

PHARMACIE

ACCORD

L'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013 et sa transposition en loi du 5 mars 2014 visent à réformer en profondeur les logiques de formation professionnelle. Cela se traduit par une réorientation de la formation professionnelle visant la qualification et une co-action des parties prenantes.

Par le biais du Compte personnel de formation (CPF) et d'une politique d'abondement de branche, les partenaires sociaux comptent donner aux salariés les moyens d'être acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle, du développement de leurs compétences et de la sécurisation de leur parcours professionnel.

La FCE-CFDT est convaincue qu'une véritable politique de formation professionnelle et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau de la branche est primordiale pour développer les compétences des salariés. De plus, vis-à-vis des jeunes, une politique de l'apprentissage volontariste, avec une offre renforcée de formations en alternance reste indispensable.

La FCE-CFDT a démarré des négociations en fixant un objectif clair. Elle souhaite mieux orienter la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin, notamment les jeunes, les salariés les moins qualifiés, les demandeurs d'emploi, les salariés des TPE- PME et les salariés atteints d'un handicap. Une revendication forte portée constamment par la FCE concerne la formation des salariés à temps partiel. Un autre point que la FCE est seule à revendiquer consiste à améliorer la rémunération des jeunes en contrat de professionnalisation.

LA FCE-CFDT A SIGNÉ UN ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS DEUX CCN PARMIS LES TROIS DE LA BRANCHE PHARMACIE

L'accord signé avec le LEEM en novembre 2014 a permis d'acter un abondement des heures, au moment de la mobilisation de CPF. S'il manque des heures pour une formation, les publics prioritaires (salariés à temps partiel, seniors de 45 ans et plus, salariés occupant un emploi menacé) bénéficieront d'un abondement supplémentaire de 150 % des heures portées à leur compte dans la limite des heures manquantes. La FCE a demandé que la VAE soit réalisée sur le temps de travail. L'accord prévoit un dispositif dans ce sens. Il est aussi prévu un forfait limité à 400 euros pour une action d'évaluation et de repérage en amont d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) et 400 euros pour l'entretien final d'évaluation.

Par ailleurs, nous avons obtenu que l'entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle soit distinct de l'entretien annuel d'évaluation. La loi prévoit un bilan récapitulatif tous les six ans. Nous avons pu faire préciser que la progression salariale soit hors prime d'ancienneté et hors impact d'une augmentation des minima conventionnels sur la rémunération.

Concernant l'accord signé avec l'Union en avril 2015, comme celui de l'industrie pharmaceutique, l'amélioration de la rémunération des jeunes en contrat de professionnalisation portée uniquement par la FCE n'a pas trouvé écho auprès des chambres patronales. En revanche ses autres revendications sont bien dans l'accord. Il est clairement inscrit que les formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) ne peuvent être des formations au poste. Celles-ci relèvent du plan de formation des entreprises. Le droit des salariés à temps partiel d'accéder à des formations comme des salariés à temps complet est reconnu par la chambre patronale. L'accord prévoit un abondement de 150 % aux heures manquantes pour des formations éligibles au CPF, dans la limite de 150 heures pour tous les salariés. De plus, en amont de la recevabilité du dossier du VAE, les salariés peuvent bénéficier également de cet abondement dans la limite de 7 heures. La FCE a également obtenu que lors de départ en formation, les frais de garde d'enfant et de parent à charge soient payés par l'OPCA de branche. Cet accord apporte des précisions sur l'entretien professionnel par rapport au silence de la loi sur ce point. Il y est clairement stipulé qu'une progression salariale se fait notamment via une augmentation individuelle ou une évolution de classification.

Cet accord de formation professionnelle permet aux salariés des petites entreprises de la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire » de bénéficier d'un cadre contractuel auquel leurs employeurs ne peuvent déroger.

