



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIÈRE  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2023-35**

2 septembre 2023



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2023-35 du 2 septembre 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2023-35.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-35 du 2 septembre 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 176   Pharmaceutique-industrie</b> : accord du 21 juillet 2022 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.....	4
<b>IDCC 653-1672-1679-2357   Assurance. Producteurs salariés</b> : adhésion par lettre du 18 juillet 2023 de la FSPBA-CGT aux accords du 27 juin 2023 et du 30 juin 2023.....	31
<b>IDCC 897   Médecine-travail. Services-interentreprises</b> : avenant du 20 octobre 2022 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas au 1 <sup>er</sup> janvier 2022.....	33
<b>IDCC 897   Médecine-travail. Services-interentreprises</b> : avenant du 20 octobre 2022 à l'avenant n° 2 du 17 février 2022 relatif à la modification de l'annexe I.....	34
<b>IDCC 1147   Médicaux-cabinets</b> : avenant n° 89 du 7 juillet 2023 relatif aux salaires.....	35
<b>IDCC 1607   Jeux-jouets-industries</b> : avenant n° 92 du 27 juin 2023 relatif aux salaires minima conventionnels.....	38
<b>IDCC 2198   Vente à distance</b> : accord du 29 juin 2023 relatif aux minima conventionnels.....	41
<b>IDCC 2272   Assainissement-maintenance industrielle</b> : accord de révision du 10 juillet 2023 relatif à la classification des emplois.....	46
<b>IDCC 3013   Librairie</b> : accord du 30 juin 2023 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté.....	62

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Secteur sanitaire social associatif</b> : accord du 7 décembre 2022 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour la période 2023-2025 .....	66
<b>Industries électriques et gazières</b> : accord de méthode du 26 juillet 2023 relatif aux suites du rendez-vous « mesures salariales » prévu par l'accord du 6 octobre 2022.....	83

**Accord du 21 juillet 2022**  
relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2350932M

IDCC : 176

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**FNP FO ;**

**CMTE CFTC ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**UFIC-UNSA,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Depuis près de 14 ans, le dialogue social au sein de l'industrie pharmaceutique a contribué, au travers de trois accords collectifs (2008, 2014, et 2019), à la mise en place et au développement d'une politique sectorielle visant à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. L'engagement des partenaires sociaux de la branche et de ses entreprises a démontré au cours de ces dernières années une véritable volonté de poursuivre les efforts engagés depuis 2008.

La détermination des objectifs, leur suivi et l'animation de la politique sectorielle du handicap par une mission handicap paritaire (HandiEM) ont permis de faire tripler le taux d'emploi direct, passant de 1,35 % en 2009 à 4 % en 2020, atteignant ainsi l'objectif fixé dans le cadre de l'accord de 2019. Au-delà de ce taux d'emploi, plus de 4 000 dossiers de demande de financement ont été réalisés et plus de 2 000 contrats de travail signés depuis 2010 grâce à la gestion sectorielle et paritaire de la politique handicap. Conscients que l'alternance constitue un atout supplémentaire d'intégration dans l'entreprise, les partenaires sociaux encouragent son recours tout en soulignant leur attachement au développement d'embauches en contrat à durée indéterminée.

Tout en gardant à l'esprit qu'une telle gestion a montré des résultats encourageants, les partenaires sociaux de la branche souhaitent, au travers de cet accord, poursuivre leurs efforts et

pérenniser les engagements pris en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, en se fixant un objectif ambitieux de 4,5 % de taux d'emploi d'ici fin 2025.

En effet, l'intégration de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans la DSN depuis 2021 a eu pour effet de complexifier le suivi du nombre de contrats conclus au sein de la branche, HandiEM n'étant plus directement destinataire des informations complétées en DSN, contrairement à la DOETH. Dans ce cadre, les parties au présent accord souhaitent insister sur la nécessité d'une démarche proactive des entreprises du secteur dans leur relation avec la mission handicap de la branche, afin de permettre un suivi optimal des objectifs fixés et un contrôle effectif des contributions dues.

C'est donc dans ce contexte que les partenaires sociaux souhaitent démontrer, au travers de cet accord, leur volonté de poursuivre et développer un accompagnement des salariés de la branche en situation de handicap tout au long de leur carrière, du recrutement à la fin de carrière, tout en passant notamment par les actions d'aménagement de poste ou de formation rendus nécessaires à leur insertion dans l'emploi. L'effort doit également être poursuivi à l'égard des populations les plus fragilisées, notamment en mettant l'accent sur les mesures d'accompagnement des salariés reconnus inaptes, ou encore sur l'insertion des plus jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors de plus de 50 ans. À ce titre, les parties signataires du présent accord rappellent l'importance de prendre en compte la thématique du handicap dans l'ensemble des négociations d'entreprise.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application et bénéficiaires de l'accord**

### **Article 1.1 | Champ d'application**

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

### **Article 1.2 | Les bénéficiaires de l'accord**

#### **1.2.1. Les salariés bénéficiaires du présent accord**

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

#### **1.2.2. Les entreprises bénéficiaires du présent accord**

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

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

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

Les entreprises qui souhaitent signer un accord collectif de groupe ou d'entreprise agréé devront attendre la fin d'application du présent accord de branche. Dans cette hypothèse, conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, l'accord d'entreprise ainsi conclu ne peut comporter des stipulations différentes de celles prévues par le présent accord, sauf lorsque

l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés telle que prévue par le présent accord relève en effet de l'ordre public conventionnel <sup>[1]</sup>.

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

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

### **Article 1.3 | Les acteurs**

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

- les salariés ;
- l'entreprise (la direction de l'entreprise, le manager, le référent handicap, les directions des ressources humaines, des achats, de la communication, de l'hygiène sécurité environnement...) ;
- les services de prévention et de santé au travail (médecin du travail, auxiliaires médicaux, assistante sociale, psychologue...) ;
- les représentants du personnel ;
- HandiEM ;
- des acteurs extérieurs (ergonomes, experts à l'accompagnement à la reconversion professionnelle, CARSAT, CRAM, pôle emploi, maisons départementales des personnes handicapées...).

### **Article 1.4 | Les modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi**

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

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

---

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

## Article 1.5 | *Les modalités de réduction de la contribution*

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

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

## Article 2 | *Recrutement*

Un effort particulier sera fait par les entreprises du médicament en faveur du recrutement<sup>[1]</sup> de personnes bénéficiaires de l’obligation d’emploi visées à l’article L. 5212-13 du code du travail.

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

### Article 2.1 | *Objectifs*

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

Le nombre de recrutements pris en compte concerne :

- les CDI ;
- les CDD ;
- les contrats en alternance (contrats de professionnalisation ou d’apprentissage)<sup>[2]</sup> ;
- les contrats d’intérim ;
- les stages ;
- les périodes de mise en situation professionnelle.

Un effort particulier sera porté sur les recrutements en CDI et également sur les CDD de plus de 6 mois continus.

Les entreprises s’efforcent de recourir aux contrats en alternance, en mobilisant notamment les dispositifs nationaux et de branche visant à développer le recours à l’alternance. En effet, ces outils sont appropriés à la professionnalisation des jeunes et/ou des demandeurs d’emploi.

[1] CDI, CDD, stage, périodes de mise en situation en milieu professionnel, intérim, contrat de mise à disposition, contrat aidé...

[2] Sans limite d’âge, conformément à l’article L. 6222-2 du code du travail.



### 2.2.1. Actions initiées par la branche

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

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

Afin d'inciter les entreprises du secteur à recruter des personnes en situation de handicap, HandiEM pourra attribuer, en complément des aides existantes, des aides à l'embauche pour tout recrutement en CDI confirmé à l'issue de la période d'essai ainsi qu'en CDD ou contrat d'intérim d'au moins 6 mois. Pour l'année 2023, ces aides sont d'un montant de :

- 3 000 € pour les CDD et contrats d'intérim d'au moins 6 mois ;
- 3 000 € pour les CDD et contrats d'intérim discontinus représentant au moins 6 mois en cumulé sur les 12 derniers mois ;
- 3 000 € supplémentaires pour un recrutement en CDI à la suite d'une période en CDD ou intérim pour laquelle une aide de 3 000 € a déjà été versée ;
- 6 000 € pour un recrutement en CDI lorsqu'il n'a pas été versé d'aide de 3 000 € au préalable.

Ces aides peuvent être majorées de 1 000 € si le manager direct ou l'équipe de proximité du collaborateur handicapé recruté a suivi une session de sensibilisation ou de formation à l'intégration des personnes handicapées.

En fonction de la consommation de ces aides, le conseil d'administration de HandiEM pourra réajuster les montants ci-dessus définis. Par ailleurs, le conseil d'administration d'HandiEM fixera le montant des aides pour les années 2024 et 2025.

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

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



Par ailleurs, la branche s'engage à développer des partenariats avec des organismes et institutions de formation initiale (écoles, universités...). La technicité des emplois des entreprises du médicament nécessite en effet de mettre en œuvre une politique de formation professionnalisante au profit des personnes en situation de handicap dès la formation initiale.

Le niveau de qualification des métiers du secteur étant élevé, une bonne formation initiale joue en effet un rôle essentiel pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans les entreprises du médicament. HandiEM développe des contacts et des projets spécifiques avec le secteur éducatif et les organismes de formation initiale afin de sensibiliser, avec les entreprises, les élèves en situation de handicap aux métiers de la branche.

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

Dans le cadre de la politique de développement de l'apprentissage poursuivie par la branche<sup>[1]</sup>, une attention particulière sera portée à l'insertion d'étudiants en situation de handicap et apprentis sans limite d'âge, notamment dans les CFA Leem Apprentissage. Ainsi des référents handicap sont nommés dans chaque CFA Leem pour favoriser le repérage, le recrutement et l'insertion de personnes en situation de handicap dans les entreprises du médicament.

Par ailleurs, afin d'inciter les entreprises du secteur à développer l'apprentissage des personnes en situation de handicap, HandiEM pourra attribuer des aides à l'embauche pour tout recrutement en stage, en contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage ainsi que pour tout recrutement en CDI à la suite de ces contrats (lorsque l'embauche est confirmée à l'issue de la période d'essai). Pour l'année 2023, ces aides sont d'un montant de :

- 1 000 € par stage d'au moins 6 semaines, majorée de 1 000 € si le manager direct ou l'équipe du collaborateur handicapé recruté a suivi une session de sensibilisation à l'intégration des personnes handicapées ;
- 1 000 € par période de mise en situation professionnelle, indépendamment de sa durée ;
- 5 000 € par année d'alternance (au prorata si l'année n'est pas complète) ;
- 6 000 € supplémentaires pour un recrutement en CDI suite au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- bourse annuelle de 1 500 € pour les étudiants en alternance tous cursus d'études.

Ces aides peuvent être majorées de 1 000 € si le manager direct ou l'équipe de proximité du collaborateur handicapé recruté a suivi une session de sensibilisation ou de formation à l'intégration des personnes handicapées.

En fonction de la consommation de ces aides, le conseil d'administration de HandiEM pourra réajuster les montants ci-dessus définis. Par ailleurs, le Conseil d'administration d'HandiEM fixera le montant des aides pour les années 2024 et 2025.

En complément de ces aides financières, HandiEM peut également proposer aux entreprises des accompagnements à l'élaboration de plans d'action favorisant l'intégration de personnes en situation de handicap.

---

[1] Accord collectif du 4 juillet 2019 sur la formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications, modifié, et accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021 sur l'insertion et l'emploi des jeunes dans les entreprises du médicament.

### 2.2.2. Actions initiées par les entreprises

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

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

Les personnes en charge du recrutement pour les entreprises du médicament s'engagent à examiner, lorsque le profil du candidat pourrait répondre aux attentes du poste, des candidatures de personnes en situation de handicap pour tout type de recrutement.

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

En cas d'embauche d'une personne en situation de handicap, les entreprises s'engagent à :

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

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

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

Les entreprises s'engagent à accueillir notamment :

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

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

## Article 3 | *Maintien dans l'emploi et insertion*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 3.1 | Les actions incombant aux employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires**

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

En matière d'accessibilité numérique et digitale, les employeurs s'assurent notamment que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées rendus nécessaires à leur exercice professionnel leur sont accessibles. Les entreprises s'assureront que les salariés en situation de handicap bénéficient également d'un accès aux logiciels spécifiques liés à leur situation de handicap (par exemple de synthèse vocale, d'aide à la communication, d'aide à la saisie, de lecteur d'écran, etc.), et pourront à cet égard solliciter HandiEM. Les entreprises s'assurent également que le poste de travail des personnes en situation de handicap est accessible au télétravail le cas échéant. En cas d'impossibilité matérielle d'aménager le poste de travail, elles s'efforceront de reclasser le salarié sur un poste adapté.

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

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

Lorsque l'accueil d'un salarié en situation de handicap nécessite l'aménagement d'un poste de travail, les entreprises mettront en œuvre ces travaux d'adaptation de poste dans les plus brefs délais. À cet égard, elles fourniront une réponse au salarié demandeur dans les 15 jours suivant la réception de sa demande.

## **Article 3.2 | Les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi**

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

Afin de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, HandiEM peut proposer aux entreprises des accompagnements à l'élaboration de plans d'action.

### **3.2.1. Actions destinées à l'accueil dans l'entreprise**

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

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

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

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

#### **b) Actions de formation**

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

Elles sont également destinées aux parties prenantes, à savoir :

- les managers ayant une personne en situation de handicap au sein de son équipe ;
- aux équipes accueillantes de l'entreprise ;
- les équipes RH dont notamment les personnes en charge de recrutement, aux référents handicap ou tout autre référent existant dans l'entreprise ;
- les institutions représentatives du personnel. Elles bénéficieront à cet égard d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée afin de suivre une action de formation, mobilisable une fois par mandat et par personne.

Les actions de formation à destination des parties prenantes pourront être menées dès la prise de poste, ou renouvelées dans la carrière.

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

### **3.2.2. Actions en faveur du maintien dans l'emploi**

#### **a) Aides individuelles à la reconnaissance du handicap**

Les salariés qui initient et renouvellent une demande de reconnaissance administrative de leur statut de bénéficiaire de l'obligation obtiennent, sur justificatif et sous réserve de respecter un de prévenance de 15 jours, de journée(s) ou demi-journée(s) d'absence payée(s) nécessaire(s) à l'accomplissement de cette démarche.

## **b) Aides et actions individuelles à la compensation du handicap**

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

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

Les entreprises sont d'ailleurs invitées à cet égard à informer les salariés concernés des différentes aides dont ils peuvent bénéficier tant au sein de l'entreprise qu'au travers d'HandiEM, en s'appuyant par exemple sur le « Guide des aides » élaboré par HandiEM et en leur remettant notamment les brochures d'informations d'HandiEM.

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

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

## **c) Actions à destination des seniors handicapés**

Les entreprises s'efforceront de maintenir dans l'emploi des salariés seniors de plus de 50 ans en situation de handicap. Pour ce faire, elles pourront notamment favoriser, lorsque cela est possible, le recours au télétravail. Il est rappelé à cet égard qu'en application des dispositions légales, le nombre total de travailleurs handicapés de 50 ans et plus pris en compte dans l'effectif des travailleurs handicapés doit être multiplié par 1,5 dans le calcul des effectifs BOETH pour la DOETH.

Par ailleurs, lorsque le temps de travail des salariés seniors en situation de handicap se retrouve réduit en raison d'un avis d'inaptitude, les entreprises qui souhaiteraient maintenir leur salaire sur une base équivalente au temps de travail précédemment effectué pourront solliciter HandiEM afin de bénéficier d'une allocation financière calculée en fonction de la réduction du temps de travail. Les entreprises pourront également mettre en œuvre des actions de mécénat de compétences pour ces collaborateurs afin de leur permettre de continuer à exercer une activité rémunérée, tout en mettant en valeur leur expérience et savoir-faire.

## **d) Actions de formation et d'accompagnement dans le développement des compétences**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En cas d'absence du salarié pour maladie ou accident, justifiée par un arrêt de travail, d'une durée de plus de trente jours, une visite de pré-reprise dans le cadre de l'article R. 4624-29 du code du travail peut être organisée par le médecin du travail, à l'initiative du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. Cette visite est programmée dans le but d'anticiper les modalités de retour dans l'emploi ou de reclassement et en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail.

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

Afin de permettre aux salariés en situation de handicap déclarés inaptes de pouvoir continuer à exercer une activité rémunérée compatible avec leur avis d'inaptitude, les entreprises étudieront également la possibilité de faire bénéficier ces salariés d'action de mécénat de compétences, consistant en une mise à disposition du salarié auprès d'une association présentant un caractère d'intérêt général.

Afin de favoriser ces actions de mécénat de compétences, HandiEM pourra proposer des aides à l'accompagnement matériel ou financier à destination des salariés, de l'entreprise ou de l'association.



### 3.2.4. Accompagnement de proximité à la reconversion ou au reclassement de travailleurs inaptes

Les entreprises du médicament partagent le constat que les entreprises en recherche de reclassement pour un salarié inapte sont parfois limitées dans leurs possibilités en interne, mais qu'en parallèle d'autres entreprises pourraient être intéressées par de tels profils.

Aussi, afin de permettre une démarche mutualisée de reconversion ou de reclassement des travailleurs en situation de handicap reconnus inaptes, HandiEM pourra proposer un projet permettant de favoriser le reclassement de ces salariés au sein de la branche, notamment en mettant en commun les efforts des entreprises du secteur et les partenaires extérieurs afin de maximiser les chances de reclassement, tout en s'articulant avec le vivier de candidats proposé par la branche.

Dans ce cadre, les entreprises tâcheront, dans la mesure du possible, de s'associer aux démarches engagées par HandiEM en ce sens, notamment au travers de leurs parties prenantes internes (RH, référent handicap, direction...).

## Article 4 | *Mobilisation et sensibilisation*

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

Les entreprises de la branche s'engagent également, dans le cadre de l'élaboration d'une demande de financement, à fournir toutes les pièces justificatives rendues nécessaires par celles-ci, les entreprises étant responsables du respect des critères d'éligibilité.

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

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

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

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

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

## Article 4.1 | *La direction de l'entreprise*

L'engagement social, sociétal et managérial des membres de la direction générale des entreprises représente une garantie essentielle à la réussite des projets initiés dans leur entreprise. Les membres de la direction générale ont un rôle moteur et indispensable au sein de l'entreprise dans la politique d'emploi des personnes en situation de handicap, l'appropriation du sujet du handicap dans l'entreprise par sa direction étant un levier de réussite à la mise en œuvre d'une politique d'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Les entreprises pourront solliciter les services d'HandiEM afin de proposer des actions de sensibilisation/formation à la direction de l'entreprise sur les thématiques liées à l'emploi des personnes en situation de handicap et ses obligations.



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

#### **Article 4.2 | Les managers et les équipes ressources humaines**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 4.3 | Les salariés de l'entreprise**

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

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

#### **Article 4.4 | Les équipes médico-sociales**

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

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

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

## Article 4.5 | *Les partenaires sociaux*

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

Les instances représentatives du personnel dans l'entreprise (comité social et économique – CSE – et délégués syndicaux) sont informées et sensibilisées sur la politique sociale mise en œuvre par la branche en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. Ils peuvent dans ce cadre en être les relais auprès des salariés dans l'entreprise.

Ces derniers suivent en début de mandat des formations, proposées par HandiEM, sur les thématiques relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap, afin d'être les relais de la politique d'emploi menée par la branche auprès des salariés.

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

## Article 5 | *Recours au secteur protégé et adapté*

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

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

- des entreprises adaptées (EA) ;
- des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ;
- des travailleurs indépendants handicapés (TIH) reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail (art. L. 5212-10-1 du code du travail) ;
- des salariés en situation de handicap bénéficiant d'un portage salarial et reconnus BOETH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

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

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

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

Pour développer les liens entre ce secteur et l'entreprise, des actions de sensibilisation sont mises en œuvre auprès des décideurs achats comme la visite d'ESAT et d'EA. Le comité

social et économique (CSE) est également sensibilisé, notamment sur les prestations pouvant être proposées dans le cadre des activités sociales et culturelles.

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

- des aides à la formation : des établissements ou des entreprises peuvent former les managers l'encadrement du secteur protégé à leurs méthodes et techniques, contribuant ainsi à une amélioration qualitative et quantitative de leurs prestations. Par ailleurs, des actions de formation dédiées aux usagers/salariés du secteur adapté/protégé peuvent être proposées par HandiEM afin de favoriser notamment la professionnalisation et le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- des aides techniques : la mise à disposition de matériel, des interventions et conseils dans différents domaines (méthodes, études, gestion de production, qualité, ergonomie, comptabilité...) peuvent aider ces structures à se développer, se stabiliser et se positionner sur de nouveaux marchés.

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

## **Article 6 | Actions innovantes inclusives**

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

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

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

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

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

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

- développement d’une offre de service mutualisée répondant à des besoins/attentes connexes des entreprises (formation, service social, accompagnement psychologique, recrutement...).

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

## **Article 7 | Fonds social de solidarité**

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

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

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

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

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

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

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

Les salariés de l’entreprise ayant un membre de leur famille à charge au sens de l’article L. 313-3 du code de la sécurité sociale atteint d’un handicap, reconnu par la Commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou la sécurité sociale, peuvent bénéficier, sur justificatif, et avec l’accord de l’entreprise d’autorisations d’absences payées, pour accompagner leurs proches dans des démarches de soins.

En cas de naissance ou d’adoption d’un enfant handicapé, ou à défaut dans des circonstances exceptionnelles, l’entreprise et le salarié étudient les aménagements pouvant être apportés.

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

## **Article 8 | La mise en œuvre et le suivi de l’accord**

### **Article 8.1 | La réalisation d’un diagnostic préalable**

Pour la mise en œuvre du présent accord, chaque entreprise, à défaut d’un diagnostic existant, en réalise un, auquel sera associé HandiEM et le référent handicap tel que défini à l’article 8.2 ci-dessous, permettant de faire une analyse de la situation au regard de l’obligation d’emploi des personnes en situation de handicap. Ce diagnostic est réalisé au niveau de l’entreprise et/ou du groupe et est présenté au comité social et économique (CSE).

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

## **Article 8.2 | *Le référent handicap dans l'entreprise***

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

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

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

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

- un engagement de la direction sur le sujet handicap ;
- une mission claire attribuée au référent handicap ;
- la mise à disposition de ressources : un temps dédié, une formation, des outils, un appui et des échanges avec d'autres acteurs internes (directions des achats, de la communication, des moyens généraux...) ;
- le volontariat du salarié.

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

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

- être l'interlocuteur privilégié de HandiEM dans l'entreprise ;
- organiser la prise en compte du handicap tout au long du process de recrutement et de l'intégration (recrutement ou accueil dans le cadre de stages, mises à disposition...) ;
- organiser des actions de sensibilisation en direction des salariés (notamment SEEPH) ou des actions ciblées (CODIR, recruteurs, managers, services supports...) sur le handicap et la fragilité liée à un état de santé ;
- construire et piloter un plan d'actions (objectifs, indicateurs et budget de l'entreprise) ;
- assurer la coordination dans l'entreprise des personnes en charge du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- mettre en œuvre les actions du présent accord dans l'entreprise ;
- participer au réseau établi dans la branche ;
- assurer une communication au sein de l'entreprise sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies... ;
- assurer l'information prévue par le présent accord auprès des instances représentatives du personnel ;
- participer, lorsque le travailleur concerné le demande, au rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail, ainsi qu'aux échanges

organisés dans le cadre de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 du même code.

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

- développer et suivre les partenariats externes en lien avec le handicap (Cap emploi, services de prévention et de santé au travail, centres de formation, associations, fournisseurs, intervenants spécialisés handicap, OPCO, maison départementale des personnes handicapées...). À ce titre, le référent handicap peut coordonner des réunions pluridisciplinaires relatives au maintien dans l'emploi et l'accompagnement de situations complexes ;
- assurer une activité de veille et être force de proposition ;
- partager les bonnes pratiques mises en place dans l'entreprise au sein de groupes de travail ;
- sensibiliser et outiller les acteurs internes au recours aux entreprises adaptées (EA), établissement et service d'aide par le travail (ESAT), travailleur indépendant handicapé (TIH).

Afin de garantir le bon exercice de sa mission, les entreprises définiront pour chaque référent handicap un temps dédié à l'exercice de sa mission, et adapteront si besoin sa charge de travail. Elles pourront également mettre en œuvre des actions visant à valoriser ses missions (par exemple au travers de la fixation d'objectifs liés à sa fonction dans son entretien annuel, ou la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de l'exercice de sa mission, etc.).

Il est également rappelé qu'afin de garantir le bon exercice de ses missions, le référent handicap devra bénéficier d'une formation adaptée à ses besoins.

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

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

### **Article 8.3 | *Le suivi de l'accord dans l'entreprise et dans la branche***

Chaque entreprise déclare le nombre de travailleurs handicapés qu'elle emploie dans le cadre de la déclaration sociale nominative, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises de la branche s'engagent également à répondre aux différentes enquêtes diligentées par HandiEM afin de permettre un suivi efficace des objectifs chiffrés mentionnés à l'article 2.1 du présent accord.

Chaque année, HandiEM présente à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) ou à la CPPNI un bilan de l'année écoulée et les orientations de l'année suivante de la branche sur l'application du présent accord.

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

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

### **Article 9 | *Pilotage et suivi***

#### **Article 9.1 | *HandiEM : une association dédiée***

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



### 9.1.1. Les missions de cette association

HandiEM a notamment pour fonctions :

- de collecter et mutualiser les contributions des entreprises relevant de l'accord :
  - de fixer les règles de collecte et de gestion de la contribution, de financement des actions ;
  - de contrôler les dépenses prévues dans le cadre du présent accord ;
  - de prendre toutes les décisions nécessaires à la réalisation des actions prévues par le présent accord ;
- de financer des actions visant l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
  - d'apporter une aide opérationnelle et de conseil au recrutement et au maintien dans l'emploi par la mise à disposition d'une assistance téléphonique ;
  - instruire les demandes de prises en charge des entreprises en vue du maintien et de l'insertion des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il est rappelé à cet égard que les entreprises demeurent responsables de la bonne constitution des dossiers de demande de financement ;
- d'accompagner et conseiller les entreprises dans la recherche de solutions aux situations individuelles et dans la construction et suivi de leur politique handicap :
  - identifier les dispositifs de droit commun d'aides déjà existantes pour accompagner l'emploi des personnes en situation de handicap ou fragilisée par un état de santé majeur (services de prévention et de santé au travail, CRAM, Pôle emploi, prévoyance, retraite, emplois accompagnés...) ;
- d'informer, de sensibiliser et mobiliser les entreprises et partenaires sur le handicap pour maintenir la dynamique de l'accord :
  - de mettre en œuvre et proposer les actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap (forums de recrutement pour les étudiants et alternants, développement de conventions avec des universités, écoles...) ;
  - d'animer et de coordonner le réseau d'entreprises pour capitaliser et mutualiser les bonnes pratiques avec l'ensemble des référents handicap et parties prenantes d'entreprise (groupes de travail, classes virtuelles, séminaires, clubs territoriaux...) ;
  - de développer les partenariats et d'accompagner la mise en œuvre des actions innovantes inclusives ;
  - de faire connaître l'accord auprès de l'ensemble des entreprises du médicament, du monde de l'éducation et de tout acteur intéressé par la thématique du handicap ;
  - de mettre à la disposition des entreprises un guide pratique sur les modalités d'application du présent accord ;
  - d'informer les services médico-sociaux pour favoriser et permettre leur implication dans la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou présentant un état de santé extrêmement fragile ;
  - d'informer les différents partenaires sur les résultats des actions, notamment l'administration, la CPNEIS, les signataires du présent accord...

Cette association est dotée des moyens nécessaires à son fonctionnement.

### 9.1.2. La composition du conseil d'administration de HandiEM

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

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



### 9.1.3. Pouvoirs du conseil d'administration

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

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

## Article 9.2 | *Le financement des actions du présent accord*

### 9.2.1. Budget des actions de l'accord

Les actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord sont financées par le budget « handicap ».

Ce budget correspond au montant total des contributions dues par les entreprises ou les établissements entrant dans le champ d'application du présent accord, défini à l'article 1.2 au titre du financement des fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour les années 2023-2025, calculées conformément aux articles D. 5212-19 et suivants du code du travail. Le budget est versé à HandiEM.

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

Afin de permettre à HandiEM de poursuivre le financement des actions prévues au présent accord, il est proposé de reporter une partie du budget non utilisé de l'accord du 21 novembre 2019 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap sur le budget du présent accord. Le montant du report sera fixé avec l'État avant le 31 mars 2023 au vu du bilan définitif de l'accord arrivant à échéance au 31 décembre 2022.

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

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

## **Article 10 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

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

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

Conformément à l'article L. 5212-8 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée limitée de trois ans, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2025. Des discussions entre la branche et la DGEFP seront initiées afin d'envisager la possibilité et les modalités opérationnelles d'un renouvellement du présent accord.

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

## **Article 11 | Extension, dépôt et agrément**

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

Les parties signataires 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 chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

*Fait à Paris, le 21 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe I** Budget prévisionnel de l'accord collectif du 21 juillet 2022 en pourcentage de la contribution

	Budget 2023	En % de la contribution	Budget 2024	En % de la contribution	Budget 2025	En % de la contribution
<b>Produits</b>						
Collecte	5 200 000 €		5 100 000 €		5 000 000 €	
<b>Total produits</b>	<b>5 200 000 €</b>		<b>5 100 000 €</b>		<b>5 000 000 €</b>	
<b>Charges</b>						
Article 2 – Favoriser le recrutement des travailleurs handicapés	1 300 000 €	25,00 %	1 275 000 €	25,00 %	1 250 000 €	25,00 %
Article 3 – Maintien dans l'emploi et insertion	2 080 000 €	40,00 %	2 040 000 €	40,00 %	2 000 000 €	40,00 %
Article 4 – Mobilisation et sensibilisation	494 000 €	9,50 %	484 500 €	9,50 %	475 000 €	9,50 %
Article 5 – Recours au secteur protégé et adapté	156 000 €	3,00 %	153 000 €	3,00 %	150 000 €	3,00 %
Article 6 – Actions innovantes inclusives	364 000 €	7,00 %	357 000 €	7,00 %	350 000 €	7,00 %
Article 8 – Mise en œuvre de l'accord dans les entreprises	234 000 €	4,50 %	229 500 €	4,50 %	225 000 €	4,50 %
Article 9 – Pilotage	572 000 €	11,00 %	561 000 €	11,00 %	550 000 €	11,00 %
<b>Total charges</b>	<b>5 200 000 €</b>		<b>5 100 000 €</b>		<b>5 000 000 €</b>	

## **Annexe II Statuts de HandiEM « handicap entreprises du médicament »**

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

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

Par conséquent, il convient ce qui suit :

### **I. Objet et composition de l'association**

#### **Article 1<sup>er</sup> | Dénomination**

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

#### **Article 2 | Objet et missions**

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

L'Association a notamment pour fonctions :

- d'apporter une aide opérationnelle au recrutement et au maintien dans l'emploi ;
- de mettre en œuvre les actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- d'animer et de coordonner le réseau d'entreprises pour capitaliser et mutualiser les bonnes pratiques avec l'ensemble des correspondants handicap d'entreprise ;
- de développer les partenariats et d'accompagner la mise en œuvre des actions expérimentales ;
- de fixer les règles de collecte et de gestion de la contribution, de financement des actions ;
- de contrôler les dépenses prévues dans le cadre du présent accord ;
- de faire connaître l'accord auprès de l'ensemble des entreprises du médicament, du monde de l'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 ;
- de mettre à la disposition des entreprises un guide pratique sur les modalités d'application de l'accord de branche en vigueur ;
- d'informer les différents partenaires sur les résultats des actions, notamment l'administration, la CPNEIS, les signataires du présent accord.

#### **Article 3 | Durée**

La durée de l'Association est illimitée.

## **Article 4 | Siège social**

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

## **Article 5 | Composition**

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

## **III. Administration et fonctionnement**

### **Article 6 | Composition du conseil d'administration**

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

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

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

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

### **Article 7 | Réunions du conseil d'administration**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 8 | Pouvoirs du conseil d'administration**

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

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

## **Article 9 | Le président**

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un bureau composé d'un président, un vice-président, un trésorier, un secrétaire et un nombre d'administrateurs tel que défini à l'article 14 des présents statuts, pour une durée de deux ans.

Le président est choisi alternativement dans le collège employeur ou le collège salarié. Le vice-président et le secrétaire appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le trésorier appartient au même collège que le président.

Le président assure l'exécution des décisions du conseil d'administration et le fonctionnement régulier de l'association qu'il représente en justice et dans tous les actes de la vie civile.

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

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

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

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

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

## **Article 10 | Bureau**

Le bureau est composé paritairement du président, du vice-président, du trésorier, du secrétaire et d'un nombre d'administrateurs déterminé de la manière suivante :

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 11 | Exercice des fonctions d'administrateur**

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

Les représentants des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord collectif de branche en vigueur bénéficient d'une autorisation d'absence payée pour assister aux réunions du conseil d'administration et du bureau dans les conditions fixées à l'article 15.5.e des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

### **Article 12 | Ressources annuelles**

Les ressources annuelles de l'Association se composent :

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

### **Article 13 | Dépenses**

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

### **Article 14 | Commissaire aux comptes**

Le conseil d'administration 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.



### III. Dispositions diverses

#### Article 15 | *Règlement intérieur*

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

#### Article 16 | *Modification de statuts*

Les présents statuts ne peuvent être modifiés qu'à condition que les propositions de modification figurent à l'ordre du jour du conseil d'administration et soient adressées aux administrateurs en même temps que la convocation.

La modification des statuts sera adoptée à la majorité simple des membres du conseil d'administration.

#### Article 17 | *Dissolution. Liquidation*

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

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

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

*Fait à Boulogne-Billancourt, le 17 décembre 2015.*

---

Convention collective nationale

IDCC : **653** | **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE DES SERVICES  
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
(27 mars 1972)

---

---

Brochure n° 3265 | Convention collective nationale

IDCC : **1672** | **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

---

Brochure n° 3267 | Convention collective nationale

IDCC : **1679** | **INSPECTION D'ASSURANCE**

---

---

Accord collectif

IDCC : **2357** | **CADRES DE DIRECTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCE**

---

---

Accord professionnel

**SECTEUR DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

**Adhésion par lettre du 18 juillet 2023**

de la FSPBA-CGT  
aux accords du 27 juin 2023 et du 30 juin 2023

NOR : ASET3550935M

IDCC : 653, 1672, 1679, 2357

---

Montreuil, le 18 juillet 2023.

La Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance, case 537, 263, rue de Paris, 93515 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général du travail,

Vous voudrez bien noter que la FSPBA-CGT souhaite régulariser son adhésion aux accords figurants en annexe, à savoir :

– révision période d'essai de la CCN du 27 mars 1972 – avenant du 27 juin 2023 ;

- révision période d’essai de la CCN du 27 juillet 1992 – avenant du 27 juin 2023 ;
- révision période d’essai de la CCN du 27 mai 1992 – avenant du 27 juin 2023 ;
- révision période d’essai de l’accord cadres de direction du 3 mars 1993 – avenant du 27 juin 2023 ;
- accord du 30 juin 2023 relatif aux périodes d’essai dans la branche des sociétés d’assurance.

Nous vous souhaitons bonne réception de la présente et vous prions d’agréer, Monsieur le directeur général du travail, nos salutations distinguées.

Secrétaire général adjoint.

**Avenant du 20 octobre 2022**

à l'accord du 2 octobre 2007  
relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas  
au 1<sup>er</sup> janvier 2022

NOR : ASET2350936M

IDCC : 897

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**PRESANSE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNPST ;**

**FSS CFDT ;**

**FFASS CFE-CGC ;**

**FEC-FO ;**

**FSAS CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'avenant conclu le 17 février 2022 portant sur l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas au 1<sup>er</sup> janvier 2022 s'applique aux services de prévention et de santé au travail interentreprises, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés, et s'effectue dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

*Fait à Paris, le 20 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 20 octobre 2022**

à l'avenant n° 2 du 17 février 2022  
relatif à la modification de l'annexe I

NOR : ASET2350937M

IDCC : 897

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**PRESANSE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNPST ;**

**FSS CFDT ;**

**FFASS CFE-CGC ;**

**FEC-FO ;**

**FSAS CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux mentionnent que l'avenant n° 2 du 17 février 2022 consistant à aligner le montant de la RMAG de la classe 1 sur celui de la classe 2 s'applique aux services de prévention et de santé au travail interentreprises, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés, et s'effectue dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

*Fait à Paris, le 20 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3168 | Convention collective nationale

IDCC : 1147 | **PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

## **Avenant n° 89 du 7 juillet 2023**

relatif aux salaires

NOR : ASET2350817M

IDCC : 1147

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CSMF ;**

**FMF ;**

**SML ;**

**MG France ;**

**Avenir SPE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit, au 1<sup>er</sup> juillet 2023 :

### **Article 1<sup>er</sup>**

Augmentation de 3 % de la grille des salaires pour l'ensemble des positionnements au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

### **Article 2**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

### **Article 3**

Les parties signataires conviennent d'ouvrir de nouvelles négociations salariales à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023.

#### Article 4

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

#### Article 5

La branche du personnel des cabinets médicaux étant composée majoritairement de cabinets médicaux de moins de 50 salariés, la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

*Fait à Paris, le 7 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)



## **Annexe 1**

Grille de correspondance entre les niveaux de positionnement et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1<sup>er</sup> juillet 2023

Positionnement	Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures travaillées par mois
4	1 747,20 € brut
5	1 780,19 € brut
6	1 852,33 € brut
7	1 927,66 € brut
8	2 010,41 € brut
9	2 117,56 € brut
10	2 231,07 € brut
11	2 350,95 € brut
12	2 485,69 € brut
13	2 633,15 € brut
14	3 168,91 € brut
15	3 772,56 € brut
16	4 441,99 € brut

Brochure n° 3130 | Convention collective nationale

IDCC : 1607 | **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES  
ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE  
ET VOITURES D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

**Avenant n° 92 du 27 juin 2023**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350928M

IDCC : 1607

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FJP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les parties signataires du présent avenant rappellent qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 2 du présent avenant.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et rappellent que conformément à l'avenant n° 32 du 10 juin 2009 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-13, L. 2242-15, L. 2242-17, L. 3221-2 et suivants du code du travail.

La grille fixée à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires indiquent enfin que, compte tenu des typologies d'entreprises de la branche, le contenu du présent avenant ne justifiait pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 2

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

### Salaires minima conventionnels

(En euros.)

Coef.	0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	Plus de 15 ans	Grille de calcul ancienneté
115	1 759	1 782	1 805	1 827	1 850	1 873	759
118	1 766	1 789	1 812	1 835	1 858	1 880	763
123	1 773	1 797	1 820	1 844	1 867	1 891	786
130	1 780	1 805	1 829	1 854	1 878	1 903	818
138	1 789	1 815	1 840	1 866	1 891	1 917	854
143	1 797	1 823	1 850	1 876	1 902	1 928	876
155	1 809	1 837	1 865	1 893	1 920	1 948	929
170	1 850	1 880	1 910	1 940	1 970	2 000	1 000
180	1 905	1 936	1 968	1 999	2 031	2 062	1 046
190	1 948	1 981	2 013	2 046	2 079	2 111	1 088
200	2 006	2 040	2 074	2 108	2 142	2 176	1 135
212	2 086	2 122	2 157	2 193	2 229	2 265	1 191
220	2 128	2 165	2 202	2 238	2 275	2 312	1 227
255	2 358	2 400	2 441	2 483	2 524	2 566	1 387
290	2 592	2 638	2 685	2 731	2 777	2 823	1 543
310	2 722	2 771	2 820	2 869	2 918	2 967	1 636
330	2 844	2 896	2 947	2 999	3 051	3 103	1 724
370	3 459	3 516	3 573	3 631	3 688	3 745	1 907
440	3 526	3 593	3 660	3 726	3 793	3 860	2 225
480	3 792	3 864	3 936	4 009	4 081	4 153	2 406
520	4 055	4 133	4 210	4 288	4 366	4 443	2 588
560	4 319	4 402	4 485	4 568	4 651	4 734	2 769

## Article 3

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Les parties conviennent qu'en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail, le point sur les

négociations salariales de branche sera mis à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation afin d'ouvrir les négociations sur les salaires conventionnels et ce, dans le délai prescrit de 45 jours.

#### **Article 4**

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

*Fait à Paris, le 27 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 29 juin 2023**  
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2350929M

IDCC : 2198

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UPECAD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**USN VAD CFE-CGC,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales**

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective du commerce à distance ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

## **Article 1.1 | Modalités d'application**

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie A est augmenté de 37,20 € pour s'établir à 1 748 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie B est augmenté de 55 € pour s'établir à 1 784 €.

Les salaires mensuels conventionnels (niveau débutant) des catégories C et D sont augmentés de 37,20 €.

Les salaires mensuels conventionnels (niveau débutant) des catégories E à G sont augmentés de 25 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveaux maîtrisant et référent) de la catégorie H est augmenté de 25 €.

## **Article 2 | Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

### **Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération**

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

## **Article 3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 4 | Notification et validité de l'accord**

L'Union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

#### **Article 5 | Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

#### **Article 6 | Date d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

#### **Article 7 | Extension**

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

*Fait à Marcq-en-Barœul, le 29 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

### Rémunérations mensuelles brutes minimales au 1<sup>er</sup> septembre 2023

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 748	1 783	1 853

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 784	1 820	1 891

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 812	1 848	1 921

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 970	2 009	2 088

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois.

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 387	2 435	2 530

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois.

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 637	2 690	2 795

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois.

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 306	3 372	3 504

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois.



Catégorie H		Maitrisant	Référent
Mensuel		4 412	4 584
Tous les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.			

**Accord de révision du 10 juillet 2023**

relatif à la classification des emplois

NOR : ASET2350931M

IDCC : 2272

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**MAIAGE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FAT UNSA ;**

**FGTE CFDT ;**

**FO transport,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle se sont réunis et entendus sur leur souhait de renforcer la cohérence de la convention collective afin de toujours mieux répondre aux attentes des salariés et des entreprises. Des négociations portant sur la classification des emplois ont ainsi été retenues afin de compléter le dispositif existant.

Un accord de méthode a ainsi été conclu avec les partenaires sociaux, en date du 23 novembre 2022, visant à une actualisation de la classification définie principalement par l'article 5.1 de la convention collective et par son annexe I.

Les objectifs communs étaient d'harmoniser et reconnaître l'évolution des emplois dans la branche et d'en favoriser la compréhension par la mise en place, notamment, d'emplois repères. Il a été convenu que ces emplois repères pourraient être répartis entre plusieurs « spécialités » qui composent les métiers du secteur. Les appellations retenues pour les emplois repères peuvent correspondre à des emplois en partie différents dans leur contenu existant dans les entreprises.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux se sont rencontrés pendant plus de sept mois et au terme de négociations et de propositions ont pu conclure le présent accord.

À ce titre, il est rappelé que la nouvelle classification conventionnelle ne s'appliquera qu'à titre supplétif aux entreprises relevant de son champ d'application, à défaut de dispositions prévues par un accord d'entreprise ou par une décision unilatérale plus favorables.

Chaque emploi repère est encadré par un coefficient indicatif minimal et maximal, permettant aux entreprises du secteur de se l'approprier conformément à sa pratique.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application. Objet**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du champ d'application de la convention collective.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Les partenaires sociaux considèrent que le présent accord constitue un accord de révision au sens de l'article L. 2261-8 du code du travail et qu'il modifie et remplace chacune des dispositions listées dans le présent accord.

## **Article 2 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Pour tenir compte des délais nécessaires à la bonne application des dispositions conventionnelles, il est applicable sous réserve de son extension par arrêté ministériel à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter du lendemain de cette extension.

## **Article 3 | Modification de l'annexe I « Classification »**

L'Annexe I classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle est remplacée en totalité par l'annexe I annexée au présent accord.

## **Article 4 | Révision des dispositions conventionnelles**

Les partenaires sociaux ont fait le constat de la nécessité d'adapter certaines dispositions conventionnelles afin de répondre aux objectifs du présent accord. Il s'agit également de clarifier la compréhension de la classification par toutes les entreprises et les salariés de la branche et d'éviter toute interprétation.

À ce titre, les partenaires sociaux rappellent que le terme « technicien » doit être un terme entendu comme désignant un emploi et non une catégorie et ont donc décidé d'en clarifier l'utilisation. Il relève de la catégorie « ouvriers et employés » et ceux qui jusqu'ici occupaient un emploi relevant de la catégorie « techniciens agents de maîtrise » relèvent désormais de la catégorie « agents de maîtrise ».

C'est dans ce cadre que les dispositions conventionnelles suivantes sont modifiées :

### **■ Révision de l'alinéa 2 de l'article 4.4 « Travail intermittent »**

Le second alinéa de cet article est désormais rédigé ainsi :

« En application de l'article L. 3123-38 du code du travail, les parties signataires conviennent que ce type de contrat peut être utilisé pour les emplois rattachés aux catégories "ouvriers et employés" et "agents de maîtrise" ».

■ Révision de l'article 4.5 « Période d'essai des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise »

Cet article est désormais rédigé ainsi :

**« Article 4.5 | Période d'essai des "ouvriers et employés" et "agents de maîtrise" »**

Sauf clause contraire, toute exécution du contrat de travail commence obligatoirement par une période d'essai, quel que soit l'échelon hiérarchique qu'il concerne.

Pour les ouvriers et les employés, la période d'essai est de 2 mois.

Pour les agents de maîtrise, la période d'essai est de 3 mois.

Pendant la période d'essai les parties peuvent se séparer à tout moment. Elles doivent cependant respecter un délai de prévenance prévu aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail. En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, si ce délai de prévenance était amené à prendre fin après la date d'expiration de la période d'essai, le contrat de travail sera rompu au plus tard à la date normale de fin de la période d'essai. Dans cette hypothèse, l'employeur devra verser au salarié une somme égale aux salaires qu'il aurait perçus au titre du délai de prévenance non exécuté. »

■ Révision de l'article 5.1.1 « Niveaux et échelons »

Cet article est désormais rédigé ainsi :

**« Article 5.1.1 | Niveaux et échelons »**

Dès l'embauchage d'un salarié, son emploi doit être classé en fonction de l'activité qu'il doit exercer.

La classification permet de situer les emplois dans la hiérarchie en analysant toutes leurs caractéristiques. Elle figure à l'annexe I de la présente convention.

Les emplois sont répartis sur 9 niveaux comportant au total 20 échelons hiérarchiques.

Chaque fonction doit être classée d'abord à un niveau selon la définition de celui-ci, puis à un échelon, selon les définitions de ceux-ci, s'il en existe plusieurs. Le classement s'effectue en fonction des activités réellement exercées dans l'entreprise de façon habituelle.

La classification distingue les différentes catégories d'emplois, telles que ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres. Mais il n'existe qu'une seule échelle hiérarchique.

Le classement d'un emploi détermine son échelon hiérarchique et, en conséquence, le salaire minimal correspondant. »

■ Révision de l'article 5.3.2 « Prime d'ancienneté »

Cet article est désormais rédigé ainsi :

**« Article 5.3.2 | Prime d'ancienneté »**

Une prime d'ancienneté est due au personnel de niveau I à IV ayant au moins deux ans d'ancienneté, à partir du premier jour du mois civil suivant la date anniversaire de l'ancienneté.

Elle est fixée à raison de 2, 3, 6, 9, 12 et 15 % après 2, 3, 6, 9, 12 et 15 années d'ancienneté.

Elle est calculée sur la base des salaires minimaux en vigueur.

La promotion au niveau V ne peut pas entraîner une diminution de la rémunération brute globale du fait de l'absence de la prime d'ancienneté au-delà du niveau IV. »

■ Révision de l'annexe I « Classifications des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle » : conformément à ce qui est prévu à l'article 3 du présent accord, l'annexe I est remplacée en totalité par l'annexe I annexée au présent accord.

■ Révision du dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe IV « Dispositions particulières aux cadres. Champ d'application »

Cet alinéa est désormais rédigé ainsi :

« Ne sont pas visés par la présente annexe les VRP comme indiqué aux clauses générales, les agents de maîtrise et assimilés, même s'ils sont affiliés, à quelque titre que ce soit, au régime complémentaire de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947, ses annexes et avenants. »

■ Révision du 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 8 de l'annexe IV « Contrat à durée déterminée à objet défini »

L'alinéa de cet article est désormais rédigé ainsi :

« Peuvent conclure ce contrat les personnes qui sont engagées pour occuper un emploi classé au moins en catégorie cadre niveau VI de la classification prévue par la convention collective nationale et ses annexes. »

## **Article 5 | Suivi de l'accord par la CPPNI et clause de rendez-vous**

Cet accord fera l'objet d'une évaluation régulière par les partenaires sociaux au sein de la CPPNI.

Les parties signataires conviennent de se réunir avant l'expiration d'une durée de 24 (vingt-quatre) mois à compter du lendemain de l'extension afin d'établir un bilan intermédiaire et d'évaluer paritairement les éventuels besoins des entreprises de la branche concernant la mise en œuvre du présent accord.

## **Article 6 | Révision. Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé et/ou dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

## **Article 7 | Dépôt**

Le présent accord et son annexe I seront adressés, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que la Fédération MAIAGE sera chargée de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Le présent accord et son annexe I sont établis en nombre suffisant pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives de la branche.

*Fait à Paris, le 10 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe I Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle**

(Annexe modifiée par l'avenant n° 11 du 23 avril 2007 étendu par arrêté du 6 mai 2008).

(Annexe modifiée par l'avenant n° 16 du 13 mars 2009 étendu par arrêté du 8 juillet 2009).

(Annexe modifiée par l'avenant n° 38 du 10 juin 2022 étendu par arrêté du 14 novembre 2022).

(Annexe modifiée par l'accord de révision des classifications du 10 juillet 2023).

La présente classification des emplois concerne l'ensemble des catégories de personnel établie, désormais, de la manière suivante : ouvriers et employés, agents de maîtrise, et cadres.

Elle met en place une nouvelle grille de classification (niveaux, échelons et coefficients) induite par les nouveaux métiers ou les nouvelles organisations des entreprises ainsi que des fiches d'emplois repères situées en fin de cette annexe.

Elle prévoit des dispositifs complémentaires permettant de développer les compétences des collaborateurs en lien avec l'évolution des métiers et de l'organisation des entreprises.

Il est apparu que le terme « technicien » était pour la branche non pas un niveau de classification de « catégorie de personnel » pouvant être attaché à celui des agents de maîtrise, mais un réel niveau de classification des « niveau d'emploi » attaché uniquement à la catégorie de personnel des « ouvriers et employés ».

La présente classification est présentée par catégories pour en faciliter la lecture. Mais elle comporte une seule échelle hiérarchique, même si le statut de certaines catégories reste différencié.

Certains coefficients de cette classification sont identiques pour des catégories de personnel différentes, ce qui constitue des « passerelles » entre les niveaux, facilitant ainsi les promotions internes.

La classification comporte dorénavant au total 9 niveaux et, à l'intérieur de ceux-ci, 20 échelons auxquels sont rattachés les coefficients.

Le classement s'effectue en fonction des activités réellement exercées dans l'entreprise de façon habituelle. Chaque emploi doit être classé d'abord à un niveau selon la définition de celui-ci, puis à un échelon, selon les caractéristiques de ceux-ci s'il en existe plusieurs.

La présente classification s'appliquera dans un délai de 12 mois suivant le lendemain de l'extension de l'accord sur les classifications, afin de donner un plein effet à la négociation et de permettre l'évaluation des activités en cause et la notification des classements aux intéressés.

Dans le cas où l'emploi d'un salarié se trouverait classé à un niveau inférieur au classement précédent, du fait de la nouvelle classification, son salaire réel ne pourrait, de ce seul fait, être diminué et resterait donc acquis.

La commission de conciliation prévue à l'article 3.4 est compétente pour connaître les litiges individuels nés à l'occasion de ces reclassements.

Les fiches d'emplois repères sont mises en place afin de prendre en compte l'évolution des métiers et des organisations et aider les entreprises dans le positionnement de certains de leurs collaborateurs dans la nouvelle grille de classification.

Cette démarche vise à harmoniser les pratiques existantes dans la classification de la branche et à harmoniser ces pratiques entre les entreprises nécessitant l'utilisation d'emplois repères communs.

### Tableau des niveaux par catégories

	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Niveau I	X	X		
Niveau II	X	X		
Niveau III	X	X		
Niveau IV			X	
Niveau V			X	
Niveau VI				X
Niveau VII				X
Niveau VIII				X
Niveau IX				X

### Ouvriers et employés

#### Niveau I

Les tâches sont répétitives ou analogues. Les connaissances élémentaires de l'emploi sont requises. Les exigences relatives à la sécurité doivent être connues et respectées.

Des consignes simples sont communiquées verbalement ou par écrit.

Les salariés rendent compte des travaux accomplis.

#### Échelon 1

Les travaux sont simples et sans difficultés particulières.

Dans le cadre des consignes données, des initiatives élémentaires peuvent être prises.

Les parties conviennent que les salariés, embauchés au coefficient 170, bénéficieront d'une ou plusieurs actions de formation en interne ou en externe en vue de l'acquisition de techniques permettant, l'accès des dits salariés au coefficient professionnel 185 et ce dans un délai maximum de 12 mois de travail effectif ou périodes assimilées à compter de leur embauche ou à l'issue de la période de formation si contrat en alternance.

#### Échelon 2

Les tâches effectuées correspondent aux travaux courants de la spécialité. Elles requièrent une certaine initiative dans le choix des moyens permettant d'accomplir ces travaux.

Les salariés possèdent les connaissances techniques de base de leur métier et une qualification qui leur permettent de respecter les règles professionnelles. Ils mettent en œuvre des connaissances acquises et actualisées par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

#### Niveau II

Ce niveau requiert une bonne connaissance des techniques et/ou des procédures. Les exigences relatives à la sécurité doivent être connues et respectées.

Les tâches sont diversifiées et les modes opératoires connus. Elles sont exécutées en fonction des instructions spécifiques communiquées. Elles peuvent impliquer l'animation et la coordination de salariés de niveau ou d'échelon inférieur.

Les salariés rendent compte de leur travail et transmettent l'information.

### Échelon 1

Les salariés exécutent les travaux de leur métier ce qui implique la tenue de documents d'exécution et/ou la connaissance des procédures techniques et administratives.

Les salariés peuvent transmettre leur expérience à de nouveaux embauchés sous contrôle de la hiérarchie.

Un salarié présent dans l'entreprise depuis au moins 2 ans de travail effectif et de périodes assimilées, et dont l'activité nécessite d'être titulaire d'un permis poids lourd dans l'entreprise, sera automatiquement positionné, *a minima*, au coefficient 200, le premier jour du mois civil suivant la date anniversaire des deux ans révolus.

### Échelon 2

En plus des fonctions de l'échelon précédent, les tâches impliquent la mise en œuvre des connaissances professionnelles acquises et actualisées par formation initiale ou continue.

Les salariés sont amenés ponctuellement sur instructions de l'encadrement à assumer des fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution de leur travail quotidien.

Le salarié ayant validé un CQP porté par la branche se positionne *a minima* à cet échelon au plus tard dans le mois suivant sa validation. Dans le cas particulier où le salarié, déjà positionné à cet échelon, valide un CQP porté par la branche, il accédera, *a minima*, à l'échelon supérieur au plus tard dans le mois suivant sa validation.

### Échelon 3

En plus des fonctions précisées ci-dessus, les salariés exécutent les travaux délicats de leur métier, ce qui implique une certaine autonomie et la prise des initiatives nécessaires à la réalisation des travaux confiés.

### Échelon 4

En plus des fonctions de l'échelon précédent, le salarié peut être amené à coordonner régulièrement les interventions en mettant en valeur ses compétences techniques et en adaptant les moyens matériels et humains confiés pour la réalisation des travaux.

### Niveau III

À ce niveau, les salariés possèdent une parfaite maîtrise du métier et des conditions de sécurité et une expérience acquise par une pratique de plusieurs années. Les exigences relatives à la sécurité doivent être connues et respectées.

Ils peuvent participer à l'évolution des modes opératoires et apporter leur expertise dans un souci d'amélioration continue.

Les tâches sont exécutées en fonction des instructions permanentes ou particulières qui leur sont communiquées.

Ils rendent compte de leur activité et de celles qu'ils contrôlent.

### Échelon 1

Les salariés sont en capacité d'exécuter les travaux complexes du métier.



Les connaissances professionnelles sont diversifiées, y compris dans les techniques connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Les salariés de cet échelon peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à animer et diriger le personnel sous leur autorité et à mettre en valeur leur capacité d'animation. Ils peuvent assurer le tutorat des nouveaux embauchés en alternance, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

## Échelon 2

En plus des activités ci-dessus, les salariés ont la parfaite maîtrise des techniques connexes leur permettant d'assurer les travaux relevant de celles-ci.

Ils s'adaptent en permanence aux techniques et aux procédures nouvelles.

Par leur connaissance approfondie du métier, ils peuvent être appelés à participer, avec l'encadrement, à l'évaluation et à la valorisation des prestations proposées par l'entreprise à ses clients.

Niveau	Échelon	Coefficient	Exemples de fiches emploi repère
Niveau I	Échelon 1	170	– opérateur ;
	Échelon 2	185	– assistant administratif.
Niveau II	Échelon 1	200	– technicien ;
	Échelon 2	215	– assistant d'exploitation.
	Échelon 3	230	
	Échelon 4	245	
Niveau III	Échelon 1	260	– technicien expert ;
	Échelon 2	280	– assistant d'exploitation.

## Agents de maîtrise

### Niveau IV

Les agents de maîtrise ont, à ce niveau, une connaissance parfaite des techniques fondamentales de la profession. Les exigences relatives à la sécurité doivent être connues et respectées.

Ils ont une formation validée par un diplôme ou une expérience de plusieurs années dans leur spécialité.

Les connaissances professionnelles sont diversifiées, y compris dans les tâches connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Leurs fonctions les amènent, soit à assurer l'animation et l'encadrement des personnes de leur équipe en organisant et en coordonnant leur travail, soit à exercer, dans le cadre des missions ou des directives reçues de leur supérieur hiérarchique, des activités dans les domaines techniques, économiques, administratifs, commerciaux, juridiques, d'organisation du travail ou de gestion. Cela les amène à adapter à tout moment les procédures en cours d'exécution.

Les agents de maîtrise assurent aussi par leurs fonctions, la communication tant avec les autres services ou équipes de l'entreprise qu'avec les clients.

### Échelon 1

Dans les domaines opérationnels, les agents de maîtrise peuvent être amenés à animer et/ou diriger dans leur spécialité, des ouvriers et/ou des employés.

Dans les domaines fonctionnels, ils assument leurs fonctions sous la responsabilité d'un agent de maîtrise d'échelon supérieur ou d'un cadre.

## Échelon 2

Les agents de maîtrise ont une parfaite connaissance des techniques connexes leur permettant de réaliser les travaux relevant de celles-ci.

Ils résolvent avec ingéniosité les problèmes qui se présentent.

Ils sont amenés à animer et diriger une ou plusieurs équipes d'employés ou d'ouvriers en s'adaptant en permanence aux techniques et aux procédures nouvelles.

Ils contrôlent le travail des nouveaux embauchés dans ces différentes technicités et assurent leur formation.

## Échelon 3

À cet échelon, les agents de maîtrise sont amenés à animer et diriger une ou plusieurs équipes d'employés ou d'ouvriers ainsi qu'à assurer quelques missions spécifiques dans des domaines connexes (notamment économiques, administratifs, commerciaux, juridiques et organisationnelles).

## Niveau V

En plus des connaissances techniques du niveau IV, les agents de maîtrise de ce niveau ont une large autonomie pour organiser le travail des personnes sous leurs ordres et résoudre les problèmes qui peuvent survenir.

Ils sont amenés à animer et diriger le personnel affecté à leur activité.

Ils contrôlent la qualité des travaux exécutés et leur réalisation dans les délais.

De par leur fonction, ils peuvent assurer les relations commerciales et techniques, notamment entre les clients et l'entreprise, et la transmission de l'information interne.

## Échelon 1

Les agents de maîtrise dirigent et coordonnent un ou plusieurs groupes ou équipes ayant des tâches semblables.

## Échelon 2

À cet échelon, les agents de maîtrise dirigent et coordonnent les travaux de plusieurs groupes ou équipes ayant des activités différentes.

## Échelon 3

En plus des connaissances des niveaux précédents, les agents de maîtrise de ce niveau ont une parfaite connaissance des techniques de base de la profession, comme des spécificités de l'entreprise.

Ils élaborent les schémas et programmes et font les études préalables en fonction des objectifs fixés par la hiérarchie afin d'exécuter les tâches complexes et variées qui leur incombent.

Ils animent et dirigent les équipes ou personnes affectées à des tâches différentes en veillant à l'entente et à l'harmonie entre elles et contrôlent la réalisation des travaux.

Ils assurent les liaisons internes dans les entreprises et contribuent à leur amélioration.

Ils veillent à la circulation de l'information tant avec le personnel qu'entre la clientèle et l'entreprise.

Niveau	Échelon	Coefficient
Niveau IV	Échelon 1	260
	Échelon 2	280
	Échelon 3	320
Niveau V	Échelon 1	430
	Échelon 2	500
	Échelon 3	580

## Cadres

### Niveau VI

Les emplois à ce niveau nécessitent que soient remplies les conditions prévues à l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe cadres.

Les fonctions consistent soit à exercer, dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique, des activités dans les domaines technique, économique, administratif, commercial, juridique, d'organisation du travail ou de gestion, soit à participer à un poste de direction ou à aider et remplacer à l'occasion le titulaire du poste.

Le cadre de ce niveau s'adapte aux méthodes et à l'organisation de l'entreprise et s'initie à ses techniques.

Il résout les problèmes courants, reçoit des instructions précises et met en application les connaissances acquises et/ou confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise.

#### Échelon 1

Sont classés à cet échelon les cadres qui débutent.

Le classement à cet échelon est provisoire, les intéressés étant classés à l'échelon 2 dès que leurs fonctions le justifient et, au plus tard, lorsqu'ils ont accompli une période de trois ans de travail effectif et périodes assimilées dans l'entreprise.

#### Échelon 2

Cadres confirmés ayant accompli la période probatoire précisée à l'échelon 1 ou ayant été classés par promotion interne en fonction de leur expérience.

À cet échelon, les fonctions de cadre sont assurées dans les conditions normales d'efficacité, de temps et de moyens pour résoudre les problèmes techniques en utilisant les connaissances acquises.

#### Échelon 3

À cet échelon, les cadres sont expérimentés et disposent d'une réelle autonomie pour répondre aux objectifs fixés par leur hiérarchie dans des conditions d'efficacité, de temps et de moyens fixées par cette dernière.

### Niveau VII

Le cadre exerce une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études et/ou assume la direction et la coordination d'un groupe de salariés affectés à la même activité que lui.

En fonction de sa délégation, il prend en charge des problèmes complexes et variés en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail.

Ses activités sont définies par son chef hiérarchique qui, dans les entreprises à structure simple, peut être le chef d'entreprise lui-même.

Il transmet ses connaissances et veille à la formation de ses collaborateurs.

Dans le cadre des objectifs fixés, il prend les mesures nécessaires à leur réalisation.

Il prévoit et assure l'organisation de son travail et de celui du personnel sous ses ordres. Il motive et anime ce personnel.

Il prend en charge la communication pour assurer la plus parfaite entente entre les membres du personnel et les différents services.

Il assure dans les meilleures conditions possibles les relations de l'entreprise avec l'extérieur et a une nécessaire délégation pour la représenter.

### Niveau VIII

À ce niveau, le cadre participe à l'élaboration des projets et prend en charge tous les projets en cours en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux, d'organisation du travail et de gestion et définit des solutions éventuellement innovantes.

Ses activités exigent une très large autonomie de jugement et d'initiative.

Ses fonctions mettent en œuvre les connaissances théoriques acquises et une expérience étendue résultant d'une pratique de plusieurs années d'une haute spécialisation.

Il reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs.

Il intègre toutes les évolutions de son activité.

Il représente et engage l'entreprise par une large délégation.

### Niveau IX

À ce niveau, le cadre participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise.

Ce classement ne peut être justifié que par la valeur technique exigée par la nature ou la spécialisation de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une étroite coordination entre plusieurs services ou activités.

Il implique la direction d'un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et la plus large autonomie de jugement, d'initiative et de décision.

Les cadres de ce niveau ont à définir les objectifs qu'ils proposent.

Ils ont une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise.

À ce niveau, sont classés les emplois qui ne répondent plus aux conditions des niveaux VI, VII et VIII mais qui se situent au-delà, du fait de l'importance particulière des activités technique, économique, commerciale, administrative, juridique, d'organisation du travail ou de gestion, en raison du niveau des connaissances ou de l'expérience requises.

Niveau	Échelon	Coefficient
Niveau VI	Échelon 1	430
	Échelon 2	500
	Échelon 3	580

Niveau	Échelon	Coefficient
Niveau VII		760
Niveau VIII		1 120
Niveau IX		1 470

## Fiches emplois repères

### Fiche emploi repère<sup>[1]</sup> : Opérateur

Classification (fourchette) : niveau I coefficient 170 à 185.

Définition de l'emploi-repère (métier) : l'opérateur exécute les travaux qui lui sont confiés.

Emplois rattachés : opérateur en assainissement, opérateur en hygiène immobilière, opérateur en maintenance industrielle, opérateur en contrôle/diagnostic, opérateur en maintenance, opérateur en collecte et transport de déchets...

Autres appellations utilisées : aide opérateur, opérateur, opérateur chauffeur, chauffeur opérateur, nettoyeur opérateur...

Spécificités de l'emploi-repère (métier) : travaux non complexes/restitue son intervention.

Activités principales	
Technique	<p>Prend connaissance et s'assure d'avoir les documents nécessaires pour la réalisation des chantiers.</p> <p>Prépare le matériel nécessaire à l'exécution des travaux.</p> <p>Met en place la sécurité du chantier (signalisation/balisage...).</p> <p>Réalise les travaux en suivant les instructions de sa hiérarchie.</p> <p>Entretient, nettoie, et vérifie l'état de fonctionnement du matériel et du véhicule qui lui sont confiés.</p> <p>Nettoie le chantier et le matériel.</p> <p>Restitue son intervention.</p> <p>Alerte de toutes difficultés ou dysfonctionnements constatés.</p> <p>Est responsable de la qualité de sa prestation.</p>
Commercial	<p>Est à l'écoute du client dans le respect des consignes de sa hiérarchie.</p> <p>Veille à la bonne image de l'entreprise.</p>
Communication	<p>Rend compte de la journée de travail.</p> <p>Rend compte des difficultés et anomalies rencontrées.</p>
QHSE	<p>Respecte les consignes QHSE.</p> <p>S'inscrit dans une démarche de vigilance partagée.</p>

Prérequis indispensables pour exercer le métier :

- savoir être : a le sens du service, est assidu et ponctuel, veille à l'image de l'entreprise (tenue de travail propre, comportement...), a un esprit d'équipe et sait s'adapter aux conditions de travail ;
- formation : suit les formations nécessaires à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

[1] La fiche emploi repère est indicative et concerne ici des salariés dont le statut est ouvrier.

## Fiche emploi repère<sup>[1]</sup> : Technicien

Classification (fourchette) : niveau II 1<sup>er</sup> échelon coefficient 200 à niveau II 4<sup>e</sup> échelon coefficient 245.

Définition de l'emploi-repère (métier) : le technicien exécute et est responsable de son chantier ou de son intervention qui peut être complexe. Il applique et fait appliquer les consignes.

Emplois rattachés : technicien en assainissement, technicien en hygiène immobilière, technicien en maintenance industrielle, technicien en contrôle/diagnostic, technicien en maintenance, technicien en collecte et transport de déchets...

Autres appellations utilisées : opérateur, opérateur chauffeur, chauffeur opérateur, chef de bord...

Spécificités de l'emploi-repère (métier) : tâches diversifiées et modes opératoires connus/ connaissance technique des procédures et exigences relatives à la sécurité/peut être amené à coordonner les interventions des salariés de même niveau ou d'échelon inférieur/peut être amené à transmettre son expérience à de nouveaux embauchés/met en œuvre des connaissances professionnelles acquises et actualisées par formation initiale ou continue/cas particulier d'un CQP porté par la branche<sup>[2]</sup>.

Activités principales en plus de celles de l'opérateur	
Technique	Réalise en toute autonomie des prestations complexes. Réalise avec une polyvalence technique des prestations diversifiées. S'assure de la bonne mise en place de la sécurité du chantier. Transmet l'expérience aux nouveaux embauchés sous contrôle de la hiérarchie. Connaît et applique les procédures techniques et administratives nécessaires à la bonne exécution des tâches.
Commercial	Est en mesure d'instaurer une relation client.
Communication	Dispose de facultés d'analyse lui permettant de proposer des améliorations pour la bonne réalisation des prestations.
QHSE	Applique et fait appliquer les consignes QHSE.

Prérequis indispensables pour exercer le métier :

- savoir être : sait faire preuve d'autonomie et de prise d'initiatives pour la réalisation des travaux confiés, a le sens du service, est assidu et ponctuel, veille à l'image de l'entreprise (tenue de travail propre, comportement...), a un esprit d'équipe et sait s'adapter aux conditions de travail ;
- formation : suit les formations nécessaires à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

## Fiche emploi repère<sup>[1]</sup> : Technicien expert

Classification (fourchette) : niveau III 1<sup>er</sup> échelon coefficient 260 à niveau III 2<sup>e</sup> échelon coefficient 280.

Définition de l'emploi-repère (métier) : il assure l'exécution complexe du métier. Les connaissances professionnelles sont diversifiées y compris dans les techniques connexes. Transmis-

[1] La fiche emploi repère est indicative et concerne ici des salariés dont le statut est ouvrier.

[2] Les titulaires d'un CQP porté par la branche ne peuvent être positionnés à un coefficient inférieur au 215.

sion de l'expérience, animation et supervision du personnel sous ses ordres. Capacité à tutorer des apprentis et des nouveaux embauchés en alternance.

Emplois rattachés : technicien expert en assainissement, technicien expert en hygiène immobilière, technicien expert en maintenance industrielle, technicien expert en contrôle/diagnostic, technicien expert en maintenance, technicien expert en collecte et transport de déchets...

Autres appellations utilisées : opérateur expert, opérateur chauffeur expert, maître opérateur, chef d'équipe, chef d'atelier...

Spécificités de l'emploi-repère (métier) : travaux délicats ou spécifiques du métier/expérience acquise par la pratique de plusieurs années, parfaite maîtrise/certaine autonomie et prise d'initiative/capacité à encadrer des opérateurs et/ou techniciens sur chantier/connaissance approfondie du métier.

Activités principales en plus de celles de technicien	
Technique	Sait adapter les outils, les méthodes de travail et les moyens techniques et humains aux spécificités du chantier. Transmet son expérience, animation et supervision du personnel sous ses ordres. Peut participer à l'évolution des modes opératoires.
Commercial	Communication sur le suivi de la réalisation de la prestation. Participation à l'évaluation et à la valorisation des prestations auprès du client.
Communication	Est en capacité de piloter, structurer et formaliser auprès de sa hiérarchie les évolutions (administratif, exploitation, commerce).
QHSE	Apporte son expertise pour faciliter la mise en œuvre des consignes QHSE.

Prérequis indispensables pour exercer le métier :

- savoir être : sait faire preuve d'autonomie et de prise d'initiatives pour la réalisation des travaux confiés, alerte sa hiérarchie sur les dysfonctionnements qu'il peut être amené à rencontrer, partage son savoir-faire, sait rendre compte à son supérieur hiérarchique, est rigoureux dans la réalisation des chantiers, est assidu et ponctuel, veille à l'image de l'entreprise (tenue de travail propre, comportement...), sait garder la confidentialité sur l'ensemble de l'information détenue, a un esprit d'équipe et sait s'adapter aux conditions de travail, a le sens du service ;
- formation : suit les formations nécessaires à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

#### Fiche emploi repère<sup>[1]</sup> : Assistant administratif

Classification (fourchette) : niveau I coefficient 170 à 185.

Définition de l'emploi-repère (métier) : l'assistant administratif assure des tâches administratives élémentaires.

Emplois rattachés : secrétaire, chargé de facturation, agent de planning, agent administratif...

Autres appellations utilisées : secrétaire, agent...

Spécificités de l'emploi-repère (métier) : tâches non complexes/participation au fonctionnement de l'exploitation.

[1] La fiche emploi repère est indicative et concerne les salariés dont le statut est employé.

Tâches potentielles	
Technique	<p>Accueil physique et téléphonique.</p> <p>Gère les messages électroniques et le courrier.</p> <p>Établit des documents relatifs à l'exploitation à l'aide des logiciels dédiés.</p> <p>Saisie informatique et mise en forme des devis, courriers, rapports...</p>
Commercial	<p>Est à l'écoute du client dans le respect des consignes de sa hiérarchie.</p> <p>Rapporte à sa hiérarchie les sollicitations des clients.</p> <p>Veille à la bonne image de l'entreprise.</p>
Communication	<p>Est capable de transmettre les informations aux différentes parties prenantes (internes et externes).</p> <p>Rend compte des difficultés et anomalies rencontrées.</p>
QHSE	<p>S'inscrit dans une démarche de vigilance partagée.</p> <p>Participe au process d'information sur les consignes QHSE.</p>

Prérequis indispensables pour exercer le métier :

- savoir être : est assidu et ponctuel, respecte la confidentialité, est rigoureux et organisé, veille à l'image de l'entreprise, a un esprit d'équipe et sait s'adapter aux conditions de travail et aux sollicitations tant internes qu'externes ;
- formation : suit les formations nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées.

### Fiche emploi Repère<sup>[1]</sup> : Assistant d'exploitation

Classification (fourchette) : employé niveau II 1<sup>er</sup> échelon coefficient 200 à niveau III 2<sup>e</sup> échelon coefficient 280.

Définition de l'emploi-repère (métier) : l'assistant d'exploitation accompagne les encadrants d'exploitation dans la gestion des aspects administratifs et réglementaires liés à l'exploitation. Dans ce cadre, l'assistant d'exploitation peut être amené à réaliser les missions suivantes : gérer des demandes entrantes, réaliser le planning d'interventions des techniciens, préparer les ordres de travail des techniciens, assurer le reporting en lien avec la direction opérationnelle et les autres fonctions support...

Emplois rattachés : assistant d'agence, assistant administratif, dispatcheur, gestionnaire de planning...

Autres appellations utilisées : assistant, chargé de...

Spécificités de l'emploi-repère (métier) : tâches diversifiées en fonction de la taille de l'entité d'exploitation/polyvalence/participation à l'organisation et au fonctionnement de l'exploitation.

*(Voir page suivante.)*

[1] La fiche emploi repère est indicative et concerne les salariés dont le statut est employé.



Tâches potentielles en plus de celles d'assistant administratif	
Technique	<p>Gère les demandes entrantes internes et externes.</p> <p>Participe à la planification des interventions.</p> <p>Récupère les informations post interventions.</p> <p>Participe au respect des dispositions règlementaires et administratives pour la bonne réalisation des interventions.</p> <p>Gestion du personnel (saisie des pointages, mise à jour des dossiers du personnel, déclaration des AT/MP, suivi des visites médicales...).</p> <p>Assure le suivi des formations et habilitations.</p>
Commercial	Est en mesure d'instaurer une relation client.
Communication	Capacité d'analyse dans un souci d'amélioration de l'exploitation.
QHSE	Applique et fait appliquer les consignes QHSE.

Prérequis indispensables pour exercer le métier :

- savoir être : sait faire preuve d'autonomie et de prise d'initiatives pour la réalisation des missions confiées, a le sens du service, est assidu et ponctuel, respecte la confidentialité, est rigoureux et organisé, veille à l'image de l'entreprise, a un esprit d'équipe et sait s'adapter aux conditions de travail et aux sollicitations tant internes qu'externes ;
- formation : suit les formations nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées.

**Accord du 30 juin 2023**

relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2350930M

IDCC : 3013

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SLF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord a pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la branche de la librairie dans le cadre de la négociation salariale annuelle obligatoire. Il fixe les rémunérations minimales pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois.

Cet accord revalorise, notamment à la suite de l'augmentation du Smic intervenue le 1<sup>er</sup> mai 2023, la grille des salaires minimums fixée par le précédent accord de branche signé le 23 janvier 2023, étendu par arrêté du 17 avril 2023 (JO du 21 avril 2023).

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

## Article 2 | Principes généraux

Le barème des salaires minimums garantis et de la prime d'ancienneté est fixé pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne.

Pour les salariés à temps partiel, les montants fixés par le présent accord s'appliquent au prorata de leur temps de travail.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne, et, pour les salariés à temps partiel, des heures complémentaires éventuellement réalisées au-delà de leur durée du travail hebdomadaire contractuelle, n'entrent pas dans l'assiette de détermination des salaires minimum garantis par le présent accord.

## Article 3 | Barème des rémunérations minimums garanties

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant minimum des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque niveau sera le suivant :

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Emplois repères de la grille de classification de la branche	Rémunération minimum mensuelle brute garantie (pour 151,67 heures en moyenne)
Employés	1	Agent d'entretien Manutentionnaire Caissier/caissière Chauffeur-livreur	1 760
	2	Réceptionnaire Vendeur A Vendeur B Secrétaire comptable	1 774
	3	Comptable A Vendeur C Vendeur D	1 788
	4	Vendeur E	1 802
	5	Comptable B Vendeur F	1 877

Catégories	Niveaux	Emplois repères de la grille de classification de la branche	Rémunération minimum mensuelle brute garantie (pour 151,67 heures en moyenne)
Agents de maîtrise	6	Gestionnaire de rayon A	1 965
	7	Gestionnaire de rayon B	2 135
	8	Responsable de secteur Responsable de magasin A	2 350
Cadres	9	Responsable de magasin B Directeur-trice de magasin A	2 565
	10	Directeur-trice de magasin B	3 105
	11		3 550
	12		3 895

#### Article 4 | Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté applicable aux salariés des catégories employés et agents de maîtrise (art. 18 c) de la convention collective nationale de la librairie (IDCC 3013) est le suivant :

(En euros.)

Ancienneté	Montant brut de la prime d'ancienneté
3 ans	30
6 ans	50
9 ans	60
12 ans	80
15 ans	100
20 ans	120

#### Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Toutefois, la taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet du présent accord, qui instaure la garantie d'un salaire minimum au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés et ne nécessite pas d'adaptation en fonction de la taille des entreprises.

#### Article 6 | Égalité hommes/femmes

Les signataires du présent accord accordent un intérêt particulier au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, et insistent notamment sur l'égalité salariale à responsabilités équivalentes, ainsi qu'en matière d'évolution professionnelle.

Le diagnostic issu du dernier rapport social de branche montre que la profession est à grande majorité féminine avec 2/3 de femmes salariés contre 1/3 d'hommes. Les données relatives aux

salaires ne font pas apparaître de difficultés particulières en matière d'écarts de salaires entre les femmes et les hommes. En revanche, les données montrent que la proportion de femmes et d'hommes dans les derniers niveaux de la grille s'inversent, laissant apparaître un phénomène dit du « plafond de verre ».

Conformément à l'article L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre toutes mesures destinées à remédier aux écarts de rémunération afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité des rémunérations. En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

Un accord étendu du 9 juillet 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la librairie traite de ce sujet de manière approfondi.

La branche, au travers de cet accord et des actions qu'elle met en œuvre au sein de l'OPCO EP via sa CPNEFP et la section paritaire professionnelle qu'elle préside, promeut tant dans le contenu que dans l'accès, les formations continues et initiales de haut niveau et qualité pour permettre un accès plus important aux salariés et notamment aux femmes vers les postes les plus élevés de la grille des emplois.

## **Article 7 | Entrée en vigueur**

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche de la librairie le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension. Dans le cas où l'arrêté d'extension serait publié après le 15<sup>e</sup> jour du mois, l'entrée en vigueur sera reportée au 1<sup>er</sup> jour du 2<sup>e</sup> mois suivant.

Le présent accord constitue un accord de révision des précédents accords sur les salaires minimums de la branche de la librairie.

## **Article 8 | Durée. Révision. Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

## **Article 9 | Dépôt**

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 30 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**SECTEUR SANITAIRE SOCIAL ASSOCIATIF**

**Accord du 7 décembre 2022**

relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés  
pour la période 2023-2025

NOR : ASET2350933M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**AXESS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFTD ;**

**FSAS CGT ;**

**Santé privée FO,**

d'autre part,

L'accord est conclu entre les organisations professionnelles employeurs et salariées représentatives sur le champ défini par l'accord.

Il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

En application de l'article L. 5212-8 du code du travail issu de l'article 67 de la loi du 5 septembre 2018, l'accord OETH conclu pour la période 2020-2022 peut être renouvelé une fois, pour une durée de 3 ans.

Le présent accord a donc pour objet de préciser les conditions de renouvellement du précédent accord OETH pour la période 2023-2025.

**1. Orientations et priorités 2023-2025**

Les organisations représentatives s'accordent pour maintenir les orientations fixées pour la période 2020-2022 sur la période 2023-2025, à savoir :

- mettre l'accent sur les enjeux propres aux métiers et aux organisations du secteur pour concevoir et mettre en œuvre des réponses qui leur soient spécifiques ;
- accompagner les entreprises dans la définition et la structuration d'une politique pérenne d'emploi des travailleurs handicapés ;

- ouvrir davantage l'exercice des métiers du secteur aux personnes en situation de handicap en nouant des partenariats avec l'offre de formation et en développant la capacité des établissements à les accueillir quelles qu'en soient les modalités ;
- développer les solutions permettant de lutter précocement contre la désinsertion professionnelle des salariés en risque d'invalidité.

## 2. Principes d'actions

Les organisations représentatives s'engagent à conduire leur action conjointe en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés conformément à plusieurs principes directeurs :

- la promotion du dialogue social de branche ;
- les organisations représentatives soulignent l'importance du lieu de négociation de l'accord au sein de la CCPNI de la BASSMS ;

- la promotion du dialogue social :

Les organisations représentatives soulignent le rôle important des instances représentatives du personnel dans l'accompagnement de la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises s'engagent dans ce cadre à communiquer à ces instances toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un dialogue social fécond.

- la recherche de souplesse et d'innovation :

La diversité et le nombre d'entreprises couvertes par l'accord, la spécificité de leurs besoins, la légèreté de la structure technique et politique en charge de l'accompagnement de sa mise en œuvre rendent possible et nécessaire la mise en œuvre de solutions souples et innovantes au bénéfice des finalités de l'accord.

Les organisations représentatives entendent ainsi mettre en œuvre leur plan d'action en étant le plus possible à l'écoute des besoins nouveaux exprimés par les acteurs de terrain, des sources d'expérimentations ou de recherches. Ils s'accordent pour cela à consacrer chaque année une partie du budget de l'Accord au financement d'études, d'expérimentations et d'innovations au bénéfice des travailleurs handicapés.

- l'efficacité :

L'effort en faveur de l'émergence de nouvelles réponses et de nouveaux services doit permettre aux organisations représentatives d'interroger leur cadre d'action et d'inscrire leur intervention dans un processus d'amélioration continue. Les organisations représentatives accordent une importance toute particulière à la mesure des effets des dispositions qu'ils mettent en œuvre. L'association porteuse de l'accord aura pour cela à piloter un processus d'évaluation en continu des orientations et dispositifs mis en œuvre, qui permettra de les adapter autant que nécessaire.

- la valorisation des pratiques :

En engageant toutes les entreprises du secteur dans un programme commun en faveur des travailleurs handicapés, les organisations représentatives font le choix de mutualiser des ressources financières mais plus largement de développer les échanges entre les parties prenantes. Elles reconnaissent la valeur des expériences et solutions initiées sur le terrain. Elles souhaitent contribuer à les diffuser largement, à favoriser les échanges de pratiques entre acteurs, conscientes que c'est le plus souvent de l'expérience de pairs que chacun tire le plus d'enseignements moteurs à l'action.

- la recherche de complémentarités :

Une partie des enjeux relatifs à l'insertion et au maintien en emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire, social et médico-social sont communs à de nombreux secteurs d'activité. Les acteurs de ce champ sont experts et légitimes pour traiter ces situations. Les organisations représentatives s'accordent donc sur la nécessité d'articuler étroitement

tement l'accord avec les acteurs, dispositifs et politiques publiques d'emploi des travailleurs handicapés, dans un souci de favoriser les continuités tout au long du parcours professionnel, d'améliorer la lisibilité de l'offre de service et les liens entre secteurs professionnels, chaque fois où les situations traitées ne présentent pas de spécificité sectorielle.

### 3. Cadre juridique

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation en faveur des personnes handicapées issue de la loi du 10 juillet 1987, complétée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le décret 2019-521 du 27 mai 2019.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'article 26 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, qui énonce que : « L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté ».

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées aux articles L. 5212-13 et L. 5212-15 du code du travail.

#### Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n° 3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005, à l'exclusion des structures exerçant à titre principal les activités des centres de lutte contre le cancer.

La liste des structures concernées sera fournie dans une annexe technique par l'OETH.

### Chapitre I<sup>er</sup> Plan pour un engagement durable

#### Article 2 | *Objectifs généraux*

Les organisations représentatives partagent la conviction que la capacité des entreprises du secteur à accueillir et à maintenir en emploi les travailleurs handicapés est conditionnée à l'émergence d'une réelle volonté politique, la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise et à la mise en place effective d'une organisation opérationnelle. Cette structuration active doit être encouragée et soutenue par l'association porteuse de l'accord.

#### Article 2.1 | *Le contexte et les spécificités du secteur*

L'ancrage au sein du secteur de dynamiques favorables à l'emploi des travailleurs handicapés doit prendre en considération les particularités de ses organisations :

- une gouvernance plurielle reposant le plus souvent sur un conseil d'administration bénévole impulsant le projet associatif et une direction salariée ;
- un grand nombre d'organisations multi-établissements, au sein desquelles les responsabilités, notamment en matière de ressources humaines, peuvent être exercées de façon partagée par le siège et les directions d'établissements et services, et dont l'implantation géographique peut être dispersée sur un grand nombre de sites ;
- une présence des entreprises du secteur sur l'ensemble des bassins d'emploi du territoire, notamment ruraux, pouvant les exposer à des situations d'isolement.



## Article 2.2 | Les orientations

Les organisations représentatives placent la mobilisation des acteurs de l'entreprise autour du handicap au travail, la structuration et l'organisation d'une politique handicap au sein de ces entreprises au cœur de leurs priorités. C'est pour elles la condition *sine qua non* de l'efficacité des mesures individuelles d'insertion et de maintien. Elles conviennent pour cela de développer un maillage d'acteurs – du niveau national au niveau local – susceptible de soutenir ces efforts de structuration, d'accompagner la montée en compétences et l'entraide de ce réseau.

## Article 3 | Les actions

### Article 3.1 | La mobilisation des acteurs de l'entreprise

- la mise en mouvement de la gouvernance :

La mise en œuvre d'une politique d'entreprise favorisant l'emploi des travailleurs handicapés s'inscrit nécessairement dans une volonté forte portée par la gouvernance des entreprises du secteur. Ce sont ces gouvernances qui initient et pilotent cette politique, expriment leur volonté d'agir et rendent lisibles les enjeux et engagements de l'accord. Les organisations représentatives s'engagent à porter au niveau des organes dirigeants ces enjeux et à favoriser leur intégration dans les projets d'entreprise.

À cette fin, l'association porteuse de l'accord développe des actions de mobilisation des organes dirigeants et des CSE à travers la diffusion d'informations, l'organisation ou la participation à des séminaires, temps d'échanges, actions de sensibilisation ou de formation en articulation et complémentarité des actions entreprises par les organisations d'employeurs et différentes fédérations sectorielles.

- L'implication des parties-prenantes et le dialogue social :

La mise en œuvre d'une politique favorisant l'emploi des travailleurs handicapés repose sur la mobilisation de l'ensemble des parties-prenantes de l'entreprise. Ainsi, chacun des acteurs doit pouvoir, au regard de ses missions dans l'entreprise, avoir tous les éléments de connaissance nécessaires pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé.

L'accord contribue par exemple au financement d'actions de sensibilisation de ces parties prenantes.

L'association porteuse de l'accord accompagne ces initiatives à travers des actions de conseil.

- la construction d'une démarche concertée :

La mise en œuvre d'une politique concertée favorisant l'emploi des travailleurs handicapés se traduit par l'élaboration de mesures suivies dans le dialogue social. Elle passe par une analyse partagée des besoins, la construction de liens avec les partenaires externes et internes, la définition des actions-cibles et de l'organisation nécessaire à leur mise en œuvre.

Les organisations représentatives soulignent la pertinence d'articuler ces actions aux autres orientations des politiques de ressources humaines.

L'association porteuse de l'accord soutient autant que nécessaire l'élaboration et le suivi des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés à travers son activité de conseil.

### **3.2.1. La mise en place d'une organisation adaptée**

Les organisations représentatives considèrent que la mise en œuvre d'une politique favorisant l'emploi des travailleurs handicapés nécessite de mettre en place une organisation efficace permettant :

- d'informer/orienter/accompagner les salariés en situation de handicap ou susceptibles de l'être ;
- d'organiser la prise en compte du handicap dans l'ensemble des processus RH et coordonner les acteurs internes sur ce sujet ;
- d'anticiper les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail et dès la restriction d'aptitude, veiller à la rapidité d'action ;
- de favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude ;
- de sensibiliser et outiller les acteurs internes au recours aux entreprises adaptées, établissements et services d'aide par le travail/travailleurs indépendants handicapés ;
- d'organiser des actions d'information et de sensibilisation internes ;
- d'assurer un lien étroit avec l'association porteuse de l'accord pour relayer les informations, repérer les ressources utiles et faire remonter les besoins et expériences ;
- de développer et entretenir les relations de partenariat externes nécessaires ;
- de piloter et animer le dialogue social interne autour du plan d'action handicap.

Les entreprises du secteur sont trop diverses dans leur taille, leur organisation (mono/multi-établissements, mono/multi filières, mono/multi régions) et leur gouvernance (centralisée/décentralisée) pour que les organisations représentatives définissent un modèle type d'organisation. Ils reconnaissent la pluralité des modèles.

### **3.2.2. Le référent handicap de l'accord**

La désignation d'un référent handicap est obligatoire pour les entreprises de 250 salariés et plus.

La désignation d'un « référent handicap correspondant de l'accord » est souhaitée pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, de préférence sur la base du volontariat. Ce référent est l'interlocuteur privilégié de l'association porteuse de l'accord. Il en est le relais d'informations et coordonne l'ensemble des interventions favorisant l'emploi des travailleurs handicapés. Il s'assure que l'ensemble des activités listées ci-dessus sont bien prises en charge. Selon les organisations, il réalise lui-même tout ou partie de ces activités. Il doit être formé à son rôle spécifique par l'association porteuse de l'accord.

L'association porteuse de l'accord a pour mission la formation, l'entretien des compétences et des connaissances et l'animation des référents handicap correspondants de l'accord à travers l'organisation de webinaires, de rencontres territoriales, d'accueil téléphonique et l'animation d'espaces numériques de discussion. Elle favorise l'échange de pratiques et la pair-émulation, met à disposition les supports et informations qu'elle produit, désigne une personne ressource sur chaque région, interlocutrice privilégiée des référents handicap correspondants de l'accord dans leur action quotidienne.

Au terme de l'accord, l'objectif est de constituer un réseau actif de 500 référents handicap correspondants.

### 3.2.3. Les référents handicap relais

Dans toutes les entreprises où cela apparaît pertinent, et dès lors que leur action est coordonnée étroitement à celle du référent handicap correspondant de l'accord, peuvent être désignés des « référents handicap relais » de terrain. Quelle que soit leur fonction, ils se situent au plus près des lieux de travail. Leur rôle prioritaire de « généralistes » du handicap au travail est l'information et l'orientation des salariés en situation de handicap ou susceptibles de le devenir et le relais des informations concernant le plan d'action pour l'emploi des travailleurs handicapés.

L'accord contribue au financement de la formation et de l'information de ces relais.

### 3.2.4 Moyens

Les référents handicap disposent des moyens en temps, nécessaires à leur mission au sein de l'entreprise.

## Article 3.3 | *Des dynamiques de territoire*

### 3.3.1. Les correspondants territoriaux des organisations représentatives

Au regard de l'implantation des entreprises du secteur sur tout le territoire national, les organisations représentatives de l'accord s'accordent sur l'utilité de relais territoriaux permettant le développement des liens inter-entreprises et des dynamiques de territoire, mais aussi la facilitation des échanges d'informations et de connaissances entre le niveau national et celui de chaque entreprise.

Pour cela, chaque organisation représentative ou entreprise à dimension nationale, dès lors qu'elle en a les ressources, identifie et désigne des correspondants territoriaux (au niveau le plus pertinent). Ces correspondants animent leur propre réseau interne, relaient les informations relatives à l'accord, programment des temps collectifs avec leurs adhérents sur la question du handicap au travail et peuvent y inviter l'association porteuse de l'accord.

Ces correspondants de l'accord bénéficient d'une formation spécifique assurée et financée par l'association porteuse de l'accord.

### 3.3.2. Une relation privilégiée avec les entreprises les plus avancées

Les organisations représentatives entendent également s'appuyer sur les entreprises de l'accord qui mettent en œuvre de longue date et avec succès des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Elles souhaitent pour cela que puissent s'établir entre ces entreprises et l'association porteuse de l'accord une relation privilégiée. Cette relation privilégiée pourra s'inscrire dans un cadre formalisé (de type convention, charte, label, etc.).

## Chapitre II Plan d'embauche

## Article 4 | *Objectifs généraux*

### Article 4.1 | *Le contexte et les spécificités du secteur*

Pour parvenir à déclencher une réelle dynamique d'intégration de travailleurs handicapés, le présent accord doit prendre en considération les particularités des entreprises :

- les deux tiers des emplois du secteur sont des métiers du soin et de l'intervention sociale. L'exercice de ces métiers est très largement conditionné à l'obtention d'un diplôme d'État ou d'une certification. La majorité des écoles préparant aux diplômes de l'intervention sociale relèvent de l'accord, de même qu'un nombre significatif d'instituts de formation aux métiers du soin ;

- ces métiers du soin et de l'intervention sociale sont pour une large part d'entre eux très exigeants physiquement et psychologiquement. Les identités de métier se sont parfois construites sur l'idée que la pratique professionnelle est peu compatible avec le fait d'être soi-même en situation de handicap. Près de 40 % des professionnels du secteur travaillent aux côtés de personnes en situation de handicap. Accepter que le handicap ne soit pas seulement celui de la personne accompagnée mais qu'il puisse aussi concerner les professionnels constitue un défi supplémentaire ;
- la construction des certifications du secteur – axées sur la pratique professionnelle – a dès leur origine fait des établissements des lieux d'accueil, de formation et d'apprentissage : des entreprises apprenantes au plein sens du terme ;
- les entreprises relevant de l'accord emploient environ 650 000 salariés. Mais elles gèrent également plusieurs dizaines de Cap Emploi, des entreprises adaptées et leurs effectifs de salariés handicapés, elles accueillent plus de 100 000 travailleurs d'établissements et services d'aide par le travail, plusieurs milliers de jeunes gens scolarisés en instituts médico-éducatifs/instituts médico-professionnels, plusieurs milliers de personnes accueillies en centre de rééducation professionnelle. Elles réunissent en leur sein des expertises très poussées sur les différentes catégories de handicap.

## **Article 4.2 | Les orientations**

Les organisations représentatives font de l'accès de travailleurs handicapés à l'emploi dans le secteur une des principales priorités de l'accord. Elles considèrent que le secteur sanitaire, social et médico-social associatif, par son projet et son engagement citoyen pour la non-discrimination, se doit de montrer l'exemple en tant qu'employeur et de faire tous les efforts pour rendre les emplois de son champ accessibles à des professionnels en situation de handicap. Elles sont convaincues qu'à travers ces efforts, les entreprises du secteur peuvent contribuer à améliorer leurs processus de recrutement, développer l'attractivité du secteur, attirer de nouveaux profils et favoriser la fidélisation des professionnels.

Elles se fixent pour objectif le recrutement annuel de 1 200 nouveaux travailleurs handicapés en CDI ou en CDD de plus de six mois.

Elles souhaitent favoriser au maximum les occasions de mise en relation entre des employeurs du secteur et des personnes en situation de handicap susceptibles d'exercer en milieu ordinaire. Si l'emploi en contrat à durée indéterminée demeure la finalité recherchée, toutes les formes possibles de mise en relation d'une personne en situation de handicap et d'une entreprise sont encouragées. Afin de garantir une insertion durable, les organisations représentatives insistent pour que la préoccupation et les outils du maintien en emploi soient actionnés dès le recrutement.

## **Article 5 | Les actions**

### **Article 5.1 | Multiplier les mises en relation**

Les organisations représentatives s'engagent à diversifier les occasions de mise en relation entre travailleurs handicapés et entreprises et à favoriser l'engagement de ces dernières dans ces opérations : journées et stages de découverte (sur le modèle du DuoDay), mises en situation professionnelles, accueil de stagiaires sur des périodes de confirmation de projet dans le cadre de formation préqualifiantes, participation à des salons de recrutement spécialisés...

Les entreprises valorisent l'accueil des stagiaires à travers leur DOETH, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018. De plus, elles peuvent être soutenues dans cet effort par les mesures de l'accord.

L'association porteuse de l'accord est chargée d'assurer l'organisation et la promotion de nouvelles opérations permettant ces mises en relation. Elle facilite les liens avec les partenaires qui en pilotent la mise en œuvre (Pôle emploi pour les mises en situation par exemple).

Elle appuie les entreprises, en lien avec le service public de l'emploi et/ou tout autre organisme pour identifier des candidats en situation de handicap aux compétences adaptées et améliorer la visibilité des annonces accessibles à ces profils.

### **Article 5.2 | Développer les formations en alternance**

À travers le dispositif Oasis Handicap depuis 2014 et OASanté depuis 2018, les organisations représentatives ont pu vérifier que l'accès à l'emploi dans le secteur via la conclusion d'un contrat en alternance était une stratégie gagnante. Elles souscrivent donc aux objectifs gouvernementaux de développement de l'alternance pour les personnes en situation de handicap et s'engagent à soutenir massivement le recrutement par ce biais. Elles le font en parfaite articulation avec les partenaires sociaux en charge de la négociation et du suivi des accords formation du secteur, avec la CPNE-FP du secteur en charge du pilotage de l'apprentissage.

Les mesures de l'accord encouragent l'embauche d'apprentis (sans limitation d'âge) et de contrats de professionnalisation en situation de handicap. Les organisations représentatives se donnent pour objectif la conclusion annuelle de 250 contrats en alternance.

L'association porteuse de l'accord contribue à la promotion de l'alternance auprès des entreprises. Elle développe des partenariats sur les territoires avec les centres de formation d'apprentis (CFA) spécialisés sur les cœurs de métier du secteur afin notamment de former le référent handicap du CFA aux spécificités de l'accord et des entreprises adhérentes.

### **Article 5.3 | Travailler en amont avec l'offre de formation du secteur**

Au regard des spécificités des métiers, l'accès des personnes en situation de handicap aux professions de l'intervention sociale et du soin nécessite d'œuvrer à leur faciliter l'accès aux formations certifiantes. Les organisations représentatives entendent donc développer un partenariat étroit avec les organismes de formation préparant aux diplômes et certifications du secteur – et en particulier ceux gérés par des entreprises relevant de l'accord – afin de faciliter l'accès de ces formations aux étudiants en situation de handicap et de promouvoir chez les futurs professionnels et encadrants une culture de l'inclusion.

L'accord s'appuie sur la capacité de ces organismes à travailler en réseau avec les entreprises du secteur, sur leur expertise et leur légitimité à valider la faisabilité de projets d'insertion professionnelle pour co-construire des dispositifs spécifiques d'insertion ou de reconversion dans le secteur (formations préqualifiantes, prestations de bilans/positionnement, etc.).

L'accord vise à améliorer l'accessibilité totale des centres de formation, à développer une culture professionnelle et managériale inclusive chez les futurs professionnels et cadres dirigeants en formation.

L'association porteuse de l'accord veille au développement et au suivi de ces partenariats stratégiques et contribue à former les référents handicap de ces organismes aux spécificités de l'accord.

### **Article 5.4 | Développer les synergies avec les établissements et services d'aide par le travail, entreprises adaptées et associations accompagnant des personnes en situation de handicap**

Les organisations représentatives s'engagent à travailler à l'insertion durable dans les entreprises relevant de l'accord des travailleurs handicapés du secteur protégé et adapté.

Pour cela, l'association porteuse de l'accord contribue au repérage des emplois pour lesquels des passerelles entre secteur protégé et adapté et entreprises du secteur pourraient être construites. Elle facilite la construction de parcours au plus près du territoire permettant l'insertion progressive au sein du secteur, en articulation avec les partenaires concernés.

Les organisations représentatives souhaitent également se saisir des opportunités offertes par la réforme des entreprises adaptées et des formes expérimentales testées dans ce cadre (CDD tremplin, entreprise adaptée d'intérim, etc.). Elles désirent contribuer à l'émergence d'entreprises adaptées spécialisées dans les emplois cœurs de métier du secteur et soutenir leur développement auprès des entreprises.

L'association porteuse de l'accord mène auprès des entreprises, une action de promotion de l'action de ses établissements adhérents agissant dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées (centres de rééducation professionnelle, instituts médico-éducatifs, etc.) et facilite la mise en relation entre les entreprises adhérentes et les personnes accompagnées susceptibles d'occuper un emploi dans le secteur.

Elle soutient la promotion du dispositif de l'emploi accompagné auprès des entreprises de l'accord. Les organisations représentatives se donnent la possibilité d'abonder le financement de l'emploi accompagné avec le budget de l'accord.

Le recours au secteur protégé et adapté – sous forme d'achats de prestations – constitue également une modalité de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'achat de prestations auprès du secteur protégé et adapté doit être encouragé. Il permet la valorisation de dispositifs d'accès progressif à l'emploi ordinaire ou l'exercice d'une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social.

Les organisations représentatives s'engagent à promouvoir davantage l'offre de services de ces établissements. L'association porteuse de l'accord y contribue notamment en favorisant les partenariats entre entreprises du secteur et groupements d'établissements et services d'aide par le travail et d'entreprises adaptées. Dans l'organisation de ses propres événements, elle développe une politique d'achat orientée vers ce secteur.

## **Article 5.5 | Accompagner les expériences de pair-aidance**

Depuis plusieurs années, le secteur sanitaire et social accorde une place accrue à la parole des personnes accompagnées et soignées. Afin d'en faire pleinement les auteurs de leur parcours, dans le souci qu'elles exercent leur libre arbitre et développent leur pouvoir d'agir, les professionnels reconnaissent l'importance de prendre en compte l'expérience vécue des personnes accompagnées et soignées. Ce processus de reconnaissance de « l'expertise d'usage » se traduit dans certains établissements ou services par l'embauche de « pairs ». Ils sont recrutés pour leur capacité à partager avec les personnes accompagnées ou soignées leur propre expérience, à comprendre plus facilement les réactions et questionnements de ces personnes et à stimuler leur capacité d'action.

Les organisations représentatives soutiennent ces initiatives visant à reconnaître la valeur de l'expérience vécue dans la relation d'aide ou de soin. Elles sont susceptibles de contribuer à modifier les représentations du handicap et d'atténuer les préventions quant à l'accès des travailleurs handicapés aux métiers du secteur, notamment ceux souffrant de troubles psychiques. Elles engagent les entreprises du secteur à développer ces nouvelles formes d'emplois à condition que les personnes concernées puissent accéder à des parcours certifiants. Dès lors que les personnes ainsi recrutées sont bénéficiaires de la loi de 2005, l'accord soutient financièrement leur insertion durable à travers des actions de compensation et de renforcement.



## **Article 5.6 | Assurer un accueil de qualité et une insertion professionnelle durable**

Quelles que soient les modalités et la durée de leur insertion dans les entreprises du secteur, les organisations représentatives accordent une importance toute particulière à la qualité de l'accueil, de l'intégration et du suivi des travailleurs handicapés.

Afin de garantir cette qualité, elles s'accordent sur un certain nombre de mesures :

- l'accord assure le financement des aménagements de poste nécessaires, et les différentes prestations nécessaires à l'accueil (formation de l'encadrant, sensibilisation de l'équipe accueillante, étude organisationnelle, etc.). Il peut ainsi contribuer au financement du parcours d'intégration du travailleur handicapé recruté. Dans les douze mois suivant l'embauche, l'entreprise met en place, avec le travailleur handicapé et la hiérarchie un bilan de suivi de l'intégration ;
- lorsque cet accueil concerne un salarié nouvellement embauché ou un stagiaire, l'association porteuse de l'accord met à disposition des ressources pédagogiques permettant de sensibiliser le tuteur volontaire éventuellement désigné avec l'accord du salarié ;
- lorsque cet accueil est réalisé dans le cadre d'un stage prévu au référentiel d'un diplôme ou d'un contrat en alternance, le tuteur est prévu par les dispositifs légaux ou conventionnels. L'association porteuse de l'accord promeut le développement de modules de sensibilisation au handicap, en complémentarité des formations existantes.

Afin de réunir les conditions d'une insertion durable, les entreprises assurent un suivi des personnes recrutées en situation de handicap. Dès l'embauche, elles entrent – avec le soutien des mesures de l'accord – dans une dynamique de maintien en emploi.

## **Chapitre III Plan de maintien dans l'emploi**

### **Article 6 | Objectifs généraux**

#### **Article 6.1 | Le contexte et les spécificités du secteur**

Pour atteindre ses objectifs, la mise en œuvre au sein du secteur d'une dynamique de maintien en emploi des travailleurs handicapés doit prendre en considération les particularités de ses organisations et surtout de ses métiers :

- le secteur sanitaire et social a depuis plusieurs années des indicateurs de santé au travail très dégradés : niveau d'absentéisme et taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles trop importants (la fréquence des accidents du travail dans le secteur de l'aide et du soin à la personne poursuit sa hausse selon le rapport 2017 de la branche accidents du travail/maladies professionnelles de l'assurance maladie), taux de licenciements pour inaptitude en augmentation à un niveau élevé pour des salariés de plus en plus jeunes, etc. Les troubles musculo-squelettiques et risques psycho-sociaux sont les deux risques les plus élevés ;
- ces indicateurs font de la problématique du maintien en emploi une problématique majeure du secteur. Dans ce contexte, un nombre important de travailleurs handicapés du secteur voient leur handicap reconnu plusieurs années après leur recrutement ;
- certains métiers et catégories d'établissements apparaissent particulièrement exposés à ces risques. Les établissements accueillant des personnes âgées et/ou handicapées dépendantes apparaissent en première ligne. Dans la catégorie des « cœurs de métier » du secteur, les emplois en charge de l'accompagnement de ces personnes dans les actes de la vie quotidienne sont très fortement impactés : c'est notamment le cas des aides-soignants, ou des accompagnants éducatifs et sociaux (ex-auxiliaires de vie sociale, ex-aides médico-psychologiques). Dans la catégorie des emplois techniques, les lingères et personnels d'entretien sont aussi des emplois sensibles.

## **Article 6.2 | Les orientations**

Dans ce contexte, le plan de maintien dans l'emploi doit chercher à accompagner le plus en amont possible les parcours professionnels des salariés en situation de handicap ou les plus fragilisés par l'emploi qu'ils occupent. Les organisations représentatives entendent concentrer leurs efforts d'innovation et d'intervention sur les situations les plus spécifiques au secteur et sur les catégories d'emploi les plus menacées afin d'anticiper au maximum les risques d'inaptitude et d'éviter le plus possible les ruptures de parcours.

Elles se donnent pour objectif de contribuer au maintien en emploi de 4 000 travailleurs handicapés pendant la durée de l'accord.

## **Article 7 | Maintenir au poste de travail : les actions**

### **Article 7.1 | Pour les métiers sensibles, agir précocement sur les situations à risques**

Les organisations représentatives sont conscientes du déficit de lisibilité des services existant en matière de prévention et de santé au travail. Elles constatent la difficulté des entreprises à repérer précisément la nature de leur besoin compte tenu de la forte imbrication des thématiques entre-elles. L'association porteuse de l'accord accorde une attention particulière au repérage de ces offres, à leur promotion conjointe grâce au développement des relations avec les acteurs qui les proposent au sein du secteur.

Concernant les métiers les plus sensibles du secteur, les organisations représentatives entendent intervenir le plus précocement possible. Ils sont convaincus que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé constitue un levier précieux pour agir sur le maintien en emploi des salariés fragilisés. Pour ce faire, il est indispensable que l'accord et son association porteuse contribuent à la libération de la parole des salariés sur la santé au travail.

C'est en encourageant la levée des tabous sur l'expression des problèmes de santé que les liens avec les acteurs de la santé au travail pourront être le plus utilement noués et se traduire par une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. L'obtention de cette reconnaissance, en tant que porte ouverte à une démarche de maintien, doit faire l'objet d'encouragements dans le cadre de l'accord.

L'association porteuse de l'accord intervient par des actions de conseil et la diffusion de bonnes pratiques pour promouvoir une intervention précoce permettant d'agir plus qualitativement sur les situations individuelles dès les premières restrictions d'aptitude émises par les services de prévention et de santé au travail.

Les organisations représentatives s'engagent quant à elles à veiller à ce que les dispositions de l'accord formation de la Branche associative sanitaire et sociale intègrent des mesures favorisant l'accès des travailleurs handicapés aux dispositifs de formation continue et notamment au plan de développement des compétences de l'entreprise.

### **Article 7.2 | Mettre en place un cadre de veille et d'action sur le maintien en emploi**

Les organisations représentatives incitent à la mise en place, au sein des entreprises, de « cellules de prévention des risques professionnels et de maintien en emploi ». L'association porteuse de l'accord encourage par son activité de conseil la mise en place de ces cellules et accompagne leur lancement en les outillant autant que de besoin.



### **Article 7.3 | Faciliter l'intégration des entreprises dans le réseau des acteurs du maintien en emploi**

Dans une majorité des situations individuelles de maintien en emploi, les besoins d'aménagement ou d'accompagnement ne présentent pas de spécificité liée au secteur d'activité. Les acteurs du maintien en emploi (services de prévention et de santé au travail, Cap Emploi et leurs prestataires, etc.) ont toute compétence et légitimité pour intervenir dans les entreprises du secteur. L'association porteuse de l'accord contribue par un travail d'animation territoriale à la bonne connaissance mutuelle des entreprises du secteur et des acteurs du maintien.

L'accord contribue au financement des aménagements et accompagnements.

### **Article 7.4 | Renforcer les solutions de maintien les plus adaptées aux situations spécifiques**

Les organisations représentatives considèrent que la plus-value de l'accord tient à sa capacité à concevoir les solutions de maintien en emploi les plus adaptées aux besoins ou contraintes spécifiques des métiers les plus exposés au risque d'inaptitude. L'accord prend notamment en compte les formes émergentes d'aménagement liées à la digitalisation du travail : télétravail, espaces de travail partagé à proximité du domicile, etc.

En lien étroit avec les entreprises et les partenaires du secteur, l'association porteuse de l'accord porte l'effort d'innovation en la matière et développe au cas par cas les prestations les plus adaptées aux situations spécifiques du secteur.

Afin de mieux prendre en compte les représentations et valeurs des professionnels du secteur, elle tend à rendre indissociables qualité de l'accompagnement et des soins et prévention des situations d'inaptitude des salariés. L'accord inscrit de ce point de vue clairement l'amélioration des conditions d'intégration et de maintien des travailleurs handicapés comme un élément constitutif de la performance des établissements.

### **Article 7.5 | Prévenir les licenciements pour inaptitude avant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

Plusieurs études sur les inaptitudes dans le secteur sanitaire et social ont montré le difficile chaînage des acteurs et la temporalité très contrainte dans laquelle s'inscrivaient les actions entreprises. Dans ce contexte, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé apparaît comme un levier indispensable pour mobiliser un certain nombre d'aides et d'acteurs. Lorsqu'elle n'a pas été sollicitée précocement, et au regard des délais d'instruction, son absence peut constituer un facteur majeur de blocage ou de ralentissement des démarches indispensables au maintien en emploi.

En conséquence, les organisations représentatives souhaitent ouvrir à titre expérimental, sur les ressources non issues des contributions, l'accès à l'ensemble de ses interventions en matière de maintien aux salariés en risque immédiat d'inaptitude, y compris s'ils ne sont pas bénéficiaires de la loi de 2005. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiaire de l'aide se voit proposer une sensibilisation à l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et un accompagnement dans ses démarches.

### **Article 7.6 | Observer le maintien en emploi des aidants familiaux**

Le gouvernement a mis en place depuis 2017 une stratégie nationale de soutien aux aidants de personnes malades ou handicapées. Elle vise notamment à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et l'engagement personnel lié à cette charge. Les organisations représentatives soutiennent ces orientations et considèrent qu'elles s'inscrivent dans l'ambition portée par l'accord d'accorder attention et soutien aux salariés ayant des besoins spécifiques.

À ce titre, elles souhaitent à titre expérimental, sur les ressources non issues des contributions, que l'association porteuse de l'accord recense les initiatives et accords d'entreprise conclus sur le secteur, en assure un suivi et la promotion.

## **Article 8 | *Accompagner la mobilité professionnelle chez les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en risque d'incapacité***

Lorsque le maintien sur le poste de travail au sein de l'entreprise semble durablement compromis par l'état de santé du travailleur handicapé, l'accord doit soutenir toute initiative permettant aux salariés concernés de rester en situation d'emploi, si possible dans leur entreprise ou dans le secteur, ou accompagner leur reconversion professionnelle dans le souci de la continuité des parcours et en lien avec les services de prévention et de santé au travail interentreprises et les cellules de maintien en emploi quand elles existent (cf. article 7.2).

Dans cette perspective, la mobilisation des dispositifs de la formation continue (bilan de compétences et conseil en évolution professionnelle notamment) et la coordination avec l'opérateur de compétences (OPCO) du secteur sont une priorité majeure des organisations représentatives. L'accord abonde ces dispositifs et financements (hors primes et compléments de salaire) pour compenser les surcoûts liés au handicap mais plus largement pour les rendre plus incitatifs.

L'association porteuse de l'accord intervient le plus précocement possible, y compris pendant les arrêts de travail, en entretenant la coopération avec les services sociaux et les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

### **Article 8.1 | *Promouvoir les évolutions professionnelles au sein du secteur***

L'impossibilité de continuer à exercer sur son poste de travail ne signifie pas nécessairement le renoncement à son métier.

Les organisations représentatives entendent donc œuvrer pour que l'accord contribue à la continuité des parcours dans le secteur.

Pour cela, l'accord finance des prestations de bilan et d'accompagnement spécifiques en vue d'identifier les contextes de travail permettant aux salariés en risque d'incapacité de continuer à exercer leur métier, et de leur proposer un accompagnement au reclassement externe auprès des entreprises du territoire.

L'association porteuse de l'accord œuvre dans ce cadre à faciliter localement le repérage des offres d'emploi accessibles aux travailleurs handicapés en risque d'incapacité.

L'accord finance plus largement tout dispositif permettant aux travailleurs handicapés du secteur en risque d'incapacité d'engager une évolution ou une reconversion professionnelle dans les métiers et entreprises du champ de l'accord.

D'autres initiatives ou expérimentations visant à mobiliser les compétences des travailleurs handicapés en situation d'incapacité dans un cadre de travail adapté au profit des entreprises du secteur sont encouragées.

Dans la limite de ses compétences, l'Association porteuse de l'accord pourra nourrir et soutenir tout travail prospectif visant à identifier des nouvelles fonctions ou nouveaux métiers du secteur accessibles aux salariés exerçant un métier à risque et menacés d'incapacité.

### **Article 8.2 | *Accompagner la reconversion professionnelle quand elle est nécessaire***

L'évolution de la santé des travailleurs handicapés en situation d'incapacité peut nécessiter d'engager un processus de reconversion professionnelle, y compris en dehors du secteur. Dès

lors que le médecin du travail donne un avis d'incapacité ou formule, lors d'un arrêt de travail, une incapacité prévisible au retour au poste, l'accord contribue au financement de ces parcours de reconversion en complément des dispositifs de droit commun (hors primes et compléments de salaire). Il finance également des prestations d'accompagnement du projet des personnes concernées. Afin d'éviter les ruptures de parcours et d'assurer le chaînage des acteurs, ces prestations peuvent être financées après le licenciement du travailleur handicapé inapte, dès lors que le projet a été engagé lorsqu'il était salarié.

## **Chapitre IV** Gestion et pilotage de l'accord

### **Article 9** | *Financement du plan pluriannuel*

#### **Article 9.1** | *Versement de la contribution*

Toutes les entreprises du champ d'application du présent accord qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi définie par le code du travail sont libérées de leur obligation de verser une contribution aux organismes sociaux. Elles versent cependant la somme équivalente à l'association porteuse de l'accord pour mettre en œuvre le plan pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, décrit dans le présent accord.

À compter de 2020, l'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'entreprise (SIREN). Toute entreprise relevant de l'accord y adhère en principe pour l'ensemble de ses établissements, même en cas d'activités multiples.

Les entreprises de moins de vingt salariés non assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficient des actions de l'accord.

#### **Article 9.2** | *Budget de l'accord*

Le budget annuel de l'accord est au moins égal au montant des contributions financières versées par les entreprises au titre de l'obligation d'emploi et reçues dans l'année correspondante. Ce fonds est entièrement mutualisé.

Le budget est révisé annuellement. Pour la première année de l'accord, il est éventuellement augmenté du solde de l'accord précédent, si celui-ci est positif.

Le budget prévisionnel est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. Cette fongibilité s'exerce également entre les différents plans afin de permettre des interventions financières adaptées.

### **Article 10** | *Pilotage de l'accord*

#### **Article 10.1** | *L'association porteuse de l'accord*

La mise en œuvre et le pilotage de l'accord s'appuient sur une association porteuse. Cette association est nommée OETH à la date de signature de l'accord. Ce nom peut être modifié dans le cadre d'une révision des statuts.

L'association porteuse assure le pilotage et le suivi de l'accord à travers les instances décrites ci-dessous. Elle mène également une mission d'animation territoriale – en s'appuyant notamment sur le réseau des référents handicap correspondants de l'accord – de mobilisation des acteurs de l'entreprise, de mise en relation avec les partenaires. Elle dispense des actions de conseil sur les situations individuelles et d'accompagnement des entreprises dans la structuration et l'organisation des politiques d'emploi des travailleurs handicapés. Elle développe des services et prestations adaptés aux besoins des entreprises, instruit les demandes de financement et assure leur suivi, soutient les innovations et expérimentations dans les entreprises.

Les organisations représentatives, soucieuses d'optimiser ses services et d'accroître les synergies avec d'autres composantes du secteur sanitaire et social souhaitent développer des coopérations avec des entreprises ou des branches qui décideraient de conclure un accord agréé. Elles sont prêtes dans ce cadre à mutualiser des ressources de l'Association porteuse dans le cadre de groupements ou de conventions de coopération.

La mise en œuvre des actions de l'accord est suivie et contrôlée par le conseil d'administration paritaire, qui est le garant de ce dispositif et prend toutes décisions relatives aux modalités d'application. La composition du conseil d'administration paritaire est prévue dans les statuts de l'association OETH. Le conseil d'administration paritaire est composé des organisations représentatives sur le champ défini par l'accord. Les statuts de l'OETH fixeront les modalités de fonctionnement du conseil d'administration paritaire.

Le conseil d'administration paritaire met en place un comité de gestion des interventions dont la composition et les missions sont définies dans les statuts de l'association.

## **Article 10.2 | *Rôle des organisations représentatives pour la promotion de l'accord au niveau national***

Les organisations représentatives sont parties prenantes de l'élaboration, du suivi et de la mise en œuvre des engagements du présent accord. Afin de leur permettre de promouvoir l'accord au sein de leur organisation au niveau national, le conseil d'administration paritaire détermine les moyens nécessaires et notamment le financement forfaitaire accordé à chaque organisation représentative. Ce financement annuel est précisé dans le règlement intérieur des instances de l'OETH.

Les organisations représentatives s'engagent notamment à assurer la promotion de l'accord par les moyens suivants :

- diffusion, sur les sites internet et les supports de communication dématérialisés ou imprimés :
  - de l'accord ;
  - des mesures liées ;
  - des événements, manifestations et rencontres organisés par l'association de gestion ;
  - des dossiers techniques relatifs à l'emploi des personnes handicapées dans l'accord,
- promotion et valorisation de l'accord et de son association porteuse dans les supports et événements organisés sur la question de l'emploi des travailleurs handicapés (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, DuoDay, etc.) ;
- présentation de l'accord et des mesures lors des réunions de réseaux internes ;
- sensibilisation des entreprises nouvellement adhérentes ;
- incitation des entreprises adhérentes à la nomination d'un référent handicap correspondant de l'accord ;
- etc.

Le montant financier forfaitaire est versé sur présentation de justificatifs.

Les organisations représentatives s'engagent à inclure l'accord et ses résultats dans les négociations obligatoires de la branche et de l'entreprise pour mieux l'appliquer, le faire connaître et favoriser son extension.

## **Article 10.3 | *Bilans d'activité***

Dans l'objectif de faire évoluer l'accord afin de répondre aux besoins des entreprises, le conseil d'administration paritaire sollicite des bilans d'activité et des expertises afin d'évaluer les mesures de l'accord. Il interroge régulièrement les entreprises adhérentes.

Les engagements précis, mesurables, pris dans le présent accord donnent lieu à une évaluation permanente.

Les bilans annuels d'activité élaborés par l'association porteuse sont transmis aux membres du conseil d'administration paritaire et à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

#### **Article 10.4 | Déplacement et temps de réunion**

Les modalités de participation aux instances paritaires de l'OETH sont identiques à celles définies à l'article 5.3 de l'accord de branche visant à mettre en place une CPPNI et une association paritaire pour assurer la gestion du financement des instances paritaires du 29 octobre 2019.

Le remboursement des salaires des participants à ces réunions paritaires OETH sont identiques à ceux définis par le règlement intérieur de l'AFIP.

Les frais de déplacement (transport, hébergement, repas) des membres des instances sont pris en charge, *a minima*, selon les modalités définies par le règlement intérieur de l'AFIP.

Le financement de l'ensemble de ces frais de déplacement ainsi que le remboursement des salaires des participants aux instances paritaires OETH sont à la charge de l'association OETH.

### **Chapitre V Clauses juridiques**

#### **Article 11 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2025.

#### **Article 12 | Conditions de validité**

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), conformément au décret n° 2019-521.

À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenue.

#### **Article 13 | Modalités de compte-rendu aux services de l'État**

Chaque année, un bilan est établi par l'association de gestion. Il permet d'évaluer le niveau de réalisation des projets et de mesurer les indicateurs. Il fixe les objectifs et les projets de l'année suivante. Il est transmis au conseil d'administration paritaire, puis à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

#### **Article 14 | Révision**

Les organisations représentatives peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximal de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

## **Article 15 | Formalités de dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès de la DGEFP. Un exemplaire de ce texte est également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent accord devra être soumis à l'agrément du ministère chargé de la cohésion sociale.

*Fait à Paris, le 7 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Accord de méthode du 26 juillet 2023**  
relatif aux suites du rendez-vous « mesures salariales »  
prévu par l'accord du 6 octobre 2022

NOR : ASET2350934M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FCE CFDT ;**

**FNME CGT ;**

**FNEM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'article 8 de l'accord du 6 octobre 2022 portant sur les mesures salariales 2023 dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières prévoit que les parties signataires conviennent d'un point de rendez-vous à mi année 2023.

À l'issue de ce point de rendez-vous qui s'est déroulé en CPPNI les 16 juin, 29 juin, 7 juillet et 11 juillet 2023, les parties signataires sont convenues de conclure, pour la branche des IEG, le présent accord de méthode, ci-après dénommé « l'accord ».

Par ailleurs, les groupements d'employeurs ont porté dès le début du mois de juillet 2023, auprès des pouvoirs publics, la demande que le minimum de pension soit augmenté sur la base du coefficient applicable au NR 100 échelon 4. Les fédérations syndicales ont, quant à elles, porté une demande de revalorisation sur la base du NR 110.



## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'accord***

L'accord vise à préciser le calendrier, les modalités d'échanges (groupe de travail paritaire, ci-après GTP et/ou négociation) et les thématiques qui seront abordés à compter de septembre 2023.

## **Article 2 | *Champ d'application de l'accord***

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises dont le personnel est régi par le statut national du personnel des industries électriques et gazières (ci-après le statut) en France métropolitaine, dans les départements d'Outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Eu égard à la nature du dispositif portant sur les mesures salariales de branche et à leur caractère général, l'accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris celles de moins de 50 salariés.

## **Article 3 | *Mesures salariales de branche applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2024***

Les parties signataires de l'accord conviennent de l'ouverture d'une négociation le 11 septembre 2023 portant sur les mesures d'augmentations générales applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2024, dont un reliquat éventuel d'augmentation lié à l'inflation 2023.

L'accord devra favoriser le respect par les entreprises des IEG des principes d'égalité de traitement des salariés entre femmes et hommes.

L'accord favorisera également le respect des principes d'égalité de traitement des salariés en situation de handicap.

## **Article 4 | *Mise en place d'un GTP sur d'autres thématiques autour de la modernisation de la grille de rémunération des salariés des IEG en vue de l'ouverture d'une négociation***

Les parties conviennent d'ouvrir un GTP en septembre 2023 en vue d'examiner des évolutions sur les thématiques suivantes :

- les niveaux d'embauche tels que prévus à l'article 6 de l'accord mesures salariales du 6 octobre 2022 ;
- une grille de rémunération à pas plus fins, assortie de minima d'augmentations individuelles permettant notamment de rendre possible la transformation de primes en salaires ;
- les échelons, et notamment la création éventuelle d'échelons supplémentaires ;
- les plafonds de NR pour les trois collèges ;
- l'indemnité d'astreinte.

Les travaux de ce GTP ont pour objet de préparer l'ouverture d'une négociation, visant à rechercher un équilibre global sur tout ou partie de ces différentes thématiques, laquelle devra débuter avant la fin de l'année 2023.

Ils visent à faciliter une compréhension commune des différents aspects des sujets et à permettre aux fédérations syndicales et groupements d'employeurs d'exposer et d'affiner leurs positions.

Les travaux du GTP se fondent sur un état des lieux chiffré, proposé par les employeurs et pour chacune des thématiques, ainsi que sur des éléments de diagnostic.

Lors de la première réunion, les membres du GTP déterminent l'ordre dans lequel sont abordés les différentes thématiques. Le GTP se réunit pour la première fois le 21 septembre 2023 puis au rythme d'une réunion toutes les trois semaines et jusqu'au 15 décembre 2023 au plus tard.



#### **Article 5 | *Durée et date d'entrée en vigueur***

L'accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin au terme du processus de négociation prévu à l'article 4.

Il prend effet le lendemain du jour de son dépôt.

#### **Article 6 | *Révision***

L'accord pourra être révisé à tout moment conformément aux dispositions du code du travail.

#### **Article 7 | *Notification, dépôt et publicité***

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, l'accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des IEG.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, l'accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 26 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230350-000923

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---