INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD COLLECTIF

EN FAVEUR DE L'EMPLOI

DES PERSONNES

EN SITUATION DE HANDICAP

DU 21 NOVEMBRE 2019

Accord collectif du 21 novembre 2019 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Entre d'une part,

- Les Entreprises du Médicament (Leem)
  58, boulevard Gouvion-Saint-Cyr – PARIS 17ème

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.
  171, avenue Jean Jaurès – PARIS 19ème

- 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 Fédérale de l'Industrie et de la Construction - U.F.I.C. – U.N.S.A.
  21, rue Jules Ferry – 93177 BAGNOLET

Il est convenu ce qui suit :

Table des matières

PREAMBULE **4**

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES DE L'ACCORD **4**

ARTICLE 1.1. CHAMP D'APPLICATION 4
ARTICLE 1.2. LES BENEFICIAIRES DE L'ACCORD 4
1.2.1 Les salariés bénéficiaires du présent accord *4*
1.2.2 Les entreprises bénéficiaires du présent accord *5*
ARTICLE 1.3. LES ACTEURS 5
ARTICLE 1.4. LES MODALITES D'ACQUITTEMENT DE L'OBLIGATION D'EMPLOI 6
ARTICLE 1.5. LES MODALITES DE REDUCTION DE LA CONTRIBUTION 6

ARTICLE 2. RECRUTEMENT **6**

ARTICLE 2.1- OBJECTIFS 7
ARTICLE 2.2- LES ACTIONS FAVORISANT LE RECRUTEMENT 7
2.2.1 - Actions initiées par la branche *7*
2.2.2 - Actions initiées par les entreprises *8*

ARTICLE 3. MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET INSERTION **9**

ARTICLE 3.1- LES ACTIONS INCOMBANT AUX EMPLOYEURS AU REGARD DES DISPOSITIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES 10
ARTICLE 3.2 - LES ACTIONS D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI 10
3.2.1 – Actions destinées à l'accueil dans l'entreprise *10*
3.2.2 – Actions en faveur du maintien dans l'emploi *11*
3.2.3 – Actions visant le retour à l'emploi des salariés en situation de handicap (arrêt, inaptitude, en cours de reclassement ou reconversion) *12*

ARTICLE 4. MOBILISATION ET SENSIBILISATION **13**

ARTICLE 4.1 - LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE 13
ARTICLE 4.2 - LES MANAGERS ET LES EQUIPES RESSOURCES HUMAINES 14
ARTICLE 4.3 - LES SALARIES DE L'ENTREPRISE 14
ARTICLE 4.4 - LES EQUIPES MEDICO-SOCIALES 15
ARTICLE 4.5 - LES PARTENAIRES SOCIAUX 15

ARTICLE 5. RECOURS AU SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE **15**

ARTICLE 6. ACTIONS INNOVANTES INCLUSIVES **16**

ARTICLE 7. FONDS SOCIAL DE SOLIDARITE **17**

ARTICLE 8. LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DE L'ACCORD **18**

ARTICLE 8.1 - LA REALISATION D'UN DIAGNOSTIC PREALABLE 18
ARTICLE 8.2 - LE CORRESPONDANT HANDICAP DANS L'ENTREPRISE 18
ARTICLE 8.3 - LE SUIVI DE L'ACCORD DANS L'ENTREPRISE ET DANS LA BRANCHE 20

ARTICLE 9. PILOTAGE ET SUIVI **20**

9.1 HANDIEM : UNE ASSOCIATION DEDIEE 20
9.1.1 Les missions de cette association *20*
9.1.2 La composition du Conseil d'Administration de HandiEM *21*
9.1.3 Pouvoirs du Conseil d'Administration *21*
ARTICLE 9.2 LE FINANCEMENT DES ACTIONS DU PRESENT ACCORD 22
9.2.1 Budget des actions de l'accord *22*
9.2.2 Budget du suivi et de la coordination de l'accord au niveau de la branche *22*

ARTICLE 10. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD **23**

ARTICLE 11. EXTENSION, DEPOT ET AGREMENT **23**

I - OBJET ET COMPOSITION DE L'ASSOCIATION 25

ARTICLE 2 – OBJET ET MISSIONS 25

ARTICLE 4 - SIEGE SOCIAL **26**

ARTICLE 6 – COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 26

ARTICLE 7 - REUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 26

ARTICLE 8 - POUVOIRS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 27

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DISPOSE DES POUVOIRS LES PLUS ETENDUS POUR FAIRE ET AUTORISER TOUS ACTES CONFORMES AUX MISSIONS DE L'ASSOCIATION ENUMEREES CI-DESSUS A L'ARTICLE 2 : 27

ARTICLE 10 - BUREAU 28

ARTICLE 11 - EXERCICE DES FONCTIONS D'ADMINISTRATEUR 28

ARTICLE 12 – RESSOURCES ANNUELLES 29

ARTICLE 14 – COMMISSAIRE AUX COMPTES 29

ARTICLE 15 - REGLEMENT INTERIEUR 29

ARTICLE 16 - MODIFICATION DE STATUTS 29

ARTICLE 17 - DISSOLUTION – LIQUIDATION 30

Préambule

Dès 2008, le Leem et l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de Branche Industrie du médicament ont unanimement décidé de s'engager dans une politique sectorielle volontariste en faveur des personnes en situation de handicap en signant deux accords collectifs (2008 et 2014).

Cette politique dont les objectifs sont fixés par accord est animée par une Mission Handicap paritaire (HandiEM). Ils couvrent environ 250 entreprises de la branche employant 71 000 salariés (sur 128 256 que compte la Branche professionnelle).

L'évolution du taux d'emploi est un marqueur important de l'efficience de cette politique sectorielle. Depuis 2009, le taux d'emploi direct a en effet plus que doublé : il est passé de 1,35% à 3,19% (chiffres 2018).

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). C'est dans ce nouveau contexte légal, que les partenaires sociaux se sont engagés dans un 3ème accord de branche sectoriel. Ce dernier marque leur engagement de poursuivre la dynamique enclenchée en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et leur volonté de faire progresser le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap pour atteindre 4% à l'issue du présent accord.

Ainsi, au-delà du seul respect des obligations issues du cadre législatif et réglementaire, les partenaires sociaux démontrent, par le présent accord, leur volonté de poursuivre et de développer :

- une politique de recrutement et de formation professionnelle des personnes en situation de handicap
- le maintien et l'insertion des personnes en situation de handicap, notamment des plus jeunes par le biais de stages, de contrats d'alternance ouvrant des perspectives d'embauche, mais aussi des personnes déclarées inaptes en situation de handicap.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1. Champ d'application et bénéficiaires de l'accord

Article 1.1. Champ d'application

Tout employeur, qui emploie au moins vingt salariés, a une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap à hauteur de 6% de l'effectif total de ses salariés, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 1.2. Les bénéficiaires de l'accord

1.2.1 Les salariés bénéficiaires du présent accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail.

1.2.2 Les entreprises bénéficiaires du présent accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises quel que soit le nombre de salariés dont l'activité relève de l'article 1 « champ d'application » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

Toutefois, il est rappelé que l'obligation d'emploi visée à l'article L. 5212-2 du code du travail ne concerne que les entreprises qui occupent au moins vingt salariés.

Toute entreprise qui occupe au moins vingt salariés au moment de sa création dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi visée à l'article 1.1, d'un délai de cinq ans, conformément à l'article L. 5212-4 du code du travail.

Les entreprises qui souhaitent signer un accord collectif de groupe ou d'entreprise agréé devront attendre la fin d'application du présent accord de branche. Dans cette hypothèse, conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, l'accord d'entreprise ainsi conclu, ne peut comporter des stipulations différentes de celles prévues par le présent accord, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés telle que prévue par le présent accord relève en effet de l'ordre public conventionnel[1].

Les entreprises qui appliquent un accord collectif agréé ne sont pas soumises aux dispositions du présent accord de branche et ne peuvent bénéficier des mesures financières d'accompagnement. Néanmoins, pour favoriser la mise en œuvre d'une politique sectorielle commune, ces entreprises sont associées à l'élaboration des orientations de la politique sociale en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap et peuvent participer à certaines actions mises en œuvre au niveau de la branche.

Les entreprises qui ne renouvelleront pas leur accord collectif agréé bénéficieront du présent accord.

Article 1.3. Les acteurs

Des acteurs pluridisciplinaires peuvent être mobilisés pour accompagner les bénéficiaires du présent accord en faveur de leur embauche, de leur insertion et de leur maintien dans leur emploi, et notamment :

- Le salarié ;
- L'entreprise (la direction de l'entreprise, le manager, le correspondant handicap, les directions des ressources humaines, des achats, de la communication, de l'hygiène sécurité environnement...) ;
- Les services de santé au travail (médecin du travail, assistante sociale, psychologue...) ;
- Les représentants du personnel ;
- HandiEM ;
- Des acteurs extérieurs (ergonomes, experts à l'accompagnement à la reconversion professionnelle, CARSAT, CRAM, pôle emploi, Maisons départementales des personnes handicapées...).

[1] en vertu de l'article 41 de l'accord collectif du 11 avril 2019 portant révision de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée.

Article 1.4. Les modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap par :

- L'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail quelles que soient la durée et la nature de leur contrat (article L. 5212-6 du code du travail) ;
- L'accueil de stagiaires, de personnes mises en situation professionnelle et de salariés mis à disposition[2] par une entreprise de travail temporaire ou des groupements d'employeurs, en situation de handicap (article L. 5212-7 du code du travail) ;
- L'effort consenti par l'entreprise en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi (article L. 5212-7-2 du code du travail) ;
- L'application du présent accord sous réserve d'une réalisation effective des actions prévues (art. L. 5212-8 du code du travail) ;
- Le versement de la contribution à la Mission Handicap de branche, HandiEM (article L. 5212-9 à L. 5212-11 du code du travail).

Article 1.5. Les modalités de réduction de la contribution

Conformément aux dispositions légales en vigueur, peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle :

- les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec des :
  - des entreprises adaptées (EA) ;
  - des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ;
  - des travailleurs indépendants handicapés (TIH) reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 (article L. 5212-10-1 du code du travail).
- les dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire (article L. 5212-11 du code du travail) ;
- des emplois "exigeant des conditions d'aptitude particulières", occupés par des salariés de l'entreprise en fonction de l'effectif de l'entreprise (article L. 5212-9 code du travail).

Article 2. Recrutement

Un effort particulier sera fait par les entreprises du médicament en faveur du recrutement[3] de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail.

---

[2] A titre expérimental, à compter du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021, outre les cas prévus aux articles L. 1251-6 et L. 1251-7 du code du travail, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié temporaire est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L. 5212-13 du même code. Le gouvernement a jusqu'à fin juin 2021 pour présenter au Parlement un rapport étudiant l'impact de cette mesure sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées (art 67 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel)

[3] CDI, CDD, stage, périodes de mise en situation en milieu professionnel, intérim, contrat de mise en disposition

Les entreprises du médicament bénéficiaires du présent accord s'engagent à mettre en œuvre le plan de recrutement suivant.

Article 2.1- Objectifs

L'ensemble des entreprises du médicament entrant dans le champ d'application du présent accord s'engagent à conclure 300 contrats par an pendant toute la durée de l'accord, soit 900 contrats pendant trois ans.

Le nombre de recrutements pris en compte concerne :

- Les CDI
- Les CDD
- Les contrats en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage)[4]
- Les contrats d'intérim
- Les stages
- Les périodes de mise en situation professionnelle.

Un effort particulier sera porté sur les recrutements en CDI et également sur les CDD et contrats d'intérim, de plus de 6 mois continus.

Les entreprises s'efforcent de recourir aux contrats en alternance. En effet, ces outils sont appropriés à la professionnalisation des jeunes et/ou des demandeurs d'emploi.

Article 2.2- Les actions favorisant le recrutement

2.2.1 - Actions initiées par la branche

HandiEM, telle que définie à l'article 9.1.1 du présent accord, a pour rôle notamment d'accompagner les entreprises dans le recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, en :

- Identifiant des cabinets de recrutement spécialisés dans le handicap et dans le secteur de l'industrie pharmaceutique ;
- Professionnalisant les acteurs existants du recrutement sur la thématique du handicap par le biais de formations dédiées ;
- Relayant auprès du secteur toutes les initiatives nationales ou régionales en faveur de l'emploi ;
- Développant des partenariats nationaux ou territoriaux (pôle emploi, Cap emploi, Apec...) pour accompagner les entreprises bénéficiaires de l'accord dans leurs recrutements ;
- Participant et organisant des évènements dédiés à l'emploi des bénéficiaires de l'emploi favorisant la rencontre entre entreprises et personnes handicapées en recherche de stage, d'alternance, d'emploi ;
- Développant les passerelles de CV des demandeurs d'emploi et de salariés des entreprises du médicament inaptes au sein des pôles de compétitivité du secteur (Polepharma, Afipral...) ;
- Identifiant en lien avec le comité d'orientation et de suivi paritaire de la branche les métiers en tension afin d'adapter des parcours de formation des personnes en situation de handicap...

[4] sans limite d'âge, conformément à l'article L6222-2 du code du travail

En partenariat avec les acteurs sectoriels et territoriaux, les entreprises du médicament s'engagent à travers le recours au secteur adapté et protégé, à accompagner en amont la montée en compétence des salariés du secteur adapté et protégé pour les former aux besoins des entreprises en vue de leur recrutement (via notamment les CDD tremplin, la mise à disposition ...). Ces dispositifs favorisent un parcours inclusif pour les personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire.

Ces actions pourront être initiées en lien avec le Leem, la CPNEIS et le comité d'orientation et de suivi paritaire de la branche. Ces mêmes actions ne peuvent être financées par l'accord que si elles sont en lien direct avec l'emploi des personnes handicapées.

Par ailleurs, la branche s'engage à développer des partenariats avec des organismes et institutions de formation initiale (écoles, universités...). La technicité des emplois des entreprises du médicament nécessite en effet de mettre en œuvre une politique de formation professionnalisante au profit des personnes en situation de handicap dès la formation initiale.
Le niveau de qualification des métiers du secteur étant élevé, une bonne formation initiale joue en effet un rôle essentiel pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans les entreprises du médicament. HandiEM développe des contacts et des projets spécifiques avec le secteur éducatif et les organismes de formation initiale afin de sensibiliser, avec les entreprises, les élèves en situation de handicap aux métiers de la branche.

HandiEM, en partenariat avec le Leem et le comité d'orientation et de suivi paritaire de la branche, étudie également avec les établissements d'enseignement (collèges, lycées, écoles, universités) qui le souhaitent la possibilité de mettre en place un partenariat permettant d'accompagner des jeunes en situation de handicap dans leurs formations qualifiantes, certifiantes et diplômantes.

Dans le cadre de la politique de développement de l'apprentissage poursuivie par la Branche[5], une attention particulière sera portée à l'insertion d'étudiants en situation de handicap et apprentis sans limite d'âge, notamment dans les CFA Leem Apprentissage. Ainsi des référents handicap sont nommés dans chaque CFA Leem pour favoriser le repérage, le recrutement et l'insertion de personnes en situation de handicap dans les entreprises du médicament.

2.2.2 - Actions initiées par les entreprises

Les entreprises s'engagent à initier un partenariat avec au moins une structure territoriale (ex : Cap emploi, cabinet spécialisé, associations ...) pour accompagner les candidats en situation de handicap.

Les cabinets de recrutement proposent aux entreprises des candidats en situation de handicap.

Les personnes en charge du recrutement pour les entreprises du médicament s'engagent à examiner, à compétences égales, des candidatures de personnes en situation de handicap pour tout type de recrutement.

A compter de la réception d'une candidature d'une personne en situation de handicap répondant au profil défini pour le poste, un entretien est organisé par les personnes en charge du recrutement.

[5] Accord collectif du 4 juillet 2019 sur la formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications, modifié.

En cas d'embauche d'une personne en situation de handicap, les entreprises s'engagent dans la mesure du possible à :

- mettre en place un dispositif d'information et d'accompagnement personnalisé si le salarié souhaite communiquer sur son handicap.
- informer HandiEM afin d'être accompagnée dans ces dispositifs, assurant ainsi le suivi au niveau de la branche.

Par ailleurs, les entreprises accorderont une attention particulière aux personnes intérimaires en situation de handicap pour pérenniser leur employabilité.

Les entreprises peuvent accompagner sous forme de parrainage une personne en situation de handicap en formation sur une durée adaptée en fonction de son besoin. Des bourses d'études pourraient être allouées.

Les entreprises s'engagent à accueillir notamment :

- des stagiaires scolaires et universitaires dans le cadre de leur formation initiale et professionnelle continue pour faciliter l'accès de ces personnes à l'entreprise. Dans ce cadre, l'entreprise étudie les aménagements nécessaires avec le jeune et l'établissement, permettant à celui-ci de suivre les enseignements théoriques et pratiques. Le médecin de l'établissement de formation est associé à ce processus.
- des personnes dans le cadre de périodes de mise en situation professionnelle
- des personnes dans le cadre des opérations de Duoday au niveau territorial.
- des personnes ayant été bénéficiaires d'un CDD dit « tremplin » avec une entreprise adaptée.

Le correspondant handicap veillera alors à mettre en place des dispositifs d'accueil spécialisé.

Article 3. Maintien dans l'emploi et insertion

Le maintien dans l'emploi et l'insertion jouent un rôle essentiel dans :

- la prévention de situations ou risques d'inaptitude ;
- le développement et le maintien d'un cadre de travail inclusif des personnes en situation de handicap ;
- l'accompagnement aux changements professionnels dus à des situations ou des risques d'inaptitude.

Les entreprises mettent en place toute mesure visant à assurer un suivi régulier des bénéficiaires du présent accord afin de les accompagner dans leur parcours, d'anticiper toute inaptitude au poste et de développer l'employabilité de ces derniers (bilan professionnel, étude de poste, bilan annuel sur l'adaptation de l'aménagement au poste, formations spécifiques assurant l'évolution professionnelle...).

Les entreprises mettent en place des actions de prévention visant à assurer le maintien dans l'emploi de leurs salariés (ex : interventions des services de santé au travail, formations internes pour sensibiliser sur la survenue de pathologies pouvant aboutir à un handicap...).

Par ailleurs les entreprises sont invitées à recourir à des cellules pluridisciplinaires pour prévenir la désinsertion professionnelle et pour gérer et accompagner les situations les plus complexes.

L'adaptation du poste de travail de la personne en situation de handicap peut notamment se poser lorsque :

- le handicap évolue ou peut survenir à l'occasion d'accident ou de maladie ;
- l'aptitude médicale peut être remise en cause selon l'évolution du poste de travail ou du handicap ;
- intervient la prise de poste (embauche/mobilité) ;
- l'environnement de travail évolue (tâches au poste, évolutions technologiques, organisation des locaux, collectif de travail ...).

L'adaptation au poste de travail devra être faite dans les meilleurs délais.

Les actions décrites ci-après participent à l'insertion mais également au plan de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 3.1- Les actions incombant aux employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires

Les actions incombant aux employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires ne peuvent en aucun cas être imputées sur le budget de l'accord, ce dernier n'ayant pas pour objet de les supporter financièrement.

Toutes les actions décrites ci-dessous ne seront imputables au budget de l'accord que si elles ne résultent pas d'une obligation légale ou réglementaire incombant à l'employeur.

Les travaux liés à l'accessibilité d'un poste (ex : aménagements techniques et/ou des aides humaines) peuvent être pris en charge par HandiEM, sous certaines conditions. Ces travaux sont réalisés selon les besoins d'un bénéficiaire relevant de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (dont la liste figure à l'article L.5212-13 du code du travail) recruté dans le cadre du plan d'embauche ou dans le cadre des actions de maintien dans l'emploi. Ces aménagements peuvent être étudiés avec le comité social et économique (CSE) qui peut si nécessaire, prendre conseil auprès du médecin du travail.

Article 3.2 - Les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi

Les actions ainsi mises en œuvre visent à accompagner et développer l'employabilité des salariés en situation de handicap visés à l'article 1.1 du présent accord.

3.2.1 – Actions destinées à l'accueil dans l'entreprise

a) - Actions à destination des salariés embauchés en situation de handicap

Avant la prise de poste, l'avis du médecin du travail est sollicité. Un accueil personnalisé est mis en place par l'employeur conjointement avec la personne en situation de handicap en vue de son intégration et ce afin d'identifier les aménagements nécessaires, le cas échéant.

Des études peuvent être réalisées, si nécessaire, par des experts. Les aménagements recommandés par le bilan personnalisé avant l'embauche sont mis en œuvre. La confidentialité des informations doit être garantie.

Un dispositif d'accompagnement est proposé et construit avec la personne en situation de handicap.

b) - Actions de formation

Des actions de formation spécifiques seront prévues pour faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap et seront financées sur le budget de l'accord.
Ces actions de formation sont destinées :

- aux personnes en situation de handicap sous certaines conditions ;
- aux managers ayant une personne en situation de handicap au sein de son équipe ;
- aux équipes accueillantes de l'entreprise ;
- aux équipes RH dont notamment les personnes en charge de recrutement, aux correspondants handicap ;
- aux institutions représentatives du personnel.

Le correspondant handicap de l'entreprise contribue à l'accueil de la personne en situation de handicap en lien avec les besoins du salarié. Cette préparation doit prendre en compte la sensibilisation/formation de l'équipe accueillante. Des outils spécifiques sont mis à disposition par HandiEM et sont adaptables par les entreprises (ex : formation avec mise en situation, actions de sensibilisation...).

3.2.2 – Actions en faveur du maintien dans l'emploi

a) - Aides individuelles à la reconnaissance du handicap

Les salariés qui initient et renouvellent une demande de reconnaissance administrative de leur statut de bénéficiaire de l'obligation obtiennent, sur justificatif et après l'accord de l'entreprise, de journée(s) ou demi-journée(s) d'absence payée(s) nécessaire(s) à l'accomplissement de cette démarche.

b) - Aides et actions individuelles à la compensation du handicap

Au minimum une fois par an, le responsable hiérarchique, le cas échéant le correspondant handicap, et la personne en situation de handicap échangent notamment sur les dispositifs de compensation nécessaires ou mis en place. L'avis du médecin du travail peut être sollicité.

En complément des aides de compensation supportées par HandiEM ou les aides de droit commun, l'entreprise peut être amenée à compléter le financement l'achat d'équipement lié au handicap et facilitant son emploi dans l'entreprise (ex : travaux d'aménagement de véhicules, financement d'équipements spécifiques ou dispositifs tels que fauteuils adaptés, des tables électriques, écrans, logiciels, formations....).

Doit également être considérée comme concourant à l'accès personnalisé des personnes en situation de handicap, l'adaptation des moyens de transport des intéressés pour accéder de leur domicile à l'entreprise.

La personne en situation de handicap, à l'appui de sa demande, doit avoir sollicité l'avis du médecin du travail.

c) – Actions de formation et d'accompagnement dans le développement des compétences

Les bénéficiaires de l'accord bénéficient de formations, adaptées si nécessaires à leur handicap ou leur état de santé, permettant de maintenir le niveau de compétences et/ou de qualifications requis pour la tenue du poste.

Les entreprises s'efforceront de rendre accessibles des outils notamment dans le cadre de projets numériques (ex : e-learning...).

Afin d'aider le bénéficiaire de l'accord à définir son projet professionnel, une démarche d'accompagnement peut être réalisée conjointement avec l'entreprise. Lorsque le handicap a une incidence sur l'évolution professionnelle, des dispositifs spécifiques et personnalisés peuvent être envisagés (ex : coaching, formation, aides humaines et/ou techniques, recours au télétravail, bilan de compétences en lien éventuellement avec le conseil en évolution professionnelle, suivi psychologique...).

Sur les recommandations du médecin du travail, des modalités de travail pourraient être envisagées dans la mesure du possible par les entreprises (ex : télétravail, aménagement d'horaires, travail déplacé...).

Il est rappelé que lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par une personne en situation de handicap mentionné à l'article L.5212-13 du code du travail ou un proche aidant mentionné à l'article L.113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus.

Le cas échéant, l'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur encadrant le télétravail devra définir les modalités d'accès des personnes en situation de handicap à une organisation en télétravail en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou leur maintien dans l'emploi (article L.1222-9 du code du travail).

Un accompagnement spécifique sera mis en place pour les personnes en situation de handicap dans le cadre de restructurations des entreprises.

Les entreprises étudient dans le cadre des dispositifs existants chez elles, les aides à proposer au salarié en situation de handicap qui accepte une mobilité professionnelle et, ou géographique. (ex : aides au déménagement, recherche d'une entreprise d'accueil...).

3.2.3 – Actions visant le retour à l'emploi des salariés en situation de handicap (arrêt, inaptitude, en cours de reclassement ou reconversion)

En cas d'absence prolongée du salarié pour maladie ou accident, justifiée par un arrêt de travail, l'entreprise anticipe les modalités de retour en collaboration avec le service de santé au travail et le salarié en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

En cas d'absence du salarié pour maladie ou accident, justifiée par un arrêt de travail, d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise dans le cadre de l'article R.4624-29 du code du travail peut être organisée par le médecin du travail, à l'initiative du médecin traitant, du

médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. Cette visite est programmée dans le but d'anticiper les modalités de retour dans l'emploi ou de reclassement et en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail.

L'entreprise fournira tous ses efforts pour reclasser le salarié en situation de handicap déclaré inapte, en mobilisant le cas échéant, des actions de formation et/ou d'adaptation au poste. Le cas échéant, en cas de licenciement des bénéficiaires de l'accord pour inaptitude, l'entreprise étudie, avec l'appui de HandiEM, la mise en place d'un dispositif d'accompagnement de retour à l'emploi par un cabinet extérieur–visant leur reclassement externe. Cette démarche d'accompagnement ne peut être supérieure à 24 mois, à compter de la date de rupture du contrat de travail et doit être initiée avant la rupture du contrat de travail. Un accompagnement de « projet de vie » pourra également être proposé par l'entreprise, avec l'appui de HandiEM, aux mêmes bénéficiaires de l'accord pour une durée ne pouvant excéder 3 mois.

Article 4. Mobilisation et sensibilisation

Les entreprises du médicament s'engagent à prendre les mesures appropriées pour permettre aux bénéficiaires de l'accord d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Les entreprises du médicament bénéficiaires de l'accord affirment l'enjeu social et sociétal que représente l'emploi de personnes en situation de handicap.

Cet enjeu primordial implique la mobilisation de nombreux acteurs et une sensibilisation permanente sur le sujet en faveur d'un emploi inclusif.

La mobilisation et la sensibilisation sur la thématique du handicap s'appuient sur plusieurs acteurs au sein de l'entreprise, à l'origine d'un véritable engagement sectoriel :

- la direction de l'entreprise ;
- les managers, les équipes RH, et le correspondant handicap ;
- les salariés ;
- les équipes médico-sociales ;
- les partenaires sociaux.

De nombreux leviers d'action sont ainsi identifiés en faveur de l'affirmation et de la valorisation d'une politique d'emploi inclusive qui se fonde sur le partage d'expériences différentes.

Article 4.1 - La direction de l'entreprise

L'engagement social, sociétal et managérial des membres de la direction générale des entreprises représente une garantie essentielle à la réussite des projets initiés dans leur entreprise. Les membres de la direction générale ont un rôle moteur et indispensable au sein de l'entreprise dans la politique d'emploi des personnes en situation de handicap.

HandiEM propose des actions de sensibilisation/formation à la direction de l'entreprise sur les thématiques liées à l'emploi des personnes en situation de handicap et ses obligations.

Une charte d'engagement sectoriel sur la politique handicap sera soumise à la signature des entreprises bénéficiaires de l'accord.

Article 4.2 - Les managers et les équipes ressources humaines

Le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap reposent sur la mobilisation des managers. Ces derniers constituent une clé de voûte dans l'efficience de la politique handicap de leur entreprise, qu'ils ont la charge de relayer au sein de leurs équipes.

Les managers et les équipes ressources humaines contribuent au développement de l'insertion et au maintien dans l'emploi en :

- identifiant les situations problématiques et en les signalant aux services compétents (services santé au travail, correspondant handicap) ,
- accompagnant à travers des bilans réguliers sur les besoins spécifiques les personnes visées à l'article 1.2 du présent accord.

La démarche de recrutement d'une personne en situation de handicap doit s'intégrer dans l'activité des acteurs du recrutement (équipes RH et managers opérationnels). Ce sujet nécessite la mise à disposition d'outils et de formations adaptés leur permettant une approche concrète (ex : stage de mise en situation, guide du recrutement, formation spécifique en fonction de la nature du handicap ...).

Lors de leur période d'intégration au sein de l'entreprise, une formation sur le handicap mise à disposition par HandiEM est proposée aux managers pour présenter les thématiques liées à l'emploi des personnes en situation de handicap et les accompagner dans le suivi de leurs salariés.

Les services ressources humaines, en particulier les services en charge du recrutement, suivent une formation dédiée au handicap, cette dernière pouvant être proposée par HandiEM.

Des outils de communication sont mis à disposition des entreprises par HandiEM.

Article 4.3 - Les salariés de l'entreprise

Afin de faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap, des actions de sensibilisation visant l'ensemble des salariés sont organisées par les entreprises. Dans cette optique, des supports de sensibilisation sont proposés par HandiEM et mis à disposition des entreprises (ex : films métiers en lien avec le handicap, formations, plaquettes de sensibilisation, développement de trophées, participation à la Semaine de l'Emploi des Personnes Handicapées...).

Des outils, des supports d'information et des actions de prévention sont proposées par HandiEM en lien avec les services de santé au travail pour prévenir l'aggravation d'un état de santé.

Article 4.4 - Les équipes médico-sociales

Les bénéficiaires de l'accord doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement médico-social efficient et d'un soutien à l'insertion professionnelle, pour leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi.

Les services médico-sociaux dans l'entreprise et en particulier le médecin du travail sont des acteurs essentiels pour favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap qu'ils ont vocation à conseiller et accompagner.

Une information leur est adressée en particulier pour favoriser et permettre leur implication dans la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi.

Article 4.5 - Les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux jouent un rôle important dans la promotion de la politique handicap initiée par la branche. Ils doivent donner l'impulsion auprès des différents acteurs de l'entreprise (ex : demandes de reconnaissance de travailleur handicapé, intégration dans les équipes des personnes en situation de handicap...). Les organisations représentatives de salariés s'engagent à relayer cette politique sectorielle, avec l'appui de HandiEM.

Les instances représentatives du personnel dans l'entreprise (comité social et économique – CSE et délégués syndicaux) sont informées et sensibilisées sur la politique sociale mise en œuvre par la branche en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. Ils peuvent dans ce cadre en être les relais auprès des salariés dans l'entreprise.
Ces derniers suivent en début de mandat des formations, proposées par HandiEM, sur les thématiques relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap, afin d'être les relais de la politique d'emploi menée par la branche auprès des salariés.

Le comité social et économique (CSE), jouant un rôle fondamental au regard de ses attributions, est sensibilisé, informé et consulté sur la mise en œuvre du présent accord de branche, notamment dans le cadre des négociations annuelles obligatoires telles que définies à l'article L.2242-17 du code du travail.

Article 5. Recours au secteur protégé et adapté

Les entreprises s'engagent à conclure des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises du secteur protégé et adapté. Le recours à la sous-traitance constitue en effet une première étape vers l'emploi des personnes en situation de handicap.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec :

- des entreprises adaptées (EA)
- des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)
- des travailleurs indépendants handicapés (TIH) reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail (article L5212-10-1 du code du travail).

- des salariés en situation de handicap bénéficiant d'un portage salarial et reconnus BOETH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

Pour renforcer l'appui au secteur protégé et adapté, HandiEM facilite la mise en relation entre les différents acteurs du secteur et propose la mise en place de certains outils d'accompagnement (ex : mise à disposition d'une cartographie des achats, construction d'un plan d'action opérationnel...). Les contrats passés avec le milieu adapté ou le milieu protégé, y compris les mises à disposition considérées comme des contrats de service, ne peuvent être imputés sur le budget du présent accord.

Les entreprises s'engagent dans la mesure du possible à soumettre leurs appels d'offres en matière d'achat aux établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou d'entreprise adaptée (EA) et aux travailleurs indépendants handicapés (TIH). Des diagnostics sont proposés par HandiEM aux entreprises n'ayant pas recours au secteur adapté et protégé.

HandiEM aide également les entreprises à conduire des actions de mise à disposition et de détachement de salariés d'établissement et de service d'aide par le travail (ESAT), d'entreprise adaptée (EA) ou de travailleurs indépendants handicapés (TIH) afin de favoriser les passerelles et l'intégration dans le milieu ordinaire.

Pour développer les liens entre ce secteur et l'entreprise, des actions de sensibilisation sont mises en œuvre auprès des décisionnaires achats comme la visite d'ESAT et d'EA. Le comité social et économique (CSE) est également sensibilisé, notamment sur les prestations pouvant être proposées dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Seules peuvent être imputées les aides en moyens et en compétence aux EA, ESAT et les TIH par :

Des aides à la formation : des établissements ou des entreprises peuvent former les managers l'encadrement du secteur protégé à leurs méthodes et techniques, contribuant ainsi à une amélioration qualitative et quantitative de leurs prestations. Par ailleurs, des actions de formation dédiées aux usagers/salariés du secteur adapté/protégé peuvent être proposées par HandiEM afin de favoriser notamment la professionnalisation et le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap.

- Des aides techniques : la mise à disposition de matériel, des interventions et conseils dans différents domaines (méthodes, études, gestion de production, qualité, ergonomie, comptabilité...) peuvent aider ces structures à se développer, se stabiliser et se positionner sur de nouveaux marchés.

Par ailleurs, HandiEM étudie les demandes de soutien des projets de création d'entreprise adaptée en lien avec le milieu de la santé.

Article 6. Actions innovantes inclusives

Les entreprises du médicament affirment leur volonté de s'engager en faveur d'un emploi inclusif pour les personnes en situation de handicap et les personnes présentant un état de santé extrêmement fragile (affections longues durées, maladies chroniques invalidantes, accidents de la vie...) au sein des entreprises.

Cette volonté implique de dynamiser les parcours des bénéficiaires de l'accord, en agissant plus précocement dans une logique de prévention et plus rapidement dans un souci d'employabilité.

HandiEM s'engage à développer, durant la durée d'application du présent accord, des actions innovantes permettant de créer une dynamique pour l'emploi, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des personnes présentant un état de santé extrêmement fragile, en coordonnant des initiatives locales et nationales, dans le domaine de la santé et en collaborant avec différents acteurs issus notamment de la recherche par exemple.

Les actions engagées doivent conduire à favoriser notamment des démarches coordonnées et interactives entre les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle dans les territoires et les entreprises.

Pour répondre à des enjeux sociétaux sectoriels, les réflexions ou les mesures expérimentales suivantes pourraient être initiées :

- à l'égard des aidants familiaux (afin de prévenir l'absentéisme) ;
- à l'égard des personnes présentant un état de santé extrêmement fragile afin de les maintenir dans leur employabilité ;
- à l'égard des personnes en situation de handicap atteintes d'un trouble psychique (autisme...) ;
- mise en place un label sectoriel certifiant « handi-manager » ;
- favorisant la mise en place de journées solidaires au sein des entreprises du médicament, pour mobiliser les salariés au-delà des évènements nationaux telle que la semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) ... ;
- mise en place des actions territoriales expérimentales favorisant le recrutement (Duoday territorial...) ;
- développement d'une offre de service mutualisée répondant à des besoins/attentes connexes des entreprises (formation, service social, accompagnement psychologique, recrutement, ...).

Les dépenses imputées au titre de cet article sur le budget agréé par l'ETAT ne concernent que les personnes reconnues BOETH ou en cours de reconnaissance.

Article 7. Fonds social de solidarité

Le fonds social de solidarité est destiné à répondre aux situations difficiles de la sphère privée que peuvent connaître les personnes en situation de handicap ou des personnes de leur entourage familial (conjoints, concubins, descendants, ascendants...), du fait du handicap ou du fait d'une fragilité liée à un état de santé :

- Les personnes en situation de handicap ;
- Les ayants-droits (conjoint, concubin, ascendant, descendant...) en situation de handicap ;
- Les aidants familiaux de personnes en situation de handicap.

À ce titre, une aide peut être attribuée pour leur permettre de faire face à tout ou partie des dépenses relatives aux frais d'équipement, de travaux, de déplacements, bourses d'étudiants, adhésion à une plateforme d'assistance technique, surcoûts de frais de santé ... Cette énumération n'est pas limitative. Ces aides s'inscrivent dans un équilibre de vie professionnelle et vie privée.

L'instruction de la demande, dans le respect de l'anonymat du demandeur, et l'attribution de ce type d'aide est réalisée par HandiEM.

Un règlement intérieur fixe les modalités de fonctionnement du Fonds social de solidarité et notamment la procédure de saisine en cas d'urgence.

Le Fonds social de solidarité est alimenté par les produits financiers nets des contributions collectées dans le cadre du présent accord, les actions engagées n'ayant pas de lien direct avec l'emploi. Un plafond est fixé annuellement par le Conseil d'administration de HandiEM dans la limite des produits financiers.

En accord avec l'entreprise, un salarié peut bénéficier d'un aménagement horaire lié à sa présence auprès d'une personne en situation de handicap à charge.

Les salariés de l'entreprise ayant un membre de leur famille à charge au sens de l'article L.313-3 du code de la sécurité sociale atteint d'un handicap, reconnu par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou la sécurité sociale, peuvent bénéficier, sur justificatif, et avec l'accord de l'entreprise d'autorisations d'absences payées, pour accompagner leurs proches dans des démarches de soins.
En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant handicapé, ou à défaut dans des circonstances exceptionnelles, l'entreprise et le salarié étudient les aménagements pouvant être apportés.

L'ensemble de ces aménagements ne sont pas imputés sur le budget de l'accord.

Article 8. La mise en œuvre et le suivi de l'accord

Article 8.1 - La réalisation d'un diagnostic préalable

Pour la mise en œuvre du présent accord, chaque entreprise, à défaut d'un diagnostic existant, en réalise un, auquel sera associé HandiEM et le correspondant handicap tel que défini à l'article 8-2 ci-dessous, permettant de faire une analyse de la situation au regard de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Ce diagnostic est réalisé au niveau de l'entreprise et/ou du groupe et est présenté au comité social et économique (CSE).

HandiEM propose aux entreprises un guide méthodologique régulièrement mis à jour permettant la réalisation d'un diagnostic. Dans la continuité de celui-ci, avec l'aide du correspondant handicap, un accompagnement opérationnel réalisé par un cabinet expert indépendant est envisagé et financé par HandiEM. Les entreprises à quota zéro devront réaliser en priorité ce diagnostic.

Article 8.2 - Le correspondant handicap dans l'entreprise

Un ou des correspondants handicap sont nommés au sein de l'entreprise ou sein de chaque établissement.

Le correspondant handicap a pour rôle de piloter la mise en œuvre de l'accord selon les caractéristiques de son entreprise.

Le correspondant handicap constitue une composante essentielle à la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise. Il incarne le sujet du handicap et fait le lien entre les différents acteurs qui composent l'entreprise mais aussi avec l'extérieur.

Une attention particulière sera portée par l'entreprise lors de l'identification du correspondant handicap qui implique :

- Un engagement de la direction sur le sujet handicap.
- Une mission claire attribuée au correspondant handicap

- La mise à disposition de ressources : un temps dédié, une formation, des outils, un appui et des échanges avec d'autres acteurs internes (directions des achats, de la communication, des moyens généraux...)
- Le volontariat du salarié.

Son rôle, son périmètre d'intervention ainsi que l'allocation en temps sont décrits dans une lettre de mission qui précise les missions qui lui sont confiées mais aussi la politique handicap initiée par l'entreprise afin de permettre à ce dernier de prendre ses nouvelles fonctions de la manière la plus efficiente.

Il s'appuie sur un ou des correspondants handicap identifiés dans chaque établissement de l'entreprise ; étant précisé que conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un correspondant chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées.

Les missions du correspondant handicap de l'entreprise varient selon l'organisation propre à chaque entreprise. Le correspond handicap est chargé d'informer, orienter et accompagner les personnes en situation de handicap en particulier à certains moments clés (entrée en formation, retour après un long arrêt, évolution de l'organisation, évolution professionnelle, accompagnement RQTH...). A ce titre, ces missions le conduisent à :

- Être l'interlocuteur privilégié de HandiEM dans l'entreprise ;
- Organiser la prise en compte du handicap tout au long du process de recrutement et de l'intégration (recrutement ou accueil dans le cadre de stages, mises à disposition...) ;
- Organiser des actions de sensibilisation en direction des salariés (notamment SEEPH) ou des actions ciblées (CODIR, recruteurs, managers, services supports...) sur le handicap et la fragilité liée à un état de santé ;
- Construire et piloter un plan d'actions (objectifs, indicateurs et budget de l'entreprise) ;
- Assurer la coordination dans l'entreprise des personnes en charge du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Mettre en œuvre les actions du présent accord dans l'entreprise ;
- Participer au réseau établi dans la branche ;
- Assurer une communication au sein de l'entreprise sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies... ;
- Assurer l'information prévue par le présent accord auprès des instances représentatives du personnel.

Les missions du correspondant handicap pourront également l'amener à :

- Développer et suivre les partenariats externes en lien avec le handicap (Cap emploi, Services de Santé au Travail, centres de formation, associations, fournisseurs, intervenants spécialisés handicap, OPCO, Maison Départementale des Personnes Handicapées...). A ce titre, le correspondant handicap peut coordonner des réunions pluridisciplinaires relatives au maintien dans l'emploi et l'accompagnement de situations complexes ;
- Assurer une activité de veille et être force de proposition
- Partager les bonnes pratiques mises en place dans l'entreprise au sein de groupes de travail ;
- Sensibiliser et outiller les acteurs internes au recours aux entreprises adaptées (EA), établissement et service d'aide par le travail (ESAT), travailleur indépendant handicapé (TIH).

Les entreprises informent le comité social et économique (CSE) de la personne désignée en tant que correspondant handicap.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation chargée notamment d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des personnes handicapées.

Article 8.3 - Le suivi de l'accord dans l'entreprise et dans la branche

Chaque entreprise établit, une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, la déclaration et le versement sont effectués par un seul de ses établissements.

Chaque année, HandiEM présente à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries de Santé (CPNEIS) un bilan de l'année écoulée et les orientations de l'année suivante de la branche sur l'application du présent accord.

A cette occasion, la CPNEIS peut émettre des avis et recommandations sur la politique conduite par HandiEM.

Le suivi du nombre de contrats (par type et durée de contrat) de personnes en situation de handicap, sera présenté annuellement au Conseil d'administration de HandiEM.

Article 9. Pilotage et suivi

9.1 HandiEM : une association dédiée

Cette association, créée par les partenaires sociaux le 5 juin 2010, est spécialement dédiée à l'animation et au suivi et à la mise en œuvre du présent accord. Cette association loi 1901 à gestion paritaire, sans but lucratif, est dotée de la personnalité morale. Les statuts sont annexés au présent accord.

9.1.1 Les missions de cette association

HandiEM a notamment pour fonctions de :

- Collecter et mutualiser les contributions des entreprises relevant de l'accord,
  - De fixer les règles de collecte et de gestion de la contribution, de financement des actions ;
  - De contrôler les dépenses prévues dans le cadre du présent accord ;
  - De prendre toutes les décisions nécessaires à la réalisation des actions prévues par le présent accord

- Financer des actions visant l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi
  - D'apporter une aide opérationnelle et de conseil au recrutement et au maintien dans l'emploi par la mise à disposition d'une assistance téléphonique ;

- Instruire les demandes de prises en charge des entreprises en vue du maintien et de l'insertion des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi

- Accompagner et conseiller les entreprises dans la recherche de solutions aux situations individuelles et dans la construction et suivi de leur politique handicap,
  - Identifier les dispositifs de droit commun d'aides déjà existantes pour accompagner l'emploi des personnes en situation de handicap ou fragilisée par un état de santé majeur (services santé au travail, CRAM, Pôle emploi, prévoyance, retraite, emplois accompagnés...) ;

- Informer, sensibiliser et mobiliser les entreprises et partenaires sur le handicap pour maintenir la dynamique de l'accord.
  - De mettre en œuvre et proposer les actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap (forums de recrutement pour les étudiants et alternants, développement de conventions avec des universités, écoles...) ;
  - D'animer et de coordonner le réseau d'entreprises pour capitaliser et mutualiser les bonnes pratiques avec l'ensemble des correspondants handicap et parties prenantes d'entreprise (groupes de travail, classes virtuelles, séminaires, clubs territoriaux...) ;
  - De développer les partenariats et d'accompagner la mise en œuvre des actions innovantes inclusives ;
  - De faire connaître l'accord auprès de l'ensemble des entreprises du médicament, du monde de l'Education et de tout acteur intéressé par la thématique du handicap ;
  - De mettre à la disposition des entreprises un guide pratique sur les modalités d'application du présent accord ;
  - D'informer les services médico-sociaux pour favoriser et permettre leur implication dans la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou présentant un état de santé extrêmement fragile ;
  - D'informer les différents partenaires sur les résultats des actions, notamment l'administration, la CPNEIS, les signataires du présent accord...

Cette association est dotée des moyens nécessaires à son fonctionnement.

9.1.2 La composition du Conseil d'Administration de HandiEM

Le Conseil d'Administration de l'association comprend deux collèges respectivement composés :

- De deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ;
- D'un nombre égal de représentants du Leem.

9.1.3 Pouvoirs du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour faire et autoriser tout acte conforme aux missions de l'association énumérées ci-dessus à l'article 9.1.1.et dans les conditions statutaires :

- Il suit la mise en œuvre du présent accord,
- Il donne les grandes orientations d'action,
- Il suit l'avancement des actions collectives,

- Il fixe les règles de collecte, de gestion et d'utilisation des sommes que HandiEM est habilitée à percevoir dans le cadre du présent accord,
- Il définit :
  - Les modalités selon lesquelles les dépenses sont éligibles au titre du budget handicap au niveau des entreprises dans le respect des obligations légales et réglementaires ;
  - Les conditions de prise en charge des dépenses par le budget handicap dans les entreprises ;
  - Les règles de contrôle des dépenses effectuées par l'entreprise et les met en œuvre.
- Il détermine les critères et montants de prise en charge des dépenses par HandiEM sur le budget de l'accord, et notamment les plafonds des aides versées dans le cadre du Fonds social de solidarité ou des aides incitatives à l'embauche ;
- Il approuve l'exercice ;
- Il valide les demandes de financement des entreprises à HandiEM supérieures à un plafond qu'il fixe.

Article 9.2 Le financement des actions du présent accord

9.2.1 Budget des actions de l'accord

Les actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord sont financées par le budget « handicap ».
Ce budget correspond au montant total des contributions dues par les entreprises ou les établissements entrant dans le champ d'application du présent accord, défini à l'article 1.2 au titre du financement des fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour les années 2020-2022, calculées conformément aux articles D. 5212-19 et suivants du code du travail. Le budget est versé à HandiEM.

Le niveau de prise en compte des actions~~,~~ de pilotage, de suivi et de sensibilisation des salariés correspond à 25% maximum du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par l'accord~~.~~

Afin de permettre à HandiEM de poursuivre le financement des actions prévues au présent accord, il est proposé de reporter une partie du budget non utilisé de l'accord du 21 mai 2014 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap sur le budget du présent accord. Le montant du report sera fixé avec l'Etat avant le 31 mars 2020 au vu du bilan définitif de l'accord arrivant à échéance au 31/12/2019.

9.2.2 Budget du suivi et de la coordination de l'accord au niveau de la branche

Les dépenses de fonctionnement de HandiEM sont imputables sur le budget dans la limite du plafond défini à l'article 9.2.1 du présent accord. Les règles d'engagement et de contrôle des dépenses (plafonnement et modalités de dépenses) sont fixées par le Conseil d'administration de HandiEM ou par le bureau sur délégation confiée par le Conseil d'administration.

Article 10. Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par le ministre chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet accord sera réputé non-écrit.

Un bilan intermédiaire de l'exécution de l'accord doit être effectué tous les ans et doit être présenté à la DGEFP-METH, précisant notamment le nombre de contrats en alternance et les stages conclus.

Conformément à l'article L.5212-8 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée limitée de trois ans, soit du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2022, renouvelable une fois.

A l'issue de cette période, les partenaires sociaux se réunissent pour faire le bilan de cet accord. Il ne peut y avoir de reconduction tacite.

Article 11. Extension, dépôt et agrément

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

Les parties signataires saisiront la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés de la délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle afin d'obtenir l'agrément du présent accord par le Ministre chargé du travail.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

En application de l'article L.2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés mentionnées à l'article L.2232-10-1 du code du travail.

Annexe I.

Budget prévisionnel de l'accord collectif du 21 novembre 2019 en pourcentage de la contribution

	Budget 2020	en % de la contribution	Budget 2021	en % de la contribution	Budget 2022	en % de la contribution
PRODUITS						
Collecte	5 200 000 €		6 600 000 €		6 500 000 €	
TOTAL PRODUITS	**5 200 000 €**		**6 600 000 €**		**6 500 000 €**	
CHARGES						
Recrutement (Art.2)	1 645 000 €	32%	2 300 000 €	35%	2 300 000 €	35%
Maintien dans l'emploi (Art.3)	1 645 000 €	32%	2 300 000 €	35%	2 130 000 €	33%
Mobilisation et sensibilisation (Art.4)	650 000 €	13%	600 000 €	9%	550 000 €	8%
Recours au secteur protégé et adapté (partenariats) (Art.5)	200 000 €	4%	250 000 €	4%	300 000 €	5%
Actions innovantes inclusives BOETH (Art.6)	500 000 €	10%	500 000 €	8%	500 000 €	8%
Mise en œuvre et suivi de l'accord (Art.8)	50 000 €	1%	60 000 €	1%	70 000 €	1%
Pilotage et suivi (Art.9)	510 000 €	10%	590 000 €	9%	650 000 €	10%
Total Charges	**5 200 000 €**		**6 600 000 €**		**6 500 000 €**	

Annexe II

Statuts de HandiEM « handicap entreprises du médicament »

Par statuts en date du 19 avril 2000, enregistrés par la Préfecture le 25 mai 2010, l'association HandiEM a été créée.

Dans le cadre de la signature d'un nouvel accord collectif en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en date du 24 mai 2014, les présents statuts remplacent et annulent l'ensemble des dispositions des statuts en date du 19 avril 2000.

Par conséquent, il convient ce qui suit.

I - OBJET ET COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

Article 1 - Dénomination

Les présents statuts régissent une association, à gestion paritaire, sans but lucratif, régie par la loi du 1er juillet 1901 et par le décret du 16 août 1901, ayant pour nom : HandiEM, ci-après dénommée l'Association.

Article 2 – Objet et missions

L'Association a pour objet la gestion, l'animation, le suivi et la mise en œuvre de l'accord collectif de Branche en vigueur, des entreprises du médicament en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, signé entre le Leem et les organisations syndicales de salariés.

L'Association a notamment pour fonctions :

- d'apporter une aide opérationnelle au recrutement et au maintien dans l'emploi ;
- de mettre en œuvre les actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap;
- d'animer et de coordonner le réseau d'entreprises pour capitaliser et mutualiser les bonnes pratiques avec l'ensemble des correspondants handicap d'entreprise ;
- de développer les partenariats et d'accompagner la mise en œuvre des actions expérimentales ;
- de fixer les règles de collecte et de gestion de la contribution, de financement des actions ;
- de contrôler les dépenses prévues dans le cadre du présent accord ;
- de faire connaître l'accord auprès de l'ensemble des entreprises du médicament, du monde de l'Education et de tout acteur intéressé par la thématique du handicap ;
- d'assurer le suivi des résultats obtenus en réalisant le bilan d'activité annuel et pluriannuel ;
- de prendre toutes les décisions nécessaires à la réalisation des actions prévues par le présent accord ;
- de mettre à la disposition des entreprises un guide pratique sur les modalités d'application de l'accord de Branche en vigueur ;

- d'informer les différents partenaires sur les résultats des actions, notamment l'administration, la CPNEIS, les signataires du présent accord.

Article 3 - Durée

La durée de l'Association est illimitée.

Article 4 - Siège social

Le siège social est fixé au 15, rue Rieux à Boulogne Billancourt. Il peut être modifié à tout moment par son Conseil d'administration délibérant dans les conditions prévues à l'article 7.

Article 5 - Composition

Sont membres de l'Association les organisations syndicales signataires de l'accord collectif de Branche en vigueur.

II – ADMINISTRATION ET FONCTIONNEMENT

Article 6 – Composition du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration paritaire comprend deux collèges respectivement composés :

- de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire de l'accord collectif de Branche en vigueur;
- d'un nombre égal de représentants du Leem.

Les administrateurs sont désignés pour deux ans ; leur mandat est renouvelable.

En cas de vacance, l'organisation intéressée pourvoit au remplacement de son ou ses représentants, le mandat de ceux-ci prenant fin à l'époque où expirait le mandat des personnes remplacées.

Article 7 - Réunions du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son Président et/ou sur la demande de la moitié au moins de ses membres.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du Conseil d'administration en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège.

Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus de deux procurations.

Le Conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le Conseil d'administration est à nouveau convoqué et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou valablement représentés.

La convocation et les documents nécessaires à la tenue de la réunion sont adressés au moins quinze jours à l'avance et comporte l'indication de l'ordre du jour. Celui-ci est conjointement établi par le Président et le Secrétaire.

Les décisions sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou valablement représentés. En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure.

Le Conseil d'administration fixe, à la fin de chaque année, le calendrier prévisionnel de ses réunions de l'année suivante.

Chaque réunion du Conseil d'administration fait l'objet d'un relevé de décisions. Ce relevé de décisions est établi sous la responsabilité du Président et du Secrétaire. Il est approuvé par le Conseil d'administration lors de la réunion suivante.

Après approbation, le relevé de décisions du Conseil d'administration est envoyé à l'ensemble des administrateurs.

Article 8 - Pouvoirs du Conseil d'Administration

Le Conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour faire et autoriser tous actes conformes aux missions de l'association énumérées ci-dessus à l'article 2 :

- Il suit la mise en œuvre du présent accord,
- Il donne les grandes orientations d'action,
- Il suit l'avancement des actions collectives,
- Il fixe les règles de collecte, de gestion et d'utilisation des sommes que l'Association est habilitée à percevoir dans le cadre de l'accord collectif de Branche en vigueur.
- Il définit :
  - les modalités selon lesquelles les dépenses sont éligibles au titre du budget handicap au niveau des entreprises, dans le respect des obligations légales et réglementaires ;
  - les conditions de prise en charge des dépenses par le budget handicap dans les entreprises ;
  - les règles de contrôle des dépenses effectuées par l'entreprise et les met en œuvre.
- Il détermine les critères de prise en charge des dépenses par Handi-EM ;
- Il approuve l'exercice ;
- Il valide les demandes de financement des entreprises à Handi-EM supérieures à un plafond qu'il fixe.

Article 9 – Le Président

Le Conseil d'administration désigne parmi ses membres un Bureau composé d'un Président, un Vice-Président, un Trésorier, un Secrétaire et un nombre d'administrateurs tel que défini à l'article 14 des présents statuts, pour une durée de deux ans.

Le Président est choisi alternativement dans le collège employeur ou le collège salarié. Le Vice-Président et le Secrétaire appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le Trésorier appartient au même collège que le Président.

Le Président assure l'exécution des décisions du Conseil d'administration et le fonctionnement régulier

de l'Association qu'il représente en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Il a les pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de l'Association dans le cadre des décisions du Conseil d'administration.

Il ouvre tout compte bancaire ou postal. Il peut se faire suppléer par un mandataire pour des objets déterminés.

Sur approbation du Conseil d'administration, il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs.

Le Vice-président remplace le Président en cas d'empêchement de ce dernier.

Le Trésorier suit les comptes et le Secrétaire établit l'ordre du jour et le relevé de décisions.

Article 10 - Bureau

Le Bureau est composé paritairement du Président, du Vice-président, du Trésorier, du Secrétaire et d'un nombre d'administrateurs déterminé de la manière suivante :

- deux élus issus de chaque collège si quatre organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche sont signataires de l'accord collectif de Branche en vigueur, soit quatre administrateurs ;
- trois élus issus de chaque collège si cinq organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche sont signataires de l'accord collectif de Branche en vigueur, soit six administrateurs ;
- quatre élus issus de chaque collège si six organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche sont signataires de l'accord collectif de Branche en vigueur, soit huit administrateurs.

Les réunions du Bureau auront lieu quatre fois par an et plus en tant que de besoin.

Le Bureau assure la gestion de l'Association et exerce les délégations que lui confie le Conseil d'administration.

Le Bureau vérifie chaque année la régularité des opérations comptables et financières, et il assure le suivi des actions engagées par l'Association.

Ses observations sont consignées dans un rapport écrit, adressé au Conseil d'administration qui complète celui du commissaire aux comptes ou de son suppléant.

La convocation et les documents nécessaires à la tenue de la réunion sont adressés au moins quinze jours à l'avance ; la convocation comporte l'indication de l'ordre du jour. Celui-ci est établi par le Président et le Secrétaire.

Article 11 - Exercice des fonctions d'administrateur

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Les administrateurs ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions prévues à l'article 9-4°-b des clauses générales de la Convention collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique.

Les représentants des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord collectif de Branche

en vigueur bénéficient d'une autorisation d'absence payée pour assister aux réunions du Conseil d'administration et du Bureau dans les conditions fixées à l'article 15.5.e des clauses générales de la Convention collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique.

Article 12 – Ressources annuelles

Les ressources annuelles de l'Association se composent :

- de tout ou partie de la contribution annuelle non utilisée dont les entreprises, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif de Branche en vigueur, sont redevables au titre de l'article L. 5212-9 du Code du travail,
- du revenu de ses biens,
- des produits financiers provenant du placement des contributions,
- des subventions de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements publics,
- de toutes autres ressources autorisées par la loi et, s'il a lieu, avec l'agrément de l'autorité compétente,
- de l'expertise et l'intervention en temps des personnes extérieures compétentes pour mener à bien les actions de l'Association.

Article 13 - Dépenses

Outre celles finançant les charges répondant aux différentes missions définies à l'article 2 des présents statuts, elles comprennent les frais de gestion, de fonctionnement et d'information de l'Association.

Article 14 – Commissaire aux comptes

Le Conseil d'administration procèdera à la nomination d'un commissaire aux comptes et de son suppléant.

Le Conseil d'administration établira la liste des documents qui devront faire l'objet d'une certification.

III – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 15 - Règlement intérieur

Le Conseil d'administration établira en fonction des besoins un règlement intérieur.

Article 16 - Modification de statuts

Les présents statuts ne peuvent être modifiés qu'à condition que les propositions de modification figurent à l'ordre du jour du Conseil d'administration et soient adressées aux administrateurs en même temps que la convocation.
La modification des statuts sera adoptée à la majorité simple des membres du Conseil d'administration.

Article 17 - Dissolution – Liquidation

La dissolution de l'Association ne peut avoir lieu que :

- sur décision du Conseil d'administration délibérant dans les conditions prévues à l'article 7,
- par dénonciation de l'accord collectif de Branche en vigueur, soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés l'ayant signé, soit par le Leem,
- si les pouvoir publics n'accordaient pas son agrément à l'Association ou venait à le lui retirer.

En cas de disparition de l'association par dissolution volontaire, statutaire ou judiciaire, les biens et les droits détenus par celle-ci seront transmis à l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés créée par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 17 décembre 2015

Fait à Paris, le 21 novembre 2019

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 des Cadres de la Chimie - CFE-CGC	- Pour la Fédération Nationale de la Pharmacie – F.O.
- Pour la Fédération Chimie Mines Textiles Energie - C.F.T.C.	- L'Union Fédérale de l'Industrie et de la Construction - U.F.I.C.-U.N.S.A.

En accord entre les parties, les présentes reliées par ASSEMBLACT empêchant toute substitution ou addition, sont seulement signées à la dernière page.