

Brochure n° 3104

Convention collective nationale

IDCC : 176. – **INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

ACCORD DU 25 SEPTEMBRE 2008
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES ATTEINTES D'UN HANDICAP
NOR : ASET0851226M
IDCC : 176

Entre :

Les entreprises du médicament (LEEM),

D'une part, et

La fédération chimie-énergie (FCE) CFDT ;

La fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes CFE-CGC ;

La fédération chimie, mines, textiles, énergie CFTC ;

La fédération nationale des industries chimiques CGT ;

La fédération nationale de la pharmacie FO ;

Le syndicat national professionnel autonome des délégués visiteurs médicaux (SNPADVM),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le champ d'application de l'accord collectif

Article 1.1

Les personnes handicapées bénéficiaires du présent accord

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées précise que constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie

en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (art. L. 114 du code de l'action sociale et des familles).

Cette définition consacre une approche large des situations de handicap. La reconnaissance de cette situation est confiée à une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi, instituée par l'article L. 5212-2 du code du travail, et visées à l'article L. 5212-13 du code du travail (cf. annexe I).

Article 1.2

Les entreprises relevant de l'accord de branche

Le présent accord est applicable aux entreprises de 20 salariés et plus dont l'activité relève de l'article 1^{er} « Champ d'application » des clauses générales de la convention collective de l'industrie pharmaceutique. Pour les entreprises à établissements multiples, cette condition d'effectif s'apprécie établissement par établissement.

Les entreprises qui remplissent les conditions énumérées ci-dessus soit au moment de leur création, soit en raison de l'accroissement de leur effectif, disposent d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.

Les entreprises qui souhaitent signer un accord collectif agréé devront attendre la fin d'application du présent accord.

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 handicapées 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. L'engagement chiffré prévu à l'article 2.1 sera revu en conséquence par les partenaires sociaux et soumis à l'administration.

Conformément à l'article R. 5212-18 du code du travail les entreprises relevant du présent accord opèrent une péréquation entre leurs établissements pour déterminer leur obligation d'emploi.

Article 2

Un plan d'embauche en milieu ordinaire

Il est rappelé que, en application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de

l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.

Article 2.1

Plan de recrutement des entreprises en milieu ordinaire

L'ensemble des entreprises du médicament entrant dans le champ d'application du présent accord recrutera au moins 400 personnes handicapées au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail sur une période de 5 ans dans les conditions suivantes :

- 1^{re} année : 50 ;
- 2^e année : 60 ;
- 3^e année : 70 ;
- 4^e année : 110 ;
- 5^e année : 110.

Chaque embauche est comptabilisée quelle que soit la nature du contrat de travail. Les salariés engagés en contrat de travail à durée déterminée ou en intérim sont comptabilisés la première année en fonction de leur temps de présence dans l'entreprise.

Par ailleurs, les règles de comptabilisation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont adaptées en fonction des modifications des conditions légales et réglementaires.

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.

En plus de cet engagement d'embauche, les entreprises ayant des établissements à « quota 0 » s'engagent, à effectuer au moins une démarche positive dans chacun de ses établissements concernant la question du handicap permettant dans un premier temps d'être sensibilisées (exemples : sous-traitance avec le secteur protégé, accueil d'un stagiaire, manifestation de sensibilisation...).

Article 2.2

Favoriser le recrutement des travailleurs handicapés

Le recrutement de personnes handicapées suppose la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi. La mission handicap, telle que définie à l'article 11.1 du présent accord, a pour rôle de favoriser cette rencontre en développant différentes actions permettant de faire parvenir aux entreprises les candidatures reçues.

Les entreprises ayant l'obligation, en application de l'article 31 des clauses générales de la convention collective de l'industrie pharmaceutique de transmettre les offres d'emploi au service public de l'emploi, elles s'engagent également à les faire parvenir à la mission handicap de la branche.

Développer le réseau internet du recrutement

Internet étant un outil essentiel dans le recrutement, des moyens sont développés par la mission handicap, conformément à la législation, pour permettre aux candidats handicapés qui le souhaitent de s'inscrire sur une base

de données consultable par les entreprises. Par ailleurs, pour faciliter la démarche des entreprises désireuses de déposer une offre d'emploi, un portail unique, permettant des passerelles facultatives avec d'autres sites spécialisés est mis en œuvre.

Mettre en œuvre les partenariats avec le réseau institutionnel et spécialisé

Des partenariats sont engagés avec le réseau institutionnel et spécialisé dédié à l'insertion des travailleurs handicapés. Des partenariats différents sont mis en œuvre selon qu'il s'agira des métiers spécifiques de l'industrie pharmaceutique et des métiers transverses.

La mission handicap de la branche met également en œuvre les partenariats avec le réseau éducatif pour favoriser les orientations des jeunes handicapés vers les filières qui préparent aux métiers de l'industrie pharmaceutique. Un annuaire des partenaires nationaux et locaux est mis à disposition des entreprises pour faciliter les contacts.

Participer aux manifestations pour l'emploi

La participation et éventuellement l'organisation d'événements spéciaux pour l'emploi des personnes handicapées constitue une action importante à mettre en œuvre. Les entreprises sont invitées à participer à ces manifestations.

Le bilan personnalisé avant embauche

La procédure d'embauche est l'occasion de réaliser, avec l'accord du salarié, un bilan personnalisé pour étudier les aménagements nécessaires à la tenue du poste. Ce bilan est réalisé par des experts indépendants. L'avis du médecin du travail est sollicité. Les résultats du bilan seront remis au candidat. La confidentialité des informations doit être garantie.

Dans le cadre du présent accord, des méthodes innovantes pour favoriser la rencontre entre l'offre et la demande sont proposées par la mission handicap (exemples : bourse, prix pour un projet innovant...).

Article 3

Développement des actions de sensibilisation et de communication

Article 3.1

Engagement de la direction de l'entreprise

L'investissement 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 donnent une véritable impulsion dans l'entreprise à cette démarche, selon des modalités qu'ils définissent, afin de matérialiser leur engagement en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Cet engagement, véritable point de départ de la démarche de l'entreprise, est présenté au comité d'entreprise et au CHSCT. La mission handicap de la branche est informée de la nature de cet engagement par le correspondant handicap de l'entreprise tel que défini à l'article 9.2 du présent accord.

Article 3.2

Sensibilisation de l'encadrement

La sensibilisation de l'encadrement doit permettre d'intégrer la démarche d'insertion des personnes handicapées dans les priorités de la politique sociale de l'entreprise.

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

Des réunions de sensibilisation sont organisées dans les entreprises pour présenter la démarche de branche et la problématique de l'accueil des travailleurs handicapés.

Des outils de communication sont mis à disposition des entreprises par la mission handicap de la branche.

Article 3.3

Sensibilisation des salariés de l'entreprise et de l'environnement professionnel

Afin de faciliter l'accueil et l'intégration du travailleur handicapé dans l'entreprise, des actions de sensibilisation visant l'ensemble des salariés de l'entreprise sont proposées. Des supports de communication sont construits par la mission handicap de la branche et mis à disposition des entreprises pour leur propre communication (exemples : films métiers en lien avec le handicap, formations, plaquettes de sensibilisation...).

Les instances représentatives du personnel dans l'entreprise (comité d'entreprise, CHSCT, délégué du personnel et délégués syndicaux) sont informées et sensibilisées sur la politique sociale mise en œuvre par la branche en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés. Ils peuvent dans ce cadre en être les relais auprès des salariés dans l'entreprise.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) jouant un rôle fondamental au regard de ses attributions est donc sensibilisé, informé et consulté sur la mise en œuvre du présent accord de branche.

Les représentants du personnel sont des relais importants auprès des salariés, notamment pour combattre les préjugés et les idées reçues concernant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé dans l'entreprise.

Pour les aider dans cette mission, ils bénéficient d'une formation spécifique d'une journée sur la mise en œuvre du présent accord et le thème de l'accueil d'une personne handicapée. Une formation est proposée par la mission handicap de la branche.

De même, les partenaires médico-sociaux dans l'entreprise et en particulier le médecin du travail sont des acteurs essentiels pour l'insertion et l'intégration d'une personne handicapée 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 du secteur.

Les entreprises mettent à disposition des salariés une information sur l'intégration des travailleurs handicapés et sur la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 3.4

Communication externe

La mission handicap de la branche développe une communication externe pour que les entreprises du médicament puissent être identifiées comme des entreprises « handi-accueillantes », auprès des partenaires, des entreprises et du grand public.

Des actions spécifiques de sensibilisation peuvent également être déclinées vers les professionnels de santé (les médecins, pharmaciens...).

Les moyens envisagés concernent la presse écrite généraliste, la presse écrite spécialisée mais également les différentes manifestations dédiées à l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 4

Insertion et intégration durable dans l'entreprise

Ce qui doit guider les acteurs du recrutement et de l'intégration d'une personne handicapée, c'est le respect des choix exprimés par le salarié dans la gestion de son handicap afin d'offrir un accueil adapté et étudié au cas par cas. Les dispositions ci-après ont pour objectif de favoriser l'insertion et l'intégration du salarié mais également son maintien dans l'entreprise.

Article 4.1

Accueil du travailleur handicapé dans l'entreprise

Avant la prise de poste, un accueil personnalisé est mis en place conjointement avec le travailleur handicapé permettant d'échanger sur l'intégration dans l'entreprise et d'identifier les aménagements nécessaires, le cas échéant. Des études peuvent être réalisées, si nécessaire, par des experts. Les recommandations du bilan personnalisé avant embauche prévu à l'article 2.2 du présent accord sont mises en œuvre.

Le médecin du travail est consulté lors de ce processus à l'occasion de la visite d'embauche. Il donne son avis sur les aménagements proposés en liaison avec le comité d'entreprise.

Un système d'accompagnement est proposé et construit avec le travailleur handicapé. La mission de l'accompagnant doit au minimum intégrer les questions de sécurité au travail. L'accompagnant est choisi parmi les salariés volontaires, de préférence sans lien hiérarchique, et il bénéficie d'une formation permettant une sensibilisation en fonction de la nature du handicap. La formation de l'accompagnant est prise en charge par le budget du présent accord. La mission handicap définit la prise en charge forfaitaire du temps consacré par l'accompagnant à cette mission. Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction d'accompagnant exercée par les salariés. Celle-ci est prise en compte lors de l'entretien prévu à l'article 19.2 de l'accord du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle.

Le correspondant handicap de l'entreprise veille à ce que l'encadrement prépare l'accueil du travailleur handicapé en lien avec les souhaits du collaborateur. Cette préparation doit prendre en compte la sensibilisation de

l'équipe accueillante. Des outils spécifiques sont mis à disposition par la mission handicap de branche et sont adaptables par les entreprises (exemples : guide d'accueil, formation avec mise en situation, actions de sensibilisation...).

Au minimum une fois par an, le responsable hiérarchique et le travailleur handicapé échangent spécifiquement sur les aménagements nécessaires du poste de travail. Ceux-ci doivent être arrêtés après avis du médecin du travail.

Article 4.2

Amélioration de la vie dans l'entreprise

Les actions décrites ci-après participent à l'insertion mais également au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ces actions n'ont pas pour objet de supporter financièrement les obligations légales ou réglementaires incombant aux employeurs.

4.2.1. Accès personnalisé aux locaux de l'entreprise

Les travaux nécessaires à l'accès personnalisé des travailleurs handicapés aux locaux, quel que soit le type de handicap sont réalisés dans les locaux de l'entreprise, sous réserve d'être destinés à un salarié de l'entreprise ou à un candidat à un poste de travail. Ces aménagements sont étudiés avec le CHSCT qui peut, si nécessaire, prendre conseil auprès du médecin du travail.

Doit également être considérée comme concourant à l'accès personnalisé des travailleurs handicapés l'adaptation des moyens de transport des intéressés pour accéder de leur domicile à l'entreprise.

4.2.2. Aménager le poste de travail et l'accessibilité à l'information

Des aménagements techniques du poste de travail et de l'organisation du travail peuvent s'avérer nécessaires pour permettre la compatibilité du handicap et du poste. Ces aides peuvent être des aménagements techniques et/ou des aides humaines. Les outils informatiques spécifiques de l'entreprise peuvent également être adaptés pour être accessibles à tous, quel que soit le handicap.

Pour la réalisation de ces adaptations, l'employeur étudie avec le CHSCT les dispositifs à mettre en place. Le CHSCT et/ou l'employeur prennent si nécessaire conseil auprès du médecin du travail.

En cas de difficulté, l'employeur et/ou le CHSCT peuvent faire appel à des experts indépendants sélectionnés par la mission handicap.

4.2.3. Aides individuelles

Les salariés qui initient une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé bénéficient, sur justification et après l'accord de l'entreprise, de journées ou demi-journées d'absence payées nécessaires à l'accomplissement de cette démarche.

Des aides spécifiques, en relation avec le travail, concernant le logement et le transport sont mises en œuvre pour faciliter l'intégration du collaborateur.

Le salarié handicapé peut également demander à l'entreprise le cofinancement d'achat d'équipements liés au handicap et ne concernant pas directement le poste de travail et l'accessibilité aux locaux mais facilitant son intégration dans l'entreprise. Le travailleur handicapé doit avoir sollicité l'avis de son médecin traitant et, le cas échéant, du médecin du travail, qui accompagne toute demande.

Article 4.3

Aide aux salariés ayant des personnes handicapées à charge

En accord avec l'entreprise, un salarié peut bénéficier d'un aménagement horaire lié à sa présence auprès d'une personne handicapée 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 CDAPH, peuvent bénéficier, sur justificatif et avec l'accord de l'entreprise, d'autorisations d'absences payées, pour accompagner leur proche dans des démarches de soins.

En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant handicapé, bénéficiant de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ou à défaut dans des circonstances exceptionnelles à évaluer au cas par cas par la mission handicap, l'entreprise et le salarié étudient les aménagements pouvant être apportés.

Article 4.4

Le fonds social de solidarité

Le fonds social est destiné à répondre à des situations difficiles que peuvent connaître des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour assumer des dépenses liées à leur handicap exclusivement.

A ce titre, une aide exceptionnelle peut être attribuée aux travailleurs handicapés pour leur permettre de faire face à tout ou partie des dépenses relatives aux frais d'équipement, de travaux, de déplacements... Cette énumération n'est pas limitative.

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

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

Le fonds social est alimenté par les produits financiers de la contribution collectée dans le cadre du présent accord, les actions engagées n'ayant pas de lien direct avec l'emploi.

Article 5

Le plan de maintien dans l'emploi et d'adaptation aux mutations technologiques

Le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des travailleurs handicapés confrontés à des situations ou risques d'inaptitudes. L'adaptation de la personne handicapée à son emploi peut notamment se poser lorsque :

- le handicap évolue ou ;

- l'adaptation aux mutations technologiques du poste de travail est rendue nécessaire ou ;
- l'aptitude médicale peut être remise en cause selon l'évolution du poste de travail ou du handicap.

Cette démarche de maintien dans l'emploi doit correspondre à la mise en œuvre de mesures qui s'inscrivent dans le cadre d'un plan global intitulé « plan de maintien dans l'emploi ». Son objectif est de sauvegarder l'emploi des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Le correspondant handicap de l'entreprise participe à la construction de ce plan. Il associe les compétences nécessaires à la mise en œuvre de ce plan (exemples : un membre du CHSCT, les partenaires médicaux sociaux de l'entreprise, la hiérarchie...). Ce plan doit contenir des mesures permettant l'adaptation du poste de travail et de l'emploi des travailleurs handicapés aux évolutions de leur handicap et une procédure spécifique de reclassement lorsque cela s'avère nécessaire. Le CHSCT et le comité d'entreprise sont consultés sur ce plan à l'issue de son élaboration.

Toute mise en œuvre d'un plan de maintien dans l'emploi nécessite l'avis du médecin du travail et du salarié.

En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'entreprise met en place le plan de maintien dans l'emploi sur des axes tels que :

Aménager le poste de travail et les conditions de travail

Les aménagements du poste de travail qui s'avèrent nécessaires sont réalisés dans le cadre des actions prévues à l'article 4 du présent accord. L'entreprise étudie avec le médecin du travail les aménagements des conditions de travail à apporter.

Adapter les formations

Les salariés handicapés bénéficient des formations, adaptées si nécessaire à leur handicap, permettant de maintenir le niveau de compétences requis pour la tenue du poste.

Les projets de transformation significative des outils de production doivent prévoir explicitement les aides (formation, accessibilité...) qui peuvent être apportées pour en atténuer ou corriger les conséquences sur le handicap.

Favoriser les visites de pré-reprise

En cas d'absence du salarié pour maladie ou accident, justifiée par un arrêt de travail, supérieure à la durée nécessaire à la mise en œuvre d'une visite médicale de reprise, l'entreprise prend contact avec le salarié pour organiser, avec son accord, une visite de pré-reprise dans le cadre de l'article R. 4624-23 du code du travail dans le but d'anticiper les modalités de retour dans l'emploi ou de reclassement.

Accompagner le travailleur handicapé sur un projet professionnel et mettre en place un suivi personnalisé

Afin de préciser le projet professionnel du travailleur handicapé, une démarche d'accompagnement peut être réalisée, avec l'accord du salarié. Des

dispositifs spécifiques peuvent être envisagés (aides humaines et/ou techniques) pour permettre un suivi personnalisé (exemples : le télétravail, un bilan de compétences, un suivi psychologique, de l'essaiimage...).

Accompagner la mobilité géographique et/ou professionnelle

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

L'entreprise qui met en place une procédure de reclassement externe peut solliciter l'appui technique et opérationnel de la mission handicap de la branche, notamment pour diffuser le *curriculum vitae* du candidat auprès des entreprises du secteur.

En cas de licenciement du travailleur handicapé pour inaptitude, la mission handicap de la branche étudie la mise en place d'un dispositif d'accompagnement post-professionnel afin d'aider le salarié handicapé dans sa démarche de reclassement externe. Cette démarche d'accompagnement ne peut être supérieure à 18 mois, à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Article 6

La formation au service de la qualification initiale et du développement des compétences

La technicité des emplois des entreprises du médicament nécessite de mettre en œuvre une politique de formation professionnalisante au profit des personnes handicapées, public devant accéder prioritairement à la formation en application de l'article 4 de l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Afin de développer la professionnalisation (contrats et périodes) des personnes handicapées, sous réserve d'être pris en charge par l'OPCA C2P dans les conditions de l'accord du 24 septembre 2004 précité, la mission handicap finance, le cas échéant, le reste à charge des frais de la formation dans la limite de 3 fois les forfaits de prise en charge de l'OPCA C2P.

Des financements incitatifs sont également mis en place pour favoriser le recours aux contrats d'apprentissage.

Article 6.1

La formation dans l'entreprise : le plan de formation et la professionnalisation

Les entreprises font apparaître dans le cadre de leur plan de formation les salariés handicapés ayant bénéficié d'actions de formation et s'assurent que ces personnes bénéficient des formations équivalentes à celles des autres membres du personnel occupant un même emploi.

La validation des compétences mises en œuvre par le salarié handicapé est essentielle pour la reconnaissance de son employabilité. Les entreprises accompagnent, à leur demande, les salariés handicapés dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les organismes de la formation professionnelle sont sollicités pour intégrer dans les cycles de formation des personnes handicapées.

Article 6.2

Les actions de partenariat avec les organismes et institutions de la formation initiale

Le niveau de qualification des métiers du secteur étant élevé, une bonne formation initiale joue un rôle essentiel pour favoriser l'intégration des personnes handicapées dans les entreprises du médicament.

La mission handicap de branche 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 handicapés aux métiers de la branche.

La mission handicap de branche étudie également avec les établissements d'enseignement qui le souhaitent la possibilité de mettre en place un partenariat permettant d'accompagner des jeunes handicapés dans des formations qualifiantes.

Les entreprises peuvent accompagner sous forme de parrainage un jeune en formation initiale sur plusieurs années. Cet accompagnement implique des périodes de stage en milieu ordinaire. 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.

L'accueil des stagiaires scolaires et universitaires dans le cadre de leur formation initiale et professionnelle continue est un axe de travail important pour faciliter l'accès de ces personnes à l'entreprise. Le correspondant handicap de l'entreprise veille à mettre en place des dispositifs d'accueil spécialisé.

Article 7

Recours au secteur protégé et adapté

Pour renforcer l'appui au secteur protégé et adapté, la mission handicap de la branche met en place un annuaire des entreprises du secteur protégé. Cet annuaire utilise les données existantes (exemple : AGEFIPH...). La mission handicap étudie les possibilités de mettre en place une démarche d'analyse qualitative des prestations utilisées chaque année par les entreprises.

Les entreprises favorisent le recours au secteur protégé, notamment en passant des contrats de prestations de services dans le cadre de l'application du présent accord.

La mission handicap aide également les entreprises à conduire des actions de mise à disposition et de détachement de salariés d'entreprise et de service d'aide par le travail (ESAT) ou d'établissement adapté (EA) 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 d'entreprise est également sensibilisé, notamment sur les prestations pouvant être proposées dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Les entreprises peuvent apporter de l'aide en moyens et en compétences au secteur adapté qui peut être imputée sur le budget de l'accord dans les conditions légales et réglementaires.

Des établissements ou des entreprises peuvent former l'encadrement du secteur protégé à leurs méthodes et techniques, contribuant ainsi à une amélioration qualitative et quantitative de leurs prestations.

La mise à disposition de matériel, des interventions et conseils dans différents domaines (méthodes, études, gestion de production, qualité, ergonomie, comptabilité...) aident ces structures à se développer, se stabiliser et se positionner sur de nouveaux marchés.

Par ailleurs, la mission handicap de la branche étudie les demandes de soutien des projets de création d'établissement adapté en lien avec le milieu de la santé.

Article 8

Développer des actions expérimentales dans les bassins d'emploi

La mission handicap de la branche développe, durant la durée d'application du présent accord, des actions expérimentales et de sensibilisation permettant de créer une dynamique pour l'emploi et l'insertion des personnes handicapées en coordonnant des initiatives locales, dans le domaine de la santé.

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.

Article 9

La mise en œuvre de l'accord dans les entreprises

Article 9.1

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 le correspondant handicap tel que défini à l'article 9.2 ci-dessous, permettant de faire une analyse de la situation au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ce diagnostic est réalisé par établissement et consolidé au niveau de l'entreprise et/ou du groupe et est présenté au comité d'entreprise.

La mission handicap de la branche détermine la méthodologie et les critères retenus à la réalisation de ce diagnostic dans les 3 mois suivant l'agrément de l'accord.

Article 9.2

Le correspondant handicap dans l'entreprise

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, un correspondant handicap est nommé par l'entreprise (1). Il s'appuie sur un référent handicap identifié

(1) L'expression entreprise recouvre le périmètre social le plus large permettant une coordination interne des actions envisagées : il peut s'agir du groupe, de l'UES, de l'entreprise... suivant le choix fait par la société.

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

Les missions du correspondant handicap de l'entreprise sont :

- être l'interlocuteur privilégié dans l'entreprise de la mission handicap de la branche ;
- assurer la coordination dans l'entreprise des personnes en charge de l'insertion des travailleurs handicapés ;
- mettre en œuvre les actions du présent accord dans l'entreprise ;
- animer et coordonner les actions de sensibilisation, de recrutement et de partenariat ;
- participer au réseau établi dans la branche ;
- assurer le suivi administratif et budgétaire de l'accord de branche ;
- assurer une activité de veille et être force de propositions ;
- assurer l'information prévue par le présent accord auprès des instances représentatives du personnel.

Les correspondants handicap d'entreprise se réunissent au minimum 1 fois par an au niveau de la branche pour échanger sur la mise en œuvre du présent accord et sur leurs expériences dans ce domaine.

Un compte rendu de cette réunion est transmis aux membres du conseil d'administration de la mission handicap.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place une commission handicap au sein du comité d'entreprise.

Article 9.3

Le suivi de l'accord dans l'entreprise

Chaque entreprise établit, pour chacun de ses établissements assujettis, une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) qui est transmise à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente en faisant référence au présent accord. Les déclarations sont consolidées au niveau de l'entreprise afin de mettre en œuvre la péréquation.

La mission handicap de branche est également destinataire de la DOETH.

Chaque année, le comité d'entreprise et le CHSCT sont destinataires de la déclaration annuelle réalisée au niveau de la branche. A cette occasion, ils sont également informés et consultés sur les résultats des actions mises en œuvre dans l'entreprise.

Article 10

Le suivi de l'accord au niveau de la branche

Chaque année, la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) est destinataire de la déclaration réalisée au niveau de la branche sur l'application du présent accord. La mission handicap de branche présente un bilan et les orientations de l'année suivante.

A cette occasion, la CPNEIS peut émettre des avis et recommandations sur la politique conduite par la mission handicap de branche.

Article 11

Les moyens alloués à l'emploi des travailleurs handicapés

Article 11.1

Création d'une association dédiée : la mission handicap de la branche

Une association est créée et spécialement dédiée à l'animation et au suivi 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.

11.1.1. Les missions de cette association

La mission handicap de branche a notamment pour fonctions :

- de mettre en œuvre les actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés ;
- d'apporter une aide opérationnelle au recrutement et au maintien dans l'emploi ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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.

11.1.2. La composition du conseil d'administration de l'association chargée de la mission handicap

Le conseil d'administration de l'association comprend deux collèges respectivement composés :

- de 2 représentants par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ;
- d'un nombre égal de représentants du LEEM.

11.1.3. 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 11.1.1 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 la mission handicap 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 de prise en charge des dépenses par la mission handicap de branche ;
- il approuve l'exercice ;
- il valide les demandes de financement des entreprises à la mission handicap supérieures à un plafond qu'il fixe.

Article 11.2

Le financement des actions du présent accord

11.2.1. Budget

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 2009 à 2013, calculées conformément aux articles D. 5212-19 et suivants du code du travail.

L'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées se faisant au niveau de l'entreprise, c'est donc à ce niveau que le budget « handicap » est géré en priorité.

La mission handicap a la responsabilité des fonds mutualisés non dépensés par les entreprises pour financer les actions collectives.

Le niveau de prise en compte des actions de fonctionnement, de pilotage et de suivi dans la pesée financière de l'accord doit se situer au maximum dans une fourchette de 8 % à 12 % du budget de l'accord.

11.2.2. Au niveau de l'entreprise : autonomie et responsabilité

Chaque entreprise dispose, pour la mise en œuvre des actions du présent accord, de la part du budget « handicap » correspondant au montant de leur contribution calculée conformément aux articles D. 5212-19 et suivants du code du travail. La gestion du budget est à la charge du correspondant handicap de l'entreprise et peut être déléguée à chaque établissement.

Il est rappelé que les dépenses imposées par la loi dans le cadre de l'accessibilité ne peuvent être prises en charge dans le cadre du budget du présent accord. Par ailleurs, aucune dépense liée aux contrats de prestation avec le secteur protégé n'est financée sur le budget « handicap ».

En fin d'exercice, le montant non dépensé est collecté par la mission handicap de branche pour alimenter un fonds mutualisé.

11.2.3. Au niveau de la branche : suivi et coordination

Les dépenses de fonctionnement de la mission handicap sont imputables sur le budget dans la limite du plafond défini à l'article 11.2.2 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 la mission handicap de la branche.

Article 12

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 et à la CPNEIS.

Le présent accord est conclu pour une durée limitée de 5 ans, soit du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2013.

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 13

Extension, dépôt et agrément

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité 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 de l'emploi.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 septembre 2008.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

« Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du code du travail :

1. Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

2. Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.

3. Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain.

4. Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

5. Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.

6. Les orphelins de guerre âgés de moins de 21 et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.

7. Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5 ci-dessus.

8. Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

9. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

10. Les titulaires de la carte d'invalidité, définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

11. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

ANNEXE II

Pesée financière de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en pourcentage de la contribution

(En pourcentage.)

	2009	2010	2011	2012	2013
Plan d'embauche en milieu ordinaire (art. 2)	14	17	17	18	18
Actions de sensibilisation et de communication (art. 3)	35	24	22	19	19
Insertion et intégration durable dans l'entreprise (art. 4)	14	21	19	13	13
Maintien dans l'emploi (art. 5)	13	11	11	11	11
Formation (art. 6)	7	11	11	11	11
Recours au secteur adapté (art. 7)	3	9	9	11	11
Actions expérimentales dans les bassins d'emploi (art. 8)	4	3	6	9	9
Animation, suivi et mise en œuvre de l'accord (art. 9)	10	3	6	8	8

Ce tableau financier sera réévalué chaque année et ajusté en fonction de l'évolution de la collecte, des actions réalisées et des orientations du conseil d'administration de la mission handicap.

ANNEXE III

Rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein des entreprises du médicament (1)

(1) Cette annexe n'est pas reproduite dans la présente parution mais consultable sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique ; BO Conventions collectives.

Annexe III :

Rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein des entreprises du médicament *(Article L 132-12 du code du travail)*

PARTIE 1 :

Analyse des données quantitatives relatives à l'emploi des travailleurs
handicapés

1- Présentation des données du secteur

(Source Leem : Rapport annuel 2007)

Note sur l'Emploi dans les Entreprises du Médicament

La position de l'industrie du médicament en France est en recul en terme d'emploi et de recrutement par rapport à la période écoulée. Le risque d'une aggravation de la situation dans les mois à venir existe, dans les entreprises du secteur et chez leurs sous-traitants et plus particulièrement chez celles touchées par les mesures de déremboursement, ne disposant pas de produits relais.

En effet, même si le ralentissement 2003/2004 de la croissance de l'emploi ne se confirme pas en 2005 et 2006, des inquiétudes existent pour 2007 et 2008 du fait de la baisse pour la première fois en 2006 de l'évolution du chiffre d'affaires du secteur et des mutations que connaît l'industrie du médicament.

Globalement, le secteur atteint un effectif de 103 530 personnes, ce qui représente une progression de 20% des emplois depuis 10 ans dans l'ensemble des familles de métiers, avec des restructurations en continu du fait de la concentration progressive. On sait que l'emploi global est supérieur à 310 000 personnes si l'on compte l'ensemble de la chaîne du médicament (étude Cemka, juillet 2006 complétée).

Malgré les mouvements de concentration du secteur, l'effectif salarié de l'échantillon (CDI + CDD) a augmenté (+ 2%) en 2006, soit une création nette de 1651 emplois. Rapporté à l'ensemble du secteur (103530 personnes), par le jeu de coefficients de pondération adaptés, cela correspond à plus de 1900 emplois créés.

Les moins de 26 ans représentent près de 40% des recrutements chaque année. La moyenne d'âge dans le secteur est de 40 ans. Par ailleurs, les entreprises accueillent chaque année plus de 1 500 jeunes en contrats en alternance et de 7 à 8000 stagiaires.

Le secteur du médicament connaîtra près de 15 000 départs à la retraite d'ici 2012, auxquels s'ajoutent 25 000 départs liés au turn-over naturel. Ceci pose la question du renouvellement des effectifs à terme, qui sera fonction de la santé économique du secteur en France.

Les Entreprises françaises du Médicament emploient dans les centres de R&D plus de 22 000 personnes (plus d'un salarié sur 5), soit 20 % du total des chercheurs européens dans ce domaine. Globalement, les effectifs de la R&D ont été multipliés par 3 au cours des 20 dernières années, ce qui place le secteur en tête de l'économie dans ce domaine. Pour autant, l'emploi en recherche et développement devient fragile car les effectifs se concentrent sur un petit nombre d'entreprises.

Le secteur du médicament se caractérise par une mixité équilibrée (58 % de femmes et 42 % d'hommes), un niveau de qualification élevé (42 % de « cadres » et près de la moitié des salariés ont 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.

Ces difficultés existent alors que le secteur connaît des évolutions rapides, économiques, technologiques et réglementaires, dans un environnement fortement concurrentiel.

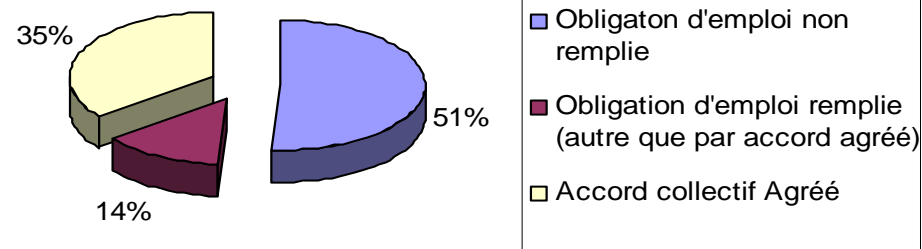
2- L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de l'industrie pharmaceutique ayant versé une contribution à l' AGEFIPH¹ en 2007

¹ Association de GEstion du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées

2-a Présentation des données de l'Agefiph

- L'AGEFIPH a transmis une liste de 225 établissements lui ayant versé une contribution en 2007, ceux-ci correspondent à 153 entreprises de l'industrie pharmaceutique
- Les établissements n'ayant pas versé de contribution sont ceux qui ne sont pas concernés ou qui remplissent leur obligation d'emploi. il s'agit :
 - des établissements de moins de 20 salariés
 - des établissements ayant plus de 20 salariés depuis moins de 3 ans
 - des établissements couverts par un accord d'entreprise agréé
 - des établissements qui respectent directement leur obligation d'emploi
 - des établissements qui n'auraient pas versé la contribution (cas marginal)

**Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
en 2006 (en % des effectifs)**



35 % des effectifs du secteur sont couverts par un accord collectif d'entreprise agréé, 14 % des effectifs sont dans des établissements qui remplissent leur obligation d'emploi de personnes handicapées ou qui ne sont pas concernés par cette obligation

Présentation des données Agefiph 2007

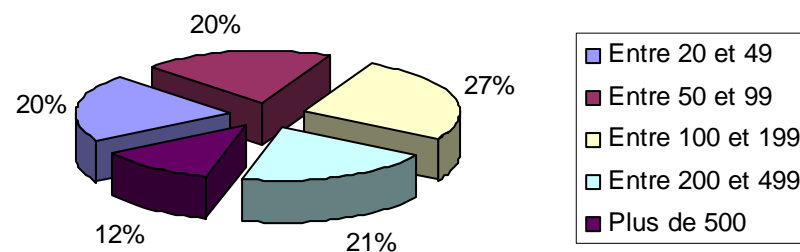
Structure des établissements ayant contribué à l'Agefiph en 2007		
Tranches d'effectif	Nombre d'établissements	Effectifs global ²
20-49	46	1 510
50-99	45	3 204
100-199	59	8 784
200-499	47	14 415
500	28	24 973
Total	225	52 886

- ☛ La présentation est faite par établissement car c'est à ce niveau qu'est calculée l'obligation d'emploi et la contribution AGEFIPH
- ☛ Plusieurs établissements peuvent appartenir à une même entreprise et une même entreprise peut avoir des établissements qui remplissent leur obligation d'emploi alors que d'autres ne la remplissent pas.

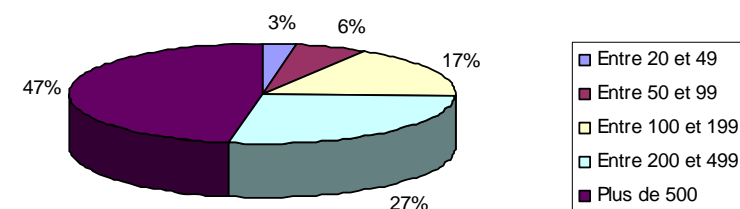
² L'effectif global correspond à l'effectif assujetti à la contribution Agefiph

➤ **Répartition des établissements et des effectifs par tranche d'effectif**

Répartition des établissements par tranche d'effectif



Répartition des effectifs par tranche



Les chiffres transmis par l'Agefiph permettent d'avoir une photographie exacte de la situation des établissements ayant contribué à l'Agefiph. Ces résultats ne peuvent en aucun cas être attribué à l'ensemble du secteur.

Ce panel correspond aux champ d'application souhaité par un accord collectif agréé de branche

2-b L'obligation d'emploi dans les établissements ayant versé une contribution à l'AGEFIPH en 2007

- Rappel des données nationales sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Tableau 1
Chiffres-clés 2002-2005
sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
En Milliers

	2002	2003	2004	2005
Établissements assujettis	98 400	98 800	99 400	101 300
A Salariés handicapés employés en cours d'année	231,5	234,3	244,8	252,2
A1 Dont salariés embauchés l'année en cours	14,2	14,1	15,6	17,5
A2 Pourcentage de salariés handicapés embauchés l'année en cours (%)	6,1	6,0	6,4	6,9
B Effectif total salarié ETP*	8 082,9	8 011,0	8 071,0	8 059,2
C dont emplois à conditions d'aptitude particulières	463,4	476,0	508,1	491,8
D Assiette d'assujettissement	7 619,5	7 535,0	7 562,9	7 567,4
E Salariés handicapés (en ETP)*	207,0	207,9	215,1	220,4
F Total des « unités bénéficiaires de salariés handicapés »	318,1	318,1	331,4	339,4
F / A « Unités bénéficiaires » par salarié handicapé	1,37	1,36	1,35	1,35
F / D Taux d'emploi des « unités bénéficiaires » (en %)	4,17	4,22	4,38	4,49
E / B Taux d'emploi réel (en %)	2,56	2,60	2,67	2,73

* Equivalent-emplois à temps plein.

Champ : France entière, hors France-Télécom.

Source Etude DARES décembre 2007 : L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 20 SALARIÉS OU PLUS : bilan de l'année 2005

- Obligation d'emploi : la situation des établissements au sein de l'industrie pharmaceutique qui ont contribué à l'Agefiph en 2007.

	Nombre d'établissements	UBE*	UBM**	Total
entre 20 et 49	46	5,24	63,76	69
entre 50 et 99	45	33,14	139,86	173
entre 100 et 199	59	142,94	355,06	498
entre 200 et 499	47	269,24	573,76	843
plus de 500	28	326,49	1158,51	1485
Total	225	777,05	2290,95	3068

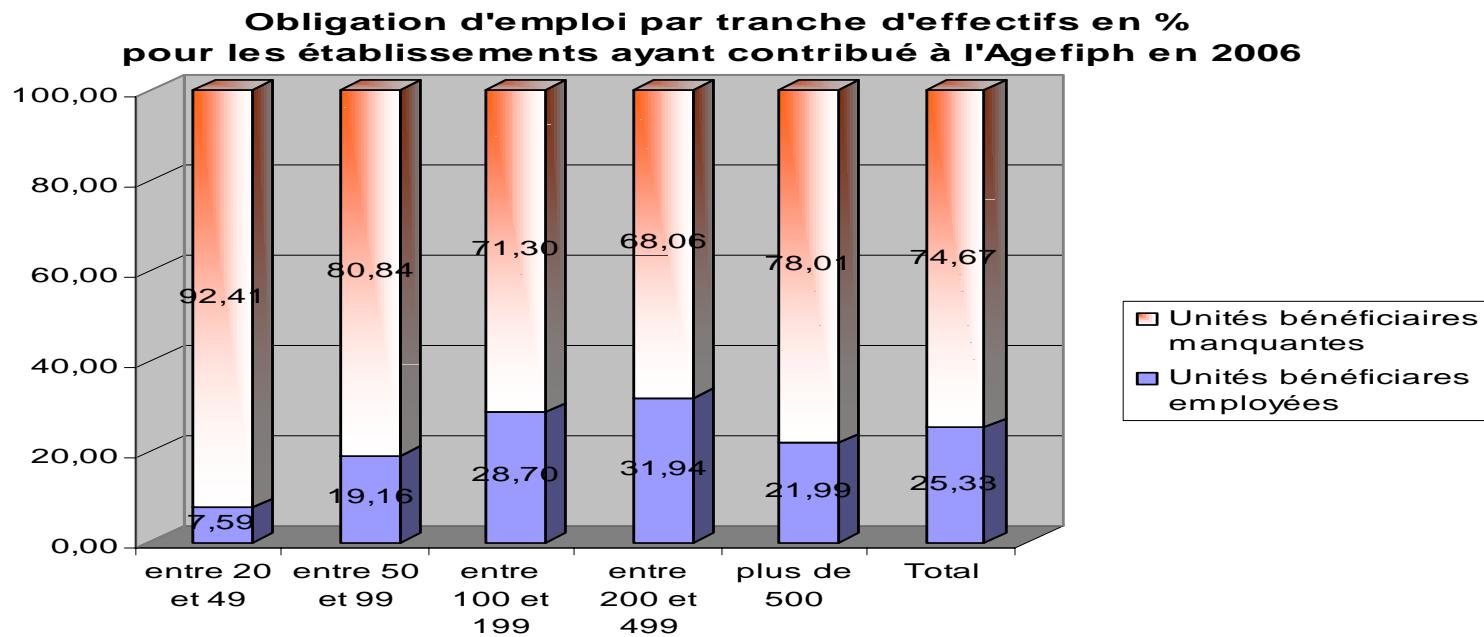
*UBE : Unités bénéficiaires employées

**UBM : Unités bénéficiaires manquantes

Rappel : Chaque bénéficiaire ne compte plus que pour une unité quels que soient son handicap, la nature de son contrat de travail ou sa durée à condition qu'il ait été présent au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois. Disparition des classements A, B et C de la Cotorep et des différentes unités bénéficiaires. Les travailleurs intérimaires sont comptabilisés au prorata du temps de présence.

Comme précédemment, dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi, il est possible de valoriser les marchés passés avec le milieu protégé. Le nombre d'unités valorisées s'obtient en divisant le prix HT des fournitures, travaux ou prestations prévus aux contrats, déduction faite des coûts de matière première, produits, matériaux, consommations et frais de vente par 2 000 fois le Smic horaire et par 1 600 s'il y a contrat de mise à disposition. Les coefficients ont été diminués afin de favoriser la conclusion de ce type de contrats.

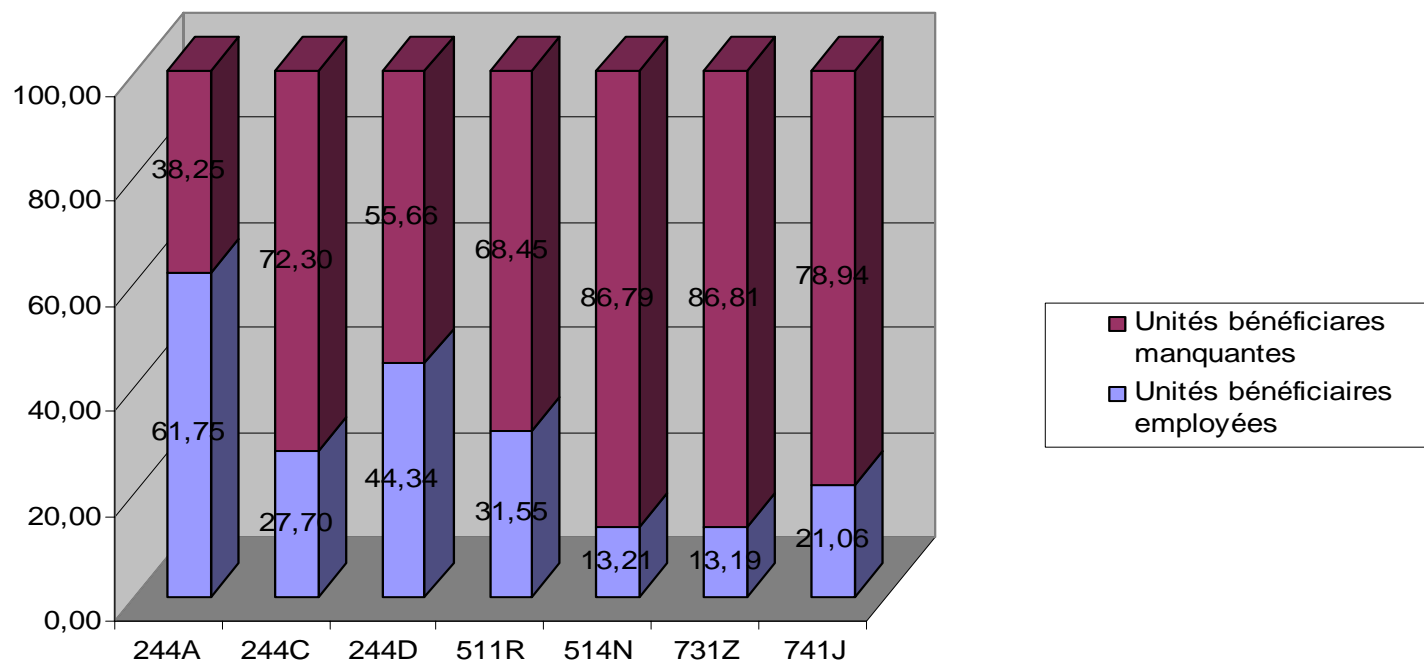
Dans la limite de 2 % de l'effectif global, les stagiaires de la formation professionnelle peuvent être pris en compte l'année où se termine le stage si celui-ci est au moins égal à 150 heures et a fait l'objet d'une convention. Calcul au prorata de leur temps de présence.



Commentaire :

- Parmi les établissements ayant versé une contribution à l'Agefiph en 2006, le taux d'emploi est atteint à 25%, soit 1,5 % des effectifs au lieu des 6% prévus par la loi.
- On observe de meilleurs résultats dans les établissements les plus importants
 - des structures dédiées et donc une plus grande sensibilisation
 - Un coût financier plus important dans les grandes entreprises

Taux d'emploi en fonction du code NAF



Commentaire :

Ce découpage permet une approche plus liée à l'activité et donc aux métiers :

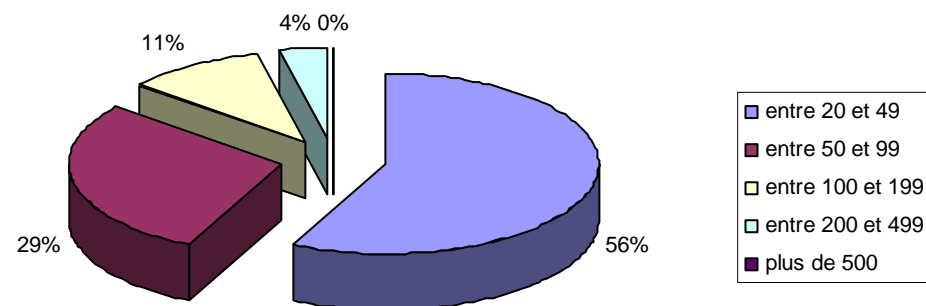
- Les sites industriels (244A, 244C & 244D) sont plus respectueux de l'obligation d'emploi
- Les sièges sociaux (741J) et la VM (244C) sont plus faibles
- Les centres de R&D (731Z)

2-c- Les établissements ayant un Quota = 0

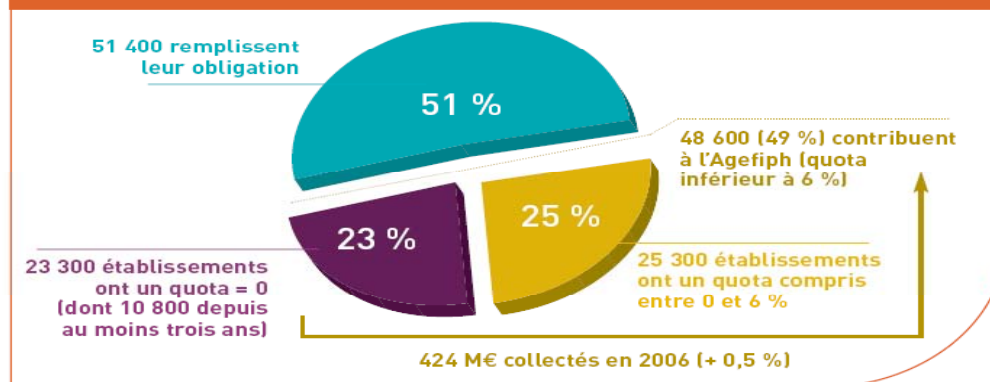
- Le nombre d'établissements ayant un « quota 0 » par tranche d'effectif

	Quota 0	Effectif global	Unité manquante
entre 20 et 49	32	1036	48
entre 50 et 99	16	1080	58
entre 100 et 199	6	858	49
entre 200 et 499	2	617	36
plus de 500	0	0	0
Total	56	3591	191

Les établissements "quota 0"



± 100 000 ÉTABLISSEMENTS D'AU MOINS 20 SALARIÉS SONT ASSUJETTIS À L'OBLIGATION D'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES



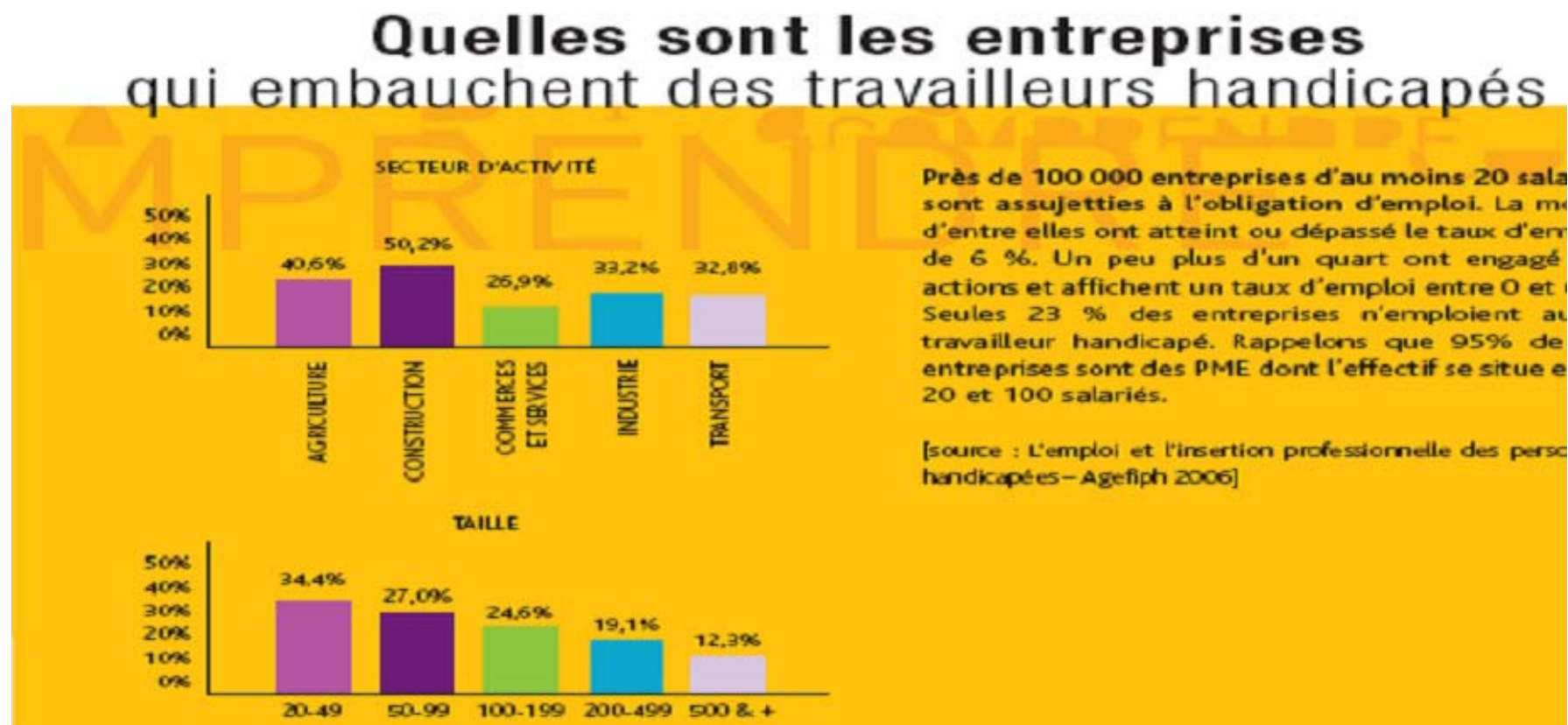
Pour toutes les entreprises qui, pendant une période supérieure à 3 ans, n'auraient ni employé de TH, ni passé de contrat avec le milieu protégé, ni appliqué un accord collectif : la majoration sera de 1 500 fois le Smic horaire.

Il s'agit d'un public prioritaire pour l'Agefiph.

Source : Rapport d'activité Agefiph 2006

2-d –Le marché du travail des personnes atteintes d'un handicap

- Les entreprises qui recrutent



Source : Le guide de l'emploi des personnes handicapées (Agefiph)

- Les personnes atteintes d'un handicap qui recherchent un emploi



Source : Rapport d'activité Agefiph 2006

5- Les aides AGEFIPH : Quelles utilisations ?

➤ Les données Agefiph : Rapport annuel 2006

FINANCEMENT PAR DOMAINES D'INTERVENTION (EN M€)			
Domaines	Mesures	Réalisé 2006	Évolution 2006/2005
MOBILISATION DU MONDE ÉCONOMIQUE	Appuis à l'information-mobilisation du monde éco.	7,2	
	Aide à la mise en place d'une politique d'emploi	6,2	
Total Mobilisation du monde économique		13,4	-4 %
FORMATION	Aide au bilan et à l'orientation professionnelle	7,3	
	Aide à la formation	69,2	
	Référents formation	1,4	
	Coordination Schéma régional	0,9	
	Aide à l'apprentissage et la professionnalisation	18,3	
	Dévppt apprentissage et professionnalisation	6,1	
Total Formation		103,2	29 %
COMPENSATION DU HANDICAP	Aides humaines	3,6	
	Aides techniques	2,4	
	Appuis à l'utilisation d'aides techniques	0,1	
	Aides à la mobilité	6,5	
	Aide au tutorat	0,9	
	Aides au rapprochement MP/MO	0,3	
	Rapprochement MP/MO	0,6	
	Appuis par opérateurs spécifiques	17,5	
	Aide à l'accessibilité des situations de travail	14,2	
	Appuis par prestations ergonomiques	3,0	
	Coordination dispositifs ergonomiques	0,0	
	Innovations	0,3	
Total Compensation du handicap		49,3	-14 %
INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI	Réseau d'insertion et de placement	57,6	
	Appuis à l'insertion	0,9	
	Coordination des PDITH	4,1	
	Aides au maintien dans l'emploi	5,1	
	Dispositifs de maintien dans l'emploi	19,2	
	Coordination des réseaux d'acteurs maintien	1,0	
	Aides à la création d'activité	21,4	
	Appuis à la création d'activité	6,0	
Total Insertion et maintien dans l'emploi		115,4	6 %
SUPPORT AUX INTERVENTIONS	Animation des réseaux	2,0	
	Communication régionale et nationale	2,8	
	Études, évaluations, observatoires, expertises	1,6	
Total Support aux interventions		6,5	80 %
Primes à l'insertion		49,7	7 %
GRTH / Aide à l'emploi		43,0	0 %
Fonctionnement interne		30,2	6 %
Total		410,8	8 %

- Quelle est l'utilisation des aides accordées par l'AGEFIPH par les entreprises du médicament ?

En 2006, la contribution versée à l'AGEFIPH représente 9 279 803,39 €

Les entreprises du médicament ont eu recours aux aides de l'Agefiph pour un montant de 200 256,56 € dans les domaines suivants :

LEEM - Aides Agefiph année 2007 : 50 actions d'un montant total de 200 256,56 €

24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base

	Nb. actions	Montant €
Aide à l'accessibilité des situations de travail	3	15 600
Primes à l'insertion	1	1 600
Total :	4	17 200

24.4C Fabrication de médicaments

	Nb. actions	Montant €
Aide à l'accessibilité des situations de travail	13	71 992
Aide à la formation	2	4 195
Aide à la mise en place d'une politique d'emploi	3	31 320
Aides au maintien dans l'emploi	6	30 000
Appuis par prestations ergonomiques	1	2 950
Primes à l'insertion	19	36 000
Total :	44	176 457

24.4D Fabrication d'autres produits pharmaceutiques

	Nb. actions	Montant €
Aides au maintien dans l'emploi	1	5 000
Primes à l'insertion	1	1 600
Total :	2	6 600

PARTIE 2 :

Analyse qualitative relative à l'emploi des travailleurs handicapés au sein des entreprises du médicament

Identifier les atouts et les freins à l'insertion et au maintien dans l'emploi

Perception de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'industrie du médicament

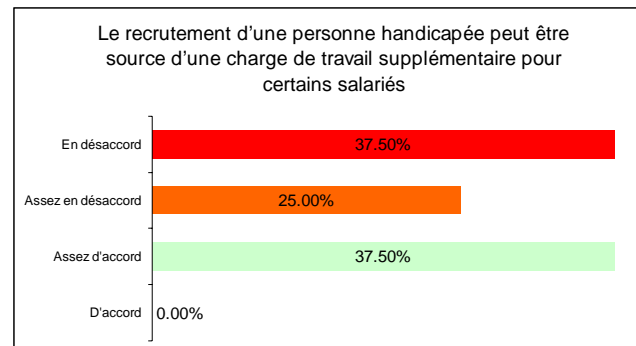
1. Synthèse du débat avec le groupe de travail patronal

Afin de procéder à une analyse éclairée faisant apparaître l'état des lieux de la situation actuelle au sein des entreprises du médicament, un groupe de travail patronal a été constitué à partir de différentes sociétés présentes dans la branche (à la fois des entreprises ayant déjà signé un accord et d'autres n'ayant réalisé aucune démarche en ce sens).

1.1. Positionnement du groupe de travail vis-à-vis des travailleurs handicapés et de leur intégration en entreprise

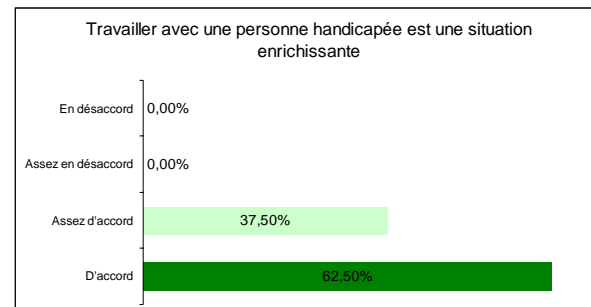
Des échanges, il ressort que le rôle éventuel des entreprises en faveur de l'emploi des personnes handicapées n'est ni consensuel ni même théorisé. Il n'en reste pas moins que la branche de l'industrie pharmaceutique semble unanime pour considérer spontanément que la nature de ses activités lui impose d'être exemplaire sur le sujet. Dans cette perspective, l'intégration de travailleurs handicapés apparaît comme un moteur dans l'ouverture des perceptions favorisant le développement du concept de responsabilité sociale plébiscité par la branche.

Si l'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail semble une évidence, le recrutement de ces publics est mis à défaut. On retiendra notamment comme explication avancée le fait que les managers en charge du recrutement envisagent parfois le handicap comme un obstacle a priori : « *quand on n'aura pas dit non avant de savoir, on aura fait un grand pas* ». Le groupe considère que le recrutement des travailleurs handicapés devra à terme être pleinement intégré dans la logique d'embauche des chargés de recrutement sans que ces derniers aient le sentiment d'assumer « *une charge de travail supplémentaire* ».



A ce titre, les participants insistent sur la notion de « *compétences et de valeur ajoutée* » en bannissant tout risque de stigmatisation : « *il ne faut pas faire de la charité et ça ne sert à rien d'embaucher pour embaucher. Ce qui compte, ce sont les compétences* ».

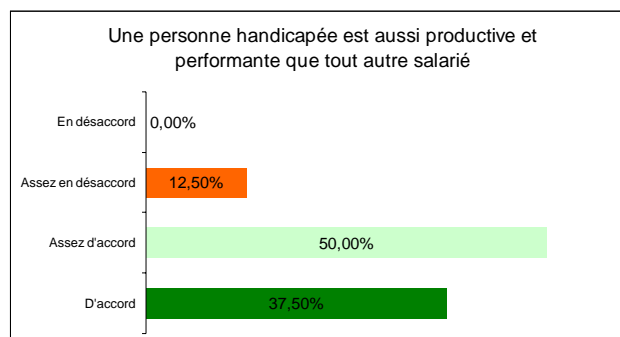
Les entreprises déjà concernées par un accord avancent l'idée que si l'accueil de travailleurs handicapés peut initialement constituer une difficulté pour une société débutant sur le sujet, il représente après coup une composante de la dynamique managériale. Les avis restent néanmoins partagés entre l'enrichissement et la complexité en découlant.



1.2. Représentation du travailleur handicapé

La première représentation générale du handicap évoquée par le groupe de travail fait référence au « *fauteuil roulant* ». Dans un second temps, les personnes interrogées établissent un distinguo entre les handicaps « *invisibles* » et les handicaps « *visibles* » citant pour ces derniers l'exemple de la déficience visuelle ainsi que celui de la surdité. Le débat fait ressortir une certaine méconnaissance du handicap davantage envisagé sous l'angle de concepts généraux tels que la notion de respect des personnes ou celle de malchance. Le travailleur handicapé est ainsi défini comme une personne présentant une « *limitation dans son activité de travail, laquelle peut être compensée* ».

Le groupe faisant référence aux idées reçues, aux préjugés voire à la discrimination dont peut faire l'objet le travailleur handicapé, déplore le fait que ce dernier ne puisse pas accéder à des postes à responsabilités. En effet, si « *les recruteurs ne voient pas les travailleurs handicapés sur ces postes* », pour leur part, les participants considèrent très majoritairement que le travailleur handicapé est aussi performant qu'un autre salarié.



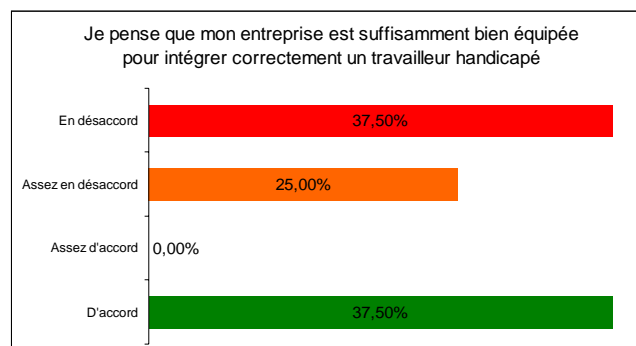
Ils soulignent alors une difficulté supplémentaire pour les travailleurs handicapés : « *ces derniers doivent prouver plus vite qu'un autre salarié qu'ils sont performants* ».

1.3. Compatibilité entre handicap et travail

Si la compatibilité entre le handicap et la fonction occupée semble évidente dès lors que les compétences requises sont au rendez-vous, l'aménagement, l'accès et les coûts afférents constituent cependant autant de freins dans la pratique.

En outre, la notion de compatibilité est nuancée en fonction de la nature du handicap : « *un travailleur handicapé n'a parfois pas sa place dans une entreprise ordinaire mais davantage dans un ESAT au regard notamment des soins nécessaires* ». Cette conception est d'ailleurs illustrée par l'absence d'exemples d'intégration de personnes présentant un handicap lourd.

La dimension psychique du handicap et plus spécialement les troubles comportementaux d'agressivité sont perçus comme un obstacle majeur à une possible intégration : « *une personne présentant un trouble du comportement ne peut pas être accueillie pour la simple raison qu'il faut préserver l'équilibre et la stabilité de l'entreprise* ».



1.4. Outils de recrutement et de maintien dans l'emploi

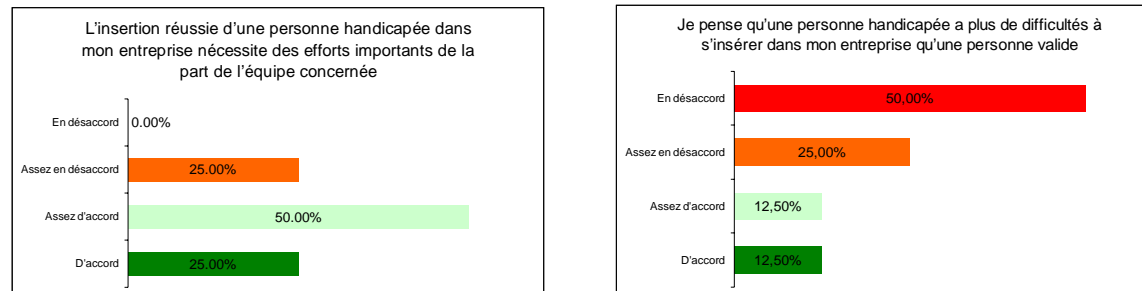
Concernant le recrutement, les sites Internet traditionnels (ANPE, APEC) sont utilisés par les entreprises ne présentant aucun accord. Les sociétés ayant à ce jour une politique d'emploi bien définie ainsi qu'une Mission Handicap, ont recours quant à elles, à d'autres sources : Hanploi.com, Monster, participation aux Jobs Datings, Handicafés, Association Tremplin...

Dans l'ensemble, il ressort une méconnaissance des organismes et des aides dédiés au recrutement et au maintien dans l'emploi. Par ailleurs, les dossiers d'aides financières et humaines demandés auprès de l'AGEFIPH sont perçus comme trop longs et complexes, ce qui freine l'engouement général.

Les contrats de professionnalisation ou encore le développement de partenariats avec des écoles et des universités sont des possibilités de travail qui ont été émises afin de **favoriser les recrutements**. De même, l'intérêt de mener des expérimentations a été exprimé concernant les **bassins sinistrés**. Enfin, par le biais des **CQP**, des forfaits plus attractifs à l'encontre des travailleurs handicapés pourraient être formulés. Ainsi, des partenariats avec des lycées professionnels seraient réalisés.

1.5. Intégration des personnes handicapées

Le débat fait ressortir une certaine satisfaction des personnes intégrées et de leurs collaborateurs. La communication semble toutefois la clé de voûte de toute action entreprise et le respect de tous dans les situations gérées, une dimension nécessaire. Le dosage apparaît ainsi primordial : « *le travailleur handicapé ne veut pas être pointé du doigt* » (témoignages, photos...) et il est important de « *rester vigilant car une bonne volonté devient vite de l'assistanat pour un travailleur handicapé* ». Ainsi, il est souligné la nécessité de préparer l'équipe accueillante pour optimiser l'intégration.



1.6. Retours d'expériences (hors accords d'entreprise) et projets évoqués

A ce jour, les entreprises non pourvues d'un accord initient un certain nombre de démarches dans les sites de production principalement liées à l'intervention du secteur protégé et à la mise en œuvre de contrats en alternance ; les sièges n'ont pour leur part peu ou pas engagé de démarches en ce sens. D'autres actions verront bientôt le jour dans certaines de ces entreprises telles que l'optimisation du recrutement et le recensement des travailleurs handicapés en activité. Dans une plus large mesure, le développement de missions d'intérim ainsi que l'accessibilité des locaux sont envisagés.

Dans une même perspective, il semble important pour le groupe d'amener les salariés concernés par un handicap à se faire reconnaître en cette qualité (les aides sur les équipements, des brochures données au médecin du travail pour une plus large diffusion sont envisagées par les entreprises concernées par un accord). En effet, le groupe fait état du nombre de personnes ne déclarant pas ce statut et pose ainsi la question de la difficulté de mener des actions de sensibilisation. Toutefois, il apparaît qu'une discrimination positive à l'égard des travailleurs handicapés en retour de leur déclaration (prime, jours de congés supplémentaires...) serait mal vécue par les autres salariés et pourrait engendrer des comportements de jalousie : « *il faut les considérer comme n'importe quels autres salariés* ».

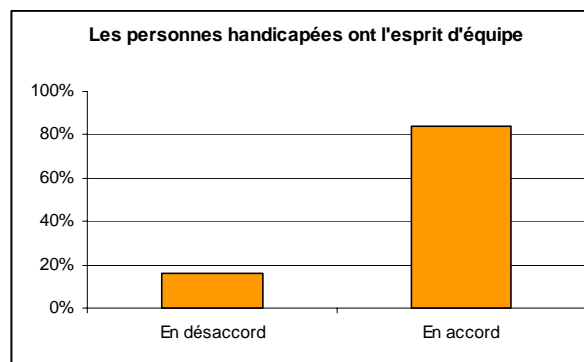
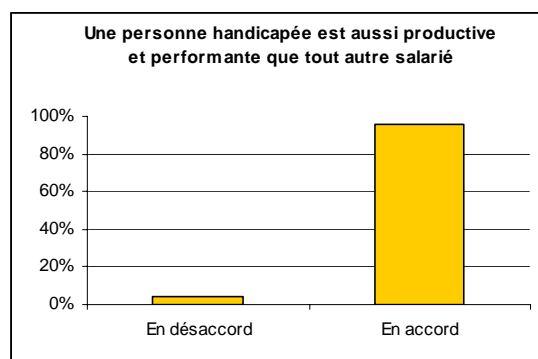
2. Etude globale : groupe de travail patronal et organisations syndicales de salariés

A la suite du débat engagé avec le groupe de travail, les représentants des organisations syndicales ont été conviés à participer en répondant au questionnaire fermé. De fait, l'étude globale a permis d'élargir les positions des divers interlocuteurs du LEEM à l'égard de la thématique de l'emploi des travailleurs handicapés.

2.1. Perception du handicap et du travailleur handicapé

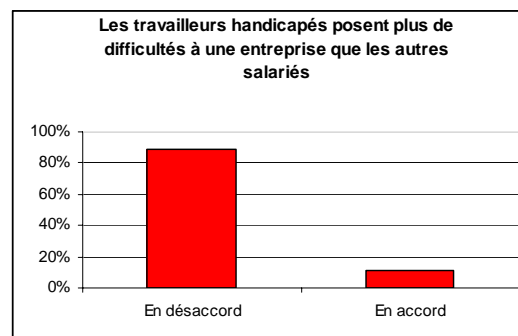
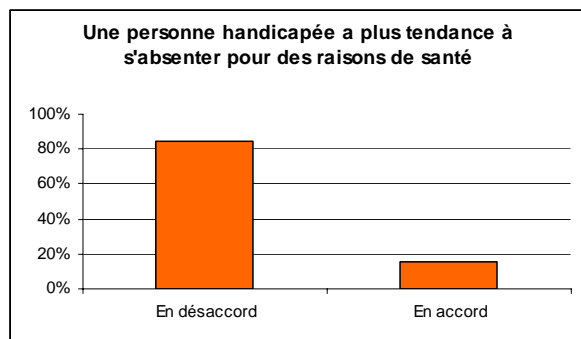
Il apparaît très nettement que le groupe de travail patronal et les organisations syndicales de salariés se **montrent ouverts aux travailleurs handicapés** qui leurs renvoient une **image plutôt positive**.

En effet, les personnes interrogées s'accordent à penser que **la personne handicapée est aussi productive et performante que tout autre salarié (95,45%)**, celle-ci ayant l'esprit d'équipe pour 84,1% d'entre eux.



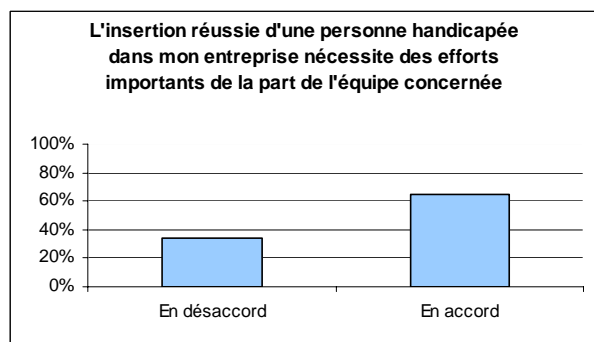
Concernant les **éventuelles difficultés** que pourraient rencontrer les entreprises au vu des contraintes des handicaps et des soucis de santé du salarié reconnu handicapé, les avis sont défavorables quant à la question « *une personne handicapée a plus tendance à s'absenter pour des*

raisons de santé » (84,09%). Cette opinion se trouve d'autant plus prononcée à l'item « *les travailleurs handicapés posent plus de difficultés à une entreprise que les autres salariés* » puisque 88,64% sont opposés à une telle affirmation.



Ainsi, il est à noter que les **opinions** se montrent **ouvertes** quant à l'abord du handicap et la tendance est davantage portée vers un regard plutôt optimiste sur le travailleur handicapé.

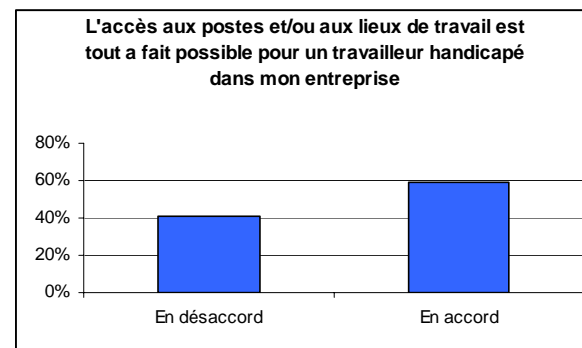
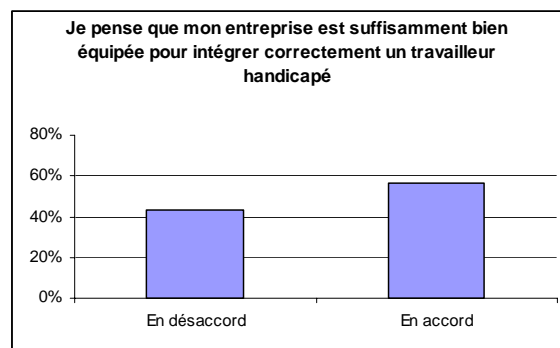
2.2. Intégration et insertion de travailleurs handicapés



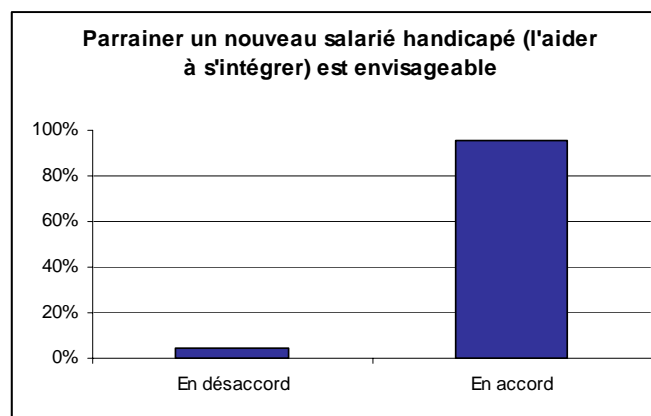
Au regard des résultats obtenus pour l'intégration des travailleurs handicapés, il apparaît que l'insertion réussie d'un travailleur handicapé au sein des entreprises du médicament nécessite des **efforts de la part de l'équipe concernée** (65,09 %) et que par la même, les **entreprises doivent mettre un accent particulier** afin de prétendre à une insertion réussie de la personne handicapée.

Par ailleurs, concernant **l'équipement, l'accès aux postes et aux lieux de travail**, les avis sont relativement partagés. En effet, 43,18% des personnes interrogées estiment que les entreprises du médicament ne sont pas suffisamment bien équipées pour intégrer correctement un salarié handicapé.

Cette tendance est confirmée à la question relative à l'accès aux postes où 40,9% des avis émettent des doutes quant à la possibilité d'accès d'un travailleur handicapé à un poste ou aux locaux d'une entreprise du secteur.

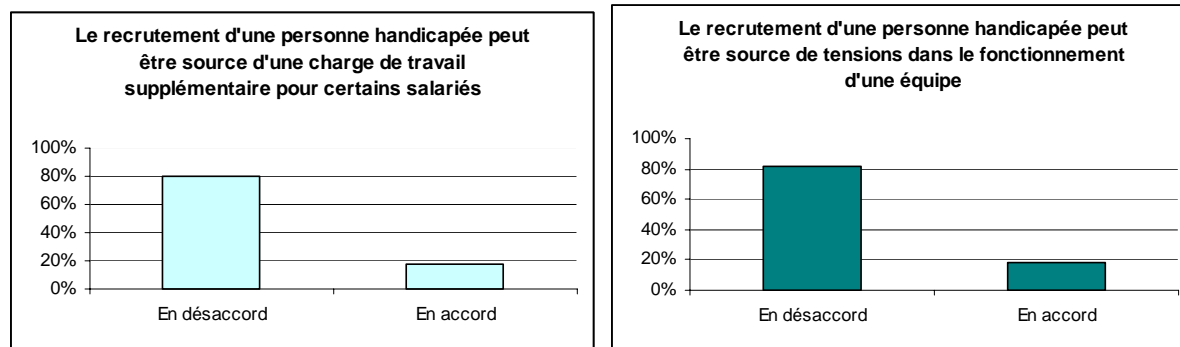


Enfin, dans la perspective d'un **parrainage d'un nouveau salarié handicapé**, la majorité des personnes s'accordent à penser qu'un tel dispositif est envisageable au sein des entreprises du médicament (avis favorable à 95,45%).



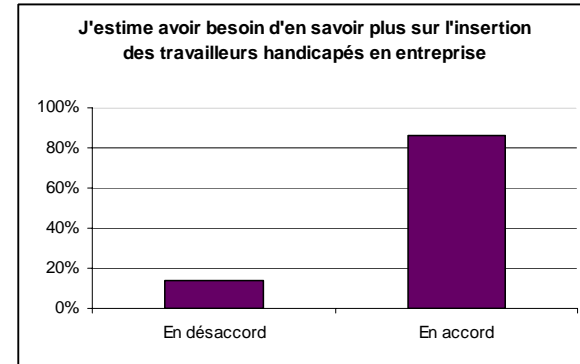
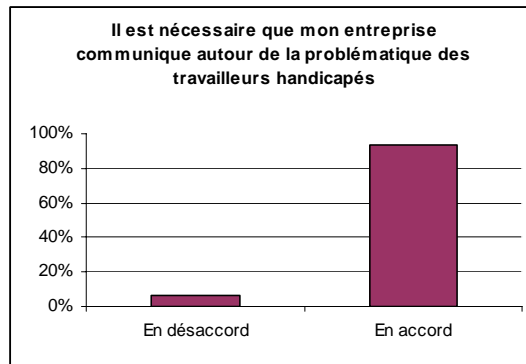
2.3. Recrutement de travailleurs handicapés

Le **recrutement** de salariés handicapés est **accueilli favorablement** par l'ensemble des personnes. Ainsi, il est estimé que le recrutement d'une personne handicapée ne présente pas nécessairement une charge de travail supplémentaire pour certains salariés (79,82%); de même qu'il ne fait pas particulièrement l'objet de tensions dans le fonctionnement d'une équipe (81,81%).

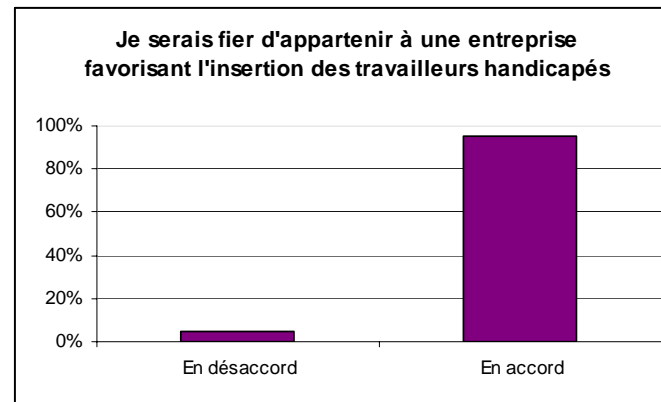


2.4. Communication autour du handicap

Les personnes interrogées affichent leur souhait et leur **volonté** de **communiquer** autour de la thématique de l'**emploi des travailleurs handicapés**. De même, elles estiment avoir **besoin d'en savoir plus** sur l'insertion des travailleurs handicapés en entreprise.



Dans une même visée, les personnes considèrent qu'elles seraient **fières d'appartenir à une entreprise favorisant l'insertion des travailleurs handicapés**.



2.5. Conclusion

Le recueil et l'analyse des réponses issues du groupe de travail patronal et des membres des organisations syndicales montrent que **l'appréhension de la problématique** relative à l'emploi des travailleurs handicapés au sein des entreprises du médicament est **accueillie favorablement**. Cette **thématique** apparaît en effet comme **consensuelle** au vu des résultats obtenus.

La perception du handicap ainsi que le recrutement d'un travailleur handicapé au sein des entreprises du médicament n'apparaissent pas comme des freins au regard des résultats recueillis par le biais du questionnaire fermé. En effet, l'ensemble des collaborateurs fait part d'**ouverture face à un travailleur handicapé** en le positionnant comme n'importe quel autre salarié.

En revanche, en matière d'**insertion**, il est constaté que les équipes intégrant des salariés handicapés doivent fournir des **efforts plus particuliers** mais des dispositifs comme le **parrainage** paraissent largement envisageables. La question des **équipements**, de l'**accès aux postes** et aux **locaux** semble quant à elle plus mitigée et nécessiterait d'être réfléchi et étudiée au sein des structures accueillantes.

Enfin, il sera noté de manière plus particulière, qu'une **communication autour de la thématique du handicap** est perçue majoritairement comme **nécessaire** afin de sensibiliser les différents acteurs des entreprises.

3. Axes clés de l'étude

Points forts de l'industrie pharmaceutique :

- Secteur de l'industrie pharmaceutique offrant de réelles opportunités d'emploi ;
- Sensibilisation relative à la santé au travail ;
- Dispositif CQP existant (réseau d'organismes habilités) ;
- Divers supports de communication : site Extranet, Internet, Commission sociale DRH, Mailing, Circulaires, Journal, Direction de commission des partenariats, Bourse de l'emploi ;
- Inclinaison naturelle et forte motivation des entreprises quant à l'intérêt d'une politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés ;
- Mise en place d'actions ponctuelles (missions secteur protégé, recours à l'alternance pour les entreprises n'ayant pas d'accord) ;
- Forte propension du LEEM à expérimenter de nouvelles actions et démarches ;
- Fort niveau d'expérience de la part d'entreprises emblématiques de la branche déployant des accords en faveur des TH ;
- Thématique consensuelle.
- Sensibilisation des organisations syndicales des salariés

Freins identifiés :

- Manque de consensus et de conceptualisation quant au rôle des entreprises vis-à-vis des travailleurs handicapés ;
- Appréhension approximative de la notion de handicap ;
- Méconnaissance des structures existantes relatives au handicap (recrutement, maintien dans l'emploi, formation...) ;
- Difficultés de recrutement :

- méconnaissance au plan national des opportunités qu'offre l'industrie pharmaceutique ;
- manque de populations jeunes dans les bassins sinistrés ;
- Niveau de qualification du public handicapé souvent insuffisant au regard des besoins de la branche ;
- Manque de communication entre les acteurs de la branche quant aux démarches engagées (certaines ont des accords et des partenariats, d'autres tâtonnent) ;
- Aménagement des postes et accessibilité des locaux vus comme un dispositif lourd et coûteux par les entreprises n'ayant pas d'accord ;
- Réticences quant à la compatibilité handicap-travail de la part des managers chargés du recrutement ;
- Conception des handicaps lourds comme incompatibles avec le travail en milieu ordinaire ;
- Crainte de sentiment de jalousie en cas de discrimination positive à l'égard des travailleurs handicapés (aménagements individuels, congés supplémentaires donnés...) ;
- Demande d'aides financières perçues comme trop longues et trop complexes ;
- Faible taux de sinistralité (AT-MP) du secteur d'activité. 🚧

Annexe 1 : Liste des entreprises ayant signé un accord collectif agréé

Entreprises	Durée de l'accord
Sanofi-Aventis*	2006-2008
Boiron*	2005-2007
Air Liquid de Santé France	
Becton Dickinson*	2005-2007
Merck Santé*	2005-2007 <i>(Nouvel accord 2008-2010)</i>
Pierre Fabre*	2006-2008
Bristol-Myers Squibb	2008-2010

* Accord en cours de renouvellement

ANNEXE IV

Statuts de la mission handicap de la branche

I. – BUT ET COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

Article 1^{er}

Constitution

L'association, à gestion paritaire, sans but lucratif, créée conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901, a pour objet d'assurer l'ensemble des opérations de gestion nécessaires à l'application de l'accord collectif du 25 septembre 2008 signé entre le LEEM et les organisations syndicales de salariés.

Article 2

Objet

Le rôle de l'association est déterminé à l'article 11.1.1 de l'accord collectif du 25 septembre 2008. Elle aura pour fonctions :

- de mettre en œuvre les actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'intégration des travailleurs handicapés ;
- d'apporter une aide opérationnelle au recrutement et au maintien dans l'emploi ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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 du 25 septembre 2008.

II. – ADMINISTRATION ET FONCTIONNEMENT

Article 6

Composition du conseil d'administration

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

- de 2 représentants par organisation syndicale de salariés signataire de l'accord collectif du 25 septembre 2008 ;
- d'un nombre égal de représentants du LEEM.

Les administrateurs sont désignés pour 2 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 2 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 en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège.

Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus de 2 procurations.

Le conseil 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 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 15 jours à l'avance et comporte l'indication de l'ordre du jour. Celui-ci est 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 fixe, à la fin de chaque année, le calendrier prévisionnel de ses réunions de l'année suivante.

Chaque réunion du conseil 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 lors de la réunion suivante.

Après approbation, le relevé de décisions du conseil 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 du 25 septembre 2008.
- 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 la mission handicap de branche ;
- il approuve l'exercice ;
- il valide les demandes de financement des entreprises à la mission handicap supérieures à un plafond qu'il fixe.

Article 9

Le président

Le conseil 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 2 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 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, 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

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 par le conseil d'administration.

Les représentants des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord collectif du 25 septembre 2008 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 11

Ressources

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 du 25 septembre 2008, 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 12

Dépenses

Outre celles finançant les charges répondant aux différentes missions définies à l'article 11.1.1 de l'accord collectif du 25 septembre 2008, elles comprennent les frais de gestion, de fonctionnement et d'information de l'association.

Le niveau de prise en compte des actions de fonctionnement, de pilotage et de suivi dans la pesée financière de l'accord doit se situer au maximum dans une fourchette de 8 % à 12 % du budget de l'accord.

Article 13

Commissaire aux comptes

Le conseil d'administration procédera 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.

Article 14

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 :

- 2 élus issus de chaque collège si 4 organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont signataires de l'accord collectif du 25 septembre 2008, soit 4 administrateurs ;
- 3 élus issus de chaque collège si 5 organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont signataires de l'accord collectif du 25 septembre 2008, soit 6 administrateurs ;
- 4 élus issus de chaque collège si 6 organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont signataires de l'accord collectif du 25 septembre 2008, soit 8 administrateurs.

Les réunions du bureau auront lieu 4 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.

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 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 15 jours à l'avance ; la convocation comporte l'indication de l'ordre du jour. Celui-ci est établi par le président et le secrétaire.

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.

Article 17

Dissolution. – Liquidation

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

- sur décision du conseil délibérant dans les conditions prévues à l'article 7 ;
- par dénonciation de l'accord collectif du 25 septembre 2008, soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés l'ayant signé, soit par le LEEM ;

- si les pouvoirs 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.