : Enquête Emploi Leem, traitements BPI

Les sorties (2/2)

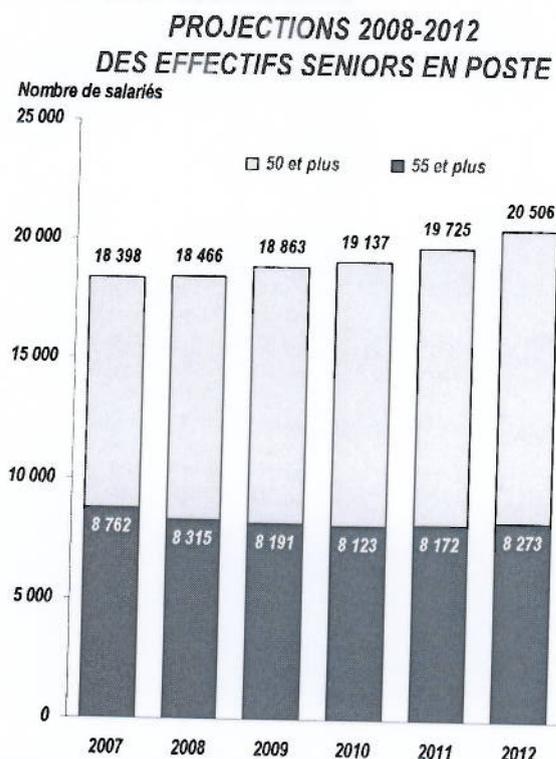
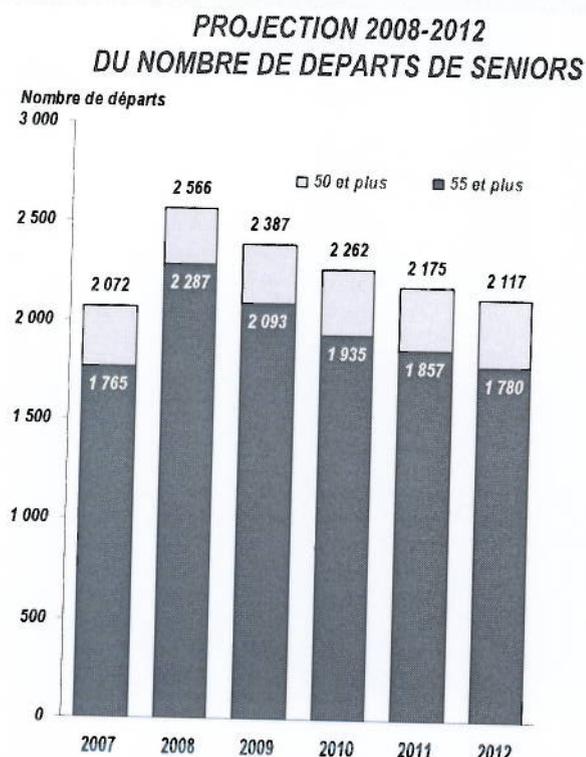


Source : Enquête Emploi Leem, traitements BPI

Projections des effectifs seniors (1/2)

- Les projections ont été réalisées sur la base des hypothèses suivantes :
 - Le taux de « partants » est quasiment nul entre 50 et 55 ans, égal à 100% après 65 ans. Il croît de façon linéaire entre ces deux âges.
 - La projection du taux applicable au cours des années 2008 à 2012 s'appuie sur l'examen des comportements des générations de seniors constatés en 2007 (par exemple, 97% de la cohorte des salariés ayant 54 ans en 2007 étaient toujours en activité à la fin de l'année).
 - La méthodologie utilisée tient compte de l'allongement de la période d'activité induite par les dispositions de la loi Fillon pour les années postérieures à 2008. La procédure d'estimation consiste ainsi à augmenter l'âge moyen des partants de façon différente selon les cohortes. Ce prolongement est d'environ un trimestre par an pour les seniors de 55 ans, quasi-nul pour les seniors de 65 ans.
 - La procédure utilisée intègre pour les années 2008 à 2012 les volumes de recrutements de seniors constatés en 2007, soit 222 personnes de 50 à 54 ans et 101 personnes de 55 ans et plus.

Projections des effectifs seniors (2/2)



Les entrées et le vieillissement des salariés de 50 ans et + ne permettent pas de maintenir les effectifs des 55 ans et + : à prendre en compte pour le maintien du taux d'emploi des seniors

Annexe 2 Tableau synthétique des engagements prévus au présent accord

Objectif de recrutement : Sur les recrutements, en 2007, les salariés âgés de 50 ans et plus représentent 3,25 % des recrutements, soit 325 salariés sur 9 990 personnes recrutées tout âge confondu, pour l'ensemble du secteur. L'objectif est d'augmenter la part des seniors dans les recrutements et passer ainsi de 3,25 % à 4,1 % à fin 2012 sur l'ensemble du secteur.

Domaine d'action concerné	Action favorable	Objectif chiffré	Indicateurs de suivi
1) Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise	Action de formation pour sensibiliser les managers et les services RH sur l'emploi, le recrutement et l'évolution de carrière des seniors avec une prise en charge par l'OPCA C2P pour des formations dans le cadre d'une période de professionnalisation sur la totalité des coûts pédagogiques et des frais réels justifiés pour les autres frais liés à la formation sans aucun plancher d'heures	Identifier ou créer une formation avant le 31 décembre 2010.	Suivi du nombre d'actions de formation financées chaque année au titre des périodes de professionnalisation.
	Promotion de l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus via la bourse de l'emploi sur le site www.leem.org	Signer une convention de partenariat avec un ou plusieurs organismes spécialisés pour favoriser le recrutement des seniors de 50 ans et plus.	- Bilan de la mise en oeuvre de ce dispositif et des partenariats conclus - Suivi du nombre de candidats de 50 ans et plus proposé par le ou les organismes partenaires aux entreprises ayant déposé une offre d'emploi sur la bourse de l'emploi
	Promotion du « CDD Seniors »	Expliquer et diffuser les modalités de recours au dispositif « CDD Seniors » aux entreprises de la branche au moins une fois par an	Suivi du nombre d'informations transmises par la branche
	- Promotion du contrat de professionnalisation pour les 50 ans et plus - Complément de forfait de prise en charge par l'OPCA C2P de 15€ par heure pour les contrats de professionnalisation pour les salariés âgés de 50 ans et plus	- Expliquer et diffuser les modalités de recours au contrat de professionnalisation pour les salariés de 50 ans et plus aux entreprises de la branche au moins une fois par an - Conclure 30 contrats de professionnalisation avec des salariés de 50 ans et plus au 31 décembre 2012.	- Suivi du nombre d'informations transmises par la branche - Suivi du nombre de contrats de professionnalisation conclu avec des salariés de 50 ans et plus au 31 décembre 2012 pris en charge par l'OPCA

2) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	- Anticiper l'évolution des carrières professionnelles en proposant un guide « passerelles métiers » et en communiquant sur les métiers et leur évolution - - Créer et diffuser un guide sur les entretiens	Communiquer : - sur le guide « passerelles métiers » et les métiers ; - une fois par an sur un guide sur les entretiens	- Suivi du nombre d'informations transmises - Suivi des pratiques des entreprises sur les entretiens au travers le bilan de l'application de l'accord collectif du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie
	Promotion du parcours modulaire de formation « construire son projet professionnel » proposé par l'OPCA C2P avec une prise en charge par l'OPCA C2P pour ce module dans le cadre d'une période de professionnalisation sur la totalité des coûts pédagogiques et des frais réels justifiés pour les autres frais liés à la formation sans aucun plancher d'heures	Etendre le module créé à ce jour pour les VM aux salariés de 50 ans et plus sur l'ensemble des métiers	Suivi du nombre de salariés ayant suivi ce module

3) Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	- Sensibilisation des salariés exposés et des acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques liés au travail.	- Signer une convention de partenariat avec un ou plusieurs organismes spécialisés pour assister les partenaires sociaux pour diffuser une culture de la prévention dans les entreprises. - Communiquer une fois par an sur les gestes et postures à adopter et l'ergonomie des postes.	- Bilan de la mise en oeuvre de ce dispositif et des partenariats conclus - Suivi du nombre d'informations transmises par la branche sur les gestes et postures à adopter et l'ergonomie des postes.
	Etude prioritaire par l'entreprise des demandes de modification d'horaire des salariés âgés de 55 ans et plus (avec possibilité de maintien de l'assiette des cotisations vieillesse correspondant à un temps plein).	Examiner 100% des demandes de modification d'horaire des salariés âgés de 55 ans et plus	Suivi de la variation du taux des salariés de 55 ans et plus travaillant à temps partiel.
	Etude prioritaire par l'entreprise des demandes de modification d'organisation du travail des salariés de 55 ans et plus, notamment pour les travailleurs de nuit, les salariés en équipe de suppléance et les salariés en équipes successives.	Examiner 100% des demandes de modification d'organisation du travail des salariés âgés de 55 ans et plus	

4) Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	Développement des actions de formation professionnelle pour les salariés de 50 ans et plus en prévoyant un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA C2P pour toute période de professionnalisation et DIF hors temps de travail ouvrant droit à une prise en charge de l'OPCA C2P de 15 euros par heure	Augmenter de 10 % la part des salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre de période de professionnalisation et du DIF, hors temps de travail, d'ici fin 2012.	Suivi du nombre de salariés de 50 ans et plus formés dans le cadre de période de professionnalisation et du DIF, hors temps de travail, d'ici fin 2012.
	Communication auprès des entreprises du secteur sur les modalités de recours au dispositif de la VAE (validation des acquis de l'expérience) et au DIF	Communiquer une fois par an sur les dispositifs « VAE » et DIF	- Suivi du nombre d'informations transmises par la branche

5) Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	Communication sur les mesures favorables à l'emploi des seniors comme le cumul emploi-retraite et la surcôte	Communiquer une fois par an et à chaque modification législative ou réglementaire nécessitant une mise à jour	- Suivi du nombre d'informations transmises par la branche
	En lien avec les caisses de retraites, étude des possibilités d'annualiser la communication faite aux salariés à partir de 55 ans du secteur, à leur demande, du montant estimatif de leur pension de retraite.	Etablir un contact avec les caisses pour informer chaque année les salariés du montant estimatif de leur retraite	Compte rendu de l'état d'avancement des mesures prises pour une communication annuelle des informations « retraite » des salariés, en partenariat avec les caisses complémentaires
6) Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	Promotion de la fonction tutorale	- Communiquer une fois par an sur ce dispositif - Augmenter à hauteur d'au moins 20 % la part des salariés de 50 ans exerçant une fonction tutotale prise en charge par l'OPCA-C2P	- Suivi du nombre d'informations transmises par la branche - Suivi du nombre de salariés de 50 ans exerçant une fonction tutorale
	Promotion des formations de tuteur	- Communiquer une fois par an sur la brochure C2P « tuteur : une mission qui ne s'improvise pas » - Augmenter de 20 % la part d'action de formation de tuteur suivies par des salariés de 50 ans et plus	- Suivi du nombre d'informations transmises par la branche - Suivi du nombre de salariés de 50 ans ayant suivi l'action de formation de tuteur

Fait à Paris, le 3 novembre 2009

Pour Les Entreprises du Médicament (Leem) :	
- Pour la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T.	- Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.G.T.
- Pour la Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes-CFE/CGC	- Pour la Fédération Nationale de la Pharmacie - F.O.
- Pour la Fédération Chimie Mines Textiles Energie - C.F.T.C.	- Pour le Syndicat National Professionnel Autonome des Délégués Visiteurs Médicaux (S.N.P.A.D.V.M.)