

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 21 MAI 2014
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES
NOR : ASET1450897M
IDCC : 176

PRÉAMBULE

Les entreprises du médicament et l'ensemble des organisations syndicales souhaitent poursuivre les engagements pris lors du premier accord en date du 25 septembre 2008, modifié par l'avenant du 24 septembre 2009, en faveur de l'insertion et du maintien des personnes en situation de handicap. Cette dynamique sociale globale s'inscrit dans le cadre d'une politique innovante de responsabilité sociétale menée par l'ensemble des entreprises du secteur, notamment au travers de la mission handicap de branche (HandiEM) gérée paritairement.

Malgré un contexte économique difficile et tendu avec une baisse constatée des effectifs du secteur, les résultats du premier accord traduisent une réelle dynamique collective de l'ensemble des acteurs. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est en progression de 1,69 % en 2009 à 2,901 % en 2013. Ce deuxième accord vise à renforcer les efforts collectifs pour maintenir et développer l'emploi d'une population particulièrement fragile.

Au sein des 226 entreprises couvertes par l'accord et avec l'aide des 238 correspondants handicap identifiés, plus de 577 contrats ont été signés et plus de 543 dossiers de demande de financement, permettant notamment le maintien dans l'emploi, ont été initiés.

La formation/sensibilisation/communication doit être maintenue et renforcée, notamment auprès de l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Celle-ci devra contribuer à combattre les préjugés et stimuler l'évolution des mentalités.

Au regard de ces résultats encourageants, les parties prenantes souhaitent que ce deuxième accord s'inscrive au-delà des dispositions précédentes. Il facilite la mise en œuvre d'une politique sectorielle commune innovante, la mutualisation des moyens, des compétences et pérennise ainsi durablement les initiatives locales quel que soit le handicap et sans aucune discrimination.

Dans cette optique, il est rappelé qu'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, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de

l'article L. 3221-3 du code du travail, 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, notamment en raison de son handicap.

Les partenaires sociaux réaffirment dans le présent accord le droit à la compensation des personnes en situation de handicap, conformément à l'article L. 114-1-1 du code de l'action sociale et des familles. La compensation est destinée à couvrir les surcoûts de toute nature liés au handicap dans la vie quotidienne, qu'il s'agisse d'aides humaines, d'aides techniques ou encore d'aménagements.

Ces mesures de compensation doivent être envisagées à toutes les étapes du parcours professionnel de la personne en situation de handicap : embauche, maintien dans l'emploi, accès à la formation... Elles n'ont pas pour but de favoriser un individu par rapport à un autre mais de compenser l'inégalité induite par le handicap.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord collectif

Article 1.1

Personnes en situation de handicap 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 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.

L'article L. 5212-2 du code du travail prévoit que tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des personnes en situation de handicap, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

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

Article 1.2

Entreprises relevant de l'accord de branche

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^{er} « 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 20 salariés.

Toute entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi visée à l'article 1.1, d'un délai de 3 ans, conformément à l'article L. 5212-4 du code du travail ; étant précisé que pour les entreprises à établissements multiples cette condition d'effectifs s'apprécie établissement par établissement.

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 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. 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 peuvent opérer une péréquation entre leurs établissements pour déterminer leur obligation d'emploi.

Article 1.3

Modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap

Pour satisfaire à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, les entreprises peuvent procéder, intégralement ou partiellement, de la façon suivante :

- l'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (recrutement et maintien), soit 2,31 % au jour de la signature de l'accord ;
- la conclusion de contrats avec des entreprises adaptées ou le secteur protégé (art. L. 5212-6 du code du travail), soit 0,59 % au jour de la signature de l'accord ;
- l'accueil des personnes handicapées bénéficiaires d'un stage au titre de la formation professionnelle (art. L. 5212-7 du code du travail) ;
- l'application du présent accord (art. L. 5212-8 du code du travail) sous réserve d'une réalisation effective des actions prévues ;
- le versement de la contribution à HandiEM (art. L. 5212-9 à L. 5212-11 du code du travail).

Article 2

Plan d'embauche en milieu ordinaire et professionnalisation des personnes en situation de handicap

Article 2.1

Plan de recrutement en milieu ordinaire

L'ensemble des entreprises du médicament entrant dans le champ d'application du présent accord recrutera au moins 440 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 : 80 ;
- 2^e année : 90 ;
- 3^e année : 90 ;
- 4^e année : 90 ;
- 5^e année : 90.

Dans un contexte de diminution des effectifs pour la cinquième année consécutive, les entreprises du médicament sont néanmoins soucieuses de poursuivre la dynamique d'emploi amorcée par le précédent accord et s'engagent à concentrer leurs efforts sur l'emploi des personnes en situation de handicap afin d'atteindre à l'issue du présent accord un taux d'emploi global d'au moins 3 %.

Le nombre de recrutements pris en compte concerne :

- les CDI ;
- les CDD ;
- les contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) ;
- les contrats d'intérim.

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, notamment des jeunes (recours aux stages...).

Des aides financières incitatives à l'embauche de personnes en situation de handicap en CDI et en CDD de plus de 6 mois, dont les modalités sont définies par le conseil d'administration de HandiEM, peuvent également être mises en place pour favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap (par exemple en cas d'embauche à l'issue d'un contrat d'alternance effectué au sein de l'entreprise...).

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.

Les entreprises qui embauchent un jeune handicapé dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation peuvent également bénéficier d'une aide financière incitative dont les modalités sont définies par le conseil d'administration de HandiEM. Lesdites aides viennent en complément de la participation au financement de HandiEM aux frais de formation visés à l'article 5.2 du présent accord.

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

Article 2.2

Mesures favorisant le recrutement des personnes en situation de handicap

HandiEM, telle que définie à l'article 12.1.1 du présent accord, a pour rôle d'accompagner les entreprises dans le recrutement de personnes handicapées.

Développer le réseau internet du recrutement

Pour faciliter la consultation des offres d'emploi, les entreprises déposent leurs offres d'emploi sur un portail unique de bourse d'emploi LEEM/HandiEM.

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 personnes en situation de handicap. Des partenariats différents sont mis en œuvre selon qu'il s'agira des métiers spécifiques de l'industrie pharmaceutique ou des métiers transverses.

HandiEM met également en œuvre les partenariats avec le monde de l'éducation pour favoriser les orientations des jeunes handicapés vers les filières qui préparent aux métiers de l'industrie pharmaceutique.

Participer aux manifestations pour l'emploi

La participation et éventuellement l'organisation d'événements dédiés à l'emploi des personnes handicapées constituent une action importante à mettre en œuvre. Les entreprises sont encouragées à participer à ces manifestations.

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 (ex. : bourse, prix pour un projet innovant...).

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.

Mesures d'accompagnement des demandeurs d'emploi dans la branche

HandiEM met à disposition des outils à destination des demandeurs d'emploi dans leurs techniques de recherche d'emploi.

Article 3

Sensibilisation et communication

L'engagement de l'ensemble des acteurs de l'entreprise au service de l'emploi des personnes en situation de handicap, véritable point de départ de la démarche de l'entreprise, est présenté au comité d'entreprise et au CHSCT.

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 ont un rôle moteur 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.

Par ailleurs, les entreprises engagent, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-13 du code du travail.

Article 3.2

Mobilisation de l'encadrement et des équipes RH

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

L'encadrement doit relayer la politique handicap.

La démarche de recrutement d'une personne en situation de handicap 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 (ex. : stage de mise en situation, guide du recrutement, formation spécifique en fonction de la nature du handicap...).

Des actions de formation sont organisées dans les entreprises pour leur présenter les thématiques liées à l'emploi des personnes en situation de handicap.

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

Article 3.3

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

Afin de faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise, des actions de sensibilisation visant l'ensemble des salariés de l'entreprise sont proposées. Des supports de communication sont construits par HandiEM et mis à disposition des entreprises pour leur propre communication (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...).

De même, les partenaires médico-sociaux dans l'entreprise et en particulier le médecin du travail sont des acteurs essentiels pour favoriser 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 3.4

Rôle et sensibilisation des partenaires sociaux de la branche en matière de promotion de la politique handicap

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 instances représentatives du personnel dans l'entreprise (comité d'entreprise, CHSCT, délégués 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 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 d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), jouant un rôle fondamental au regard de ses attributions, sont sensibilisés, informés et consultés 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. 2242-13 du code du travail.

Article 4

Plan d'insertion et de formation des personnes en situation de handicap dans l'entreprise

Pour permettre l'insertion des personnes en situation de handicap, différentes actions doivent être menées :

Article 4.1

Accueil personnalisé du travailleur handicapé dans l'entreprise

Avant la prise de poste, un accueil personnalisé est mis en place par l'employeur conjointement avec la personne en situation de handicap en vue de son intégration dans l'entreprise et afin 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.

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 sont destinées tant aux personnes en situation de handicap qu'aux équipes accueillantes de l'entreprise.

Le médecin du travail est consulté lors de ce processus à l'occasion de la visite d'embauche ainsi que le CHSCT, conformément à l'article L. 4642-11 du code du travail.

Un dispositif d'accompagnement est proposé et construit avec la personne en situation de handicap. Celui-ci intègre les questions de sécurité au travail.

Le correspondant handicap de l'entreprise veille à ce que l'encadrement prépare l'accueil de la personne en situation de handicap en lien avec les besoins du collaborateur. Cette préparation doit

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

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 pour la personne en situation de handicap. L'avis du médecin du travail peut être sollicité.

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 en situation de handicap.

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.

4.2.1. Aménagement et accessibilité du poste de travail et à l'information d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi

Les travaux liés à l'accessibilité d'un poste ou à l'aménagement d'un poste de travail (ex. : aménagements techniques et/ou des aides humaines) sont pris en charge par HandiEM. Ces travaux sont réalisés selon les besoins d'un bénéficiaire identifié 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, cf. annexe I) recruté dans le cadre du plan d'embauche ou dans le cadre des actions de maintien dans l'emploi.

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 personnes en situation de handicap l'adaptation des moyens de transport des intéressés pour accéder de leur domicile à l'entreprise.

4.2.2. Aides individuelles

Les salariés qui initient une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) bénéficient, sur justification 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.

En complément des aides de compensation supportées par HandiEM ou des aides de droit commun, l'entreprise peut financer l'achat d'équipements liés au handicap et facilitant son emploi dans l'entreprise (ex. : travaux d'aménagement de véhicules, appareillages spécifiques tels que des fauteuils roulants, des appareils auditifs...). La personne en situation de handicap doit avoir sollicité l'avis de son médecin traitant et, le cas échéant, du médecin du travail, qui accompagne toute demande.

Article 4.3

Aides aux salariés ayant des personnes en situation de handicap à charge

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 CDAPH, 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 n'est pas imputé sur le budget de l'accord.

Article 5

Maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des personnes en situation de handicap confrontées à des situations ou risques d'inaptitude. L'adaptation de la personne en situation de handicap à son emploi peut notamment se poser lorsque :

- le handicap évolue ou peut survenir à l'occasion d'accidents ou de maladies ;
- l'adaptation aux mutations technologiques du poste de travail est rendue nécessaire ;
- l'aptitude médicale peut être remise en cause selon l'évolution du poste de travail ou du handicap.

Article 5.1

Plan de maintien dans l'emploi

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 pluridisciplinaires nécessaires à la mise en œuvre de ce plan (ex. : un membre du CHSCT, les partenaires médico-sociaux de l'entreprise, la hiérarchie...). Ce plan doit contenir des mesures permettant l'adaptation du poste de travail et de l'emploi des personnes en situation de handicap 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.

Afin d'initier cette démarche de plan de maintien, des actions de formation ou d'accompagnement sont proposées à l'entreprise par HandiEM, ainsi que des mesures de compensation.

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

L'entreprise met en place le plan de maintien dans l'emploi sur des axes tels que :

- aménager et adapter le poste de travail et les conditions de travail.

Les aménagements du poste de travail qui s'avèrent nécessaires sont réalisés dans le cadre de la compensation visée au préambule du présent accord ;

- adapter les formations.

Les salariés handicapés bénéficient des formations, adaptées si nécessaire à leur handicap, permettant de maintenir le niveau de compétence et/ou de qualification 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 préreprise.

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 préreprise 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 la personne en situation de handicap sur un projet professionnel et mettre en place un suivi personnalisé.

Afin d'aider le travailleur handicapé à définir son projet professionnel, une démarche d'accompagnement peut être réalisée, avec l'accord du salarié, telle que définie à l'article 4.1 du présent accord. 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, télétravail, bilan de compétences, suivi psychologique...).

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

- accompagner la mobilité géographique et/ou professionnelle.

Les entreprises étudient, dans le cadre des dispositifs existant 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...).

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

En cas de licenciement du travailleur handicapé pour inaptitude, HandiEM étudie la mise en place d'un dispositif d'accompagnement postprofessionnel afin d'aider le salarié en situation de handicap dans sa démarche de reclassement externe. Cette démarche d'accompagnement ne peut être supérieure à 24 mois, à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Des aides financières incitatives peuvent également être mises en place pour favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en fin de carrière, notamment afin de financer une réduction du temps de travail. Le conseil d'administration fixera les modalités d'attribution de ces aides ainsi que leurs plafonds.

Article 5.2

Plan de formation dans l'entreprise des personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap bénéficient prioritairement de l'ensemble des actions mises en place par l'accord de branche applicable sur la formation professionnelle.

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est lié à une politique de formation adaptée leur permettant de développer tout au long de leur carrière leur professionnalisation.

Les actions de formation des personnes handicapées sont prises en charge par l'OPCA DEFI dans les conditions de l'accord de branche applicable sur la formation professionnelle.

Toutefois, afin de développer la professionnalisation (contrats et périodes) des personnes en situation de handicap, HandiEM finance les frais de formation excédant la prise en charge de l'OPCA DEFI. Ce financement du reste à charge ne pourra excéder quatre fois les forfaits de prise en charge de l'OPCA DEFI (tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales et légales des stagiaires ainsi que les frais de transport et d'hébergement) par heure de formation (forfaits de l'OPCA DEFI non inclus).

Les entreprises font apparaître dans le cadre de leur plan de formation les salariés en situation de handicap 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 en situation de handicap 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 en situation de handicap. HandiEM diffuse l'offre de formation auprès des correspondants handicap.

Article 6

Actions de partenariat avec les organismes et institutions de la formation initiale

La technicité des emplois des entreprises du médicament nécessite 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 handicapés aux métiers de la branche.

HandiEM 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 leurs formations qualifiantes, certifiantes et diplômantes.

Les entreprises peuvent accompagner sous forme de parrainage un jeune en formation initiale sur plusieurs années et des bourses d'études pourraient être allouées. 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

Le recours au secteur protégé et adapté constitue un mode alternatif pour satisfaire l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Les entreprises pourront satisfaire partiellement leur obligation d'emploi en concluant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises du secteur protégé et adapté, conformément à l'article L. 5212-6 du code du travail.

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.

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) ou d'entreprise adaptée (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.

Seules peuvent être imputées les aides en moyens et en compétences aux EA et ESAT par :

- des aides à la formation : 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. 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'établissements adaptés en lien avec le milieu de la santé.

A l'issue du présent accord, les entreprises du médicament auront pour objectif d'augmenter de 30 % le recours au secteur protégé et adapté.

Article 8

Développer des actions expérimentales

HandiEM 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 en situation de handicap 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.

HandiEM initie une réflexion afin de proposer aux entreprises des solutions innovantes d'accompagnement pluridisciplinaires pour les personnes en situation de handicap atteintes d'un trouble psychique. Cette réflexion vise à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Article 9

Fonds social de solidarité

Le fonds social de solidarité est destiné à répondre aux situations difficiles que peuvent connaître, du fait du handicap, les personnes en situation de handicap ou des personnes de leur entourage familial (conjoint, concubins, descendants, ascendants...).

A ce titre, une aide exceptionnelle peut être attribuée aux personnes en situation de handicap ou à l'entourage des collaborateurs des entreprises du médicament pour leur permettre de faire face à tout ou partie des dépenses relatives aux frais d'équipement, de travaux, de déplacement, bourses d'étudiant, adhésion à une plate-forme d'assistance technique... 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 sont réalisées 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.

Article 10

Mise en œuvre de l'accord dans les entreprises

Article 10.1

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 seront associés HandiEM et le correspondant handicap tel que défini à l'article 10.2 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 par établissement et consolidé au niveau de l'entreprise et/ou du groupe, et est présenté au comité d'entreprise.

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 10.2

Correspondant handicap dans l'entreprise

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, un ou des correspondants handicap sont nommés par l'entreprise ou par chaque établissement. Son rôle, son périmètre d'intervention ainsi que l'allocation en temps sont décrits dans une lettre de mission. Il s'appuie sur un ou des référents handicap identifiés dans chaque établissement de l'entreprise. 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 HandiEM ;
- assurer la coordination dans l'entreprise des personnes en charge de l'insertion des personnes en situation de handicap ;
- mettre en œuvre les actions du présent accord dans l'entreprise ;
- animer et coordonner les actions de sensibilisation, de recrutement, de maintien dans l'emploi 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 proposition ;
- assurer l'information prévue par le présent accord auprès des instances représentatives du personnel ;
- partager les bonnes pratiques mises en place dans l'entreprise au sein de groupes de travail.

Les entreprises informent le CE et le CHSCT de la personne désignée en tant que correspondant handicap.

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation chargée notamment d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des personnes handicapées.

Article 10.3

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 HandiEM et à l'AGEFIPH, en faisant référence au présent accord. Les déclarations peuvent être consolidées au niveau de l'entreprise afin de mettre en œuvre la péréquation.

Article 11

Suivi de l'accord au niveau de la branche

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 d'embauches des personnes en situation de handicap, par type et durée de contrat, sera présenté annuellement au conseil d'administration de HandiEM.

Article 12

Moyens alloués à l'emploi des personnes en situation de handicap

Article 12.1

HandiEM : une association dédiée

Cette association, créée par les partenaires sociaux le 5 juin 2010, est spécialement dédiée à l'animation, 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.

12.1.1. Missions de cette association

HandiEM 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. Un compte rendu des manifestations organisées par HandiEM sera transmis aux membres du conseil d'administration ;
- 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'éducation 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 ;
- d'organiser des réunions avec les correspondants handicap pour mutualiser les bonnes pratiques ;
- de mettre à la disposition des entreprises un guide pratique sur les modalités d'application du 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.

12.1.2. 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.

12.1.3. 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 12.1.1 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 12.2

Financement des actions du présent accord

12.2.1. 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 2015 à 2019, 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 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.

Afin de permettre à HandiEM de poursuivre le financement des actions prévues au présent accord, il est convenu de reporter une partie du budget non utilisé de l’accord initial du 25 septembre 2008 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 est fixé à 7 millions d’euros, soit en moyenne une année de collecte des contributions versées par les entreprises au titre de l’obligation d’emploi.

12.2.2. 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 12.2.1 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 13

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. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée limitée de 5 ans, soit du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2019.

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 14

Extension, dépôt et agrément

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord collectif.

Les parties signataires sauront 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 de l'emploi, du travail et du dialogue social et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 21 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

LEEM.

Syndicats de salariés :

UNSA ;

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

ANNEXE I

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

L'article L. 5212-13 du code du travail dispose que :

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

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de 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 deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;

6° *Abrogé* ;

7° *Abrogé* ;

8° *Abrogé* ;

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

Budget prévisionnel de l'accord collectif du 21 mai 2014 en pourcentage de la contribution

(En euros.)

	EN % de budget	2015	2016	2017	2018	2019
Plan d'embauche en milieu ordinaire (art. 2)	15 %	1 040 000	990 000	890 000	800 000	720 000
Sensibilisation et communication (art. 3)	15 %	1 040 000	990 000	890 000	800 000	720 000
Plan d'insertion et de formation (art. 4)	15 %	1 040 000	990 000	890 000	800 000	720 000
Maintien dans l'emploi (art. 5)	20 %	1 390 000	1 320 000	1 190 000	1 070 000	960 000
Actions de partenariat avec les organismes et institutions de la formation initiale (art. 6)	5 %	350 000	330 000	300 000	270 000	240 000
Recours au secteur protégé et adapté (art. 7)	10 %	690 000	660 000	590 000	530 000	480 000
Développer des actions expérimentales (art. 8)	5 %	350 000	330 000	300 000	270 000	240 000
Fonds social de solidarité (*) (art. 9)	0 %	–	–	–	–	–
Mise en œuvre de l'accord (art. 10)	Diminution de 7 % à 3 %	490 000	400 000	240 000	160 000	140 000
Budget de l'association (art. 12)	Progression de 8 % à 12 %	560 000	590 000	650 000	640 000	580 000
Total budget	100 %	6 940 000	6 590 000	5 930 000	5 340 000	4 810 000
		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
(*) Hors budget de l'accord, basé sur les produits financiers.						