

Destinataires prioritaires

Direction générale
Ressources humaines

Agrément de l'accord collectif de Branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises du médicament

L'accord de Branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises du médicament a été agréé le 24 juillet 2014 par le Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social. Les entreprises du médicament ne remplissant pas leur obligation d'emploi (seuil de 6% personnes en situation de handicap non atteint) vont donc continuer à verser à HandiEM leur contribution pendant toute la durée de ce nouvel accord.

Agrément de l'accord collectif de Branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises du médicament

L'accord de Branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises du médicament a été agréé le 24 juillet 2014 par le Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social. Les entreprises du médicament ne remplissant pas leur obligation d'emploi (seuil de 6% personnes en situation de handicap non atteint) vont donc continuer à verser à HandiEM leur contribution pendant toute la durée de ce nouvel accord.

L'accord collectif du 21 mai 2014 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises du médicament vient d'être agréé par le Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social (arrêté du 24 juillet 2014 publié au Journal officiel du 7 août 2014).

Le précédent accord arrive à expiration le 31 décembre 2014 et l'entrée en vigueur de ce nouvel accord conclu pour une durée de 5 ans (du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2019) était conditionnée à l'obtention de cet agrément.

L'agrément du 24 juillet 2014 permet à HandiEM de continuer à collecter pendant toute la durée de ce nouvel accord la contribution handicap, à la place de l'Agefiph, auprès des entreprises du secteur, entrant dans le champ d'application de l'accord, qui ne remplissent pas leur obligation d'emploi définie à l'article L5212-2 du Code du travail

Cet accord de branche mutualise les contributions versées par les entreprises du médicament soumises à cet accord, afin que HandiEM (association dédiée, à gestion paritaire et sans but lucratif) puisse financer, sur les fonds ainsi collectés, des actions individuelles ou collectives dédiées à la Branche en faveur de l'embauche, de l'insertion, de la formation ou encore du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

HandiEM va donc pouvoir poursuivre la dynamique de développement de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la Branche, et ce avec le concours des Correspondants Handicap que les entreprises ont identifié, au travers des actions suivantes :

- un plan d'embauche en milieu ordinaire,
- des actions de sensibilisation et de communication,
- un plan d'insertion
- un plan de maintien dans l'emploi
- un plan de formation
- le recours au secteur protégé et adapté
- le développement d'actions expérimentales.

PJ :

- Accord de branche signé le 21 mai 2014
- Arrêté du 24 juillet 2014 publié au JO le 7 août 2014

**ACCORD COLLECTIF DU 21 MAI 2014
EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Entre d'une part,

- Les Entreprises du Médicament (Leem)
88, rue de la Faisanderie - PARIS 16ème

et d'autre part :

- la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T.
47/49, avenue Simon Bolivar - PARIS 19ème

- la Fédération CFE/CGC Chimie
33, Avenue de la République – PARIS 11ème

- la Fédération Chimie Mines Textiles Energie CFTC.
128, Avenue Jean Jaurès 93500 PANTIN

- la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.G.T.
263, rue de Paris - Case postale 429 - MONTREUIL (93)

- la Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie L.A.B.M, cuirs et habillement - F.O.
7, passage Tenaille - PARIS 14ème

- l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (U.N.S.A.)
21 rue Jules Ferry – 93177 BAGNOLET

il est convenu ce qui suit :

.../...

**ACCORD COLLECTIF DU 21 MAI 2014
EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP¹**

1. LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF

- 1.1. LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD
- 1.2. LES ENTREPRISES RELEVANT DE L'ACCORD DE BRANCHE
- 1.3. LES MODALITES D'ACQUITTEMENT DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

2. UN PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE ET PROFESSIONNALISATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- 2.1. PLAN DE RECRUTEMENT EN MILIEU ORDINAIRE
- 2.2. MESURES FAVORISANT LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

3. LA SENSIBILISATION ET LA COMMUNICATION

- 3.1. ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE
- 3.2. MOBILISATION DE L'ENCADREMENT ET DES EQUIPES RH
- 3.3. SENSIBILISATION DES SALARIES DE L'ENTREPRISE ET DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL
- 3.4. ROLE ET SENSIBILISATION DES PARTENAIRES SOCIAUX DE LA BRANCHE EN MATIERE DE PROMOTION DE LA POLITIQUE HANDICAP

4. PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ENTREPRISE

- 4.1. ACCUEIL PERSONNALISE DU TRAVAILLEUR HANDICAPE DANS L'ENTREPRISE
- 4.2. AMELIORATION DE LA VIE DANS L'ENTREPRISE
 - 4.2.1 *Aménagement et accessibilité du poste de travail et à l'information d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi*
 - 4.2.2 *Aides individuelles*
- 4.3. AIDES AUX SALARIES AYANT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP A CHARGE

5. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- 5.1. PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI
- 5.2. LE PLAN DE FORMATION DANS L'ENTREPRISE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

6. ACTIONS DE PARTENARIATS AVEC LES ORGANISMES ET INSTITUTIONS DE LA FORMATION INITIALE

7. RECOURS AU SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE

8. DEVELOPPER DES ACTIONS EXPERIMENTALES

9. LE FONDS SOCIAL DE SOLIDARITE

10. LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DANS LES ENTREPRISES

- 10.1. LA REALISATION D'UN DIAGNOSTIC PREALABLE
- 10.2. LE CORRESPONDANT HANDICAP DANS L'ENTREPRISE
- 10.3. LE SUIVI DE L'ACCORD DANS L'ENTREPRISE

11. LE SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DE LA BRANCHE

¹ Par personne en situation de handicap, il convient tout au long de l'accord toute personne handicapée bénéficiaire de l'obligation d'emploi visée à l'article L 5212-13 du code du travail

12. LES MOYENS ALLOUES A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- 12.1. HANDIEM : UNE ASSOCIATION DEDIEE
 - 12.1.1. *Les missions de cette association*
 - 12.1.2. *La composition du Conseil d'Administration de HandiEM*
 - 12.1.3. *Pouvoirs du Conseil d'Administration*
- 12.2. LE FINANCEMENT DES ACTIONS DU PRESENT ACCORD
 - 12.2.1. *Budget des actions de l'accord*
 - 12.2.2. *Budget du suivi et de la coordination de l'accord au niveau de la branche*

13. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

14. EXTENSION, DEPOT ET AGREMENT

ANNEXE I : LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

ANNEXE II : BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD COLLECTIF DU 21 MAI 2014 EN POURCENTAGE DE LA CONTRIBUTION

ANNEXE III : RAPPORT SUR L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES AU SEIN DES ENTREPRISES DU MEDICAMENT

ANNEXE IV : STATUTS DE HANDIEM

Préambule :

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

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

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

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

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

Dans cette optique, il est rappelé qu'en application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat notamment en raison de son handicap.

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

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

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

1. Le champ d'application de l'accord collectif

1.1. Les personnes en situation de handicap bénéficiaires du présent accord

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées précise que constitue un handicap « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ». (Article L.114 du code de l'action sociale et des familles).

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

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

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail. (Cf. Annexe 1).

1.2. Les entreprises relevant de l'accord de branche

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises quel que soit le nombre de salariés dont l'activité relève de l'article 1 « 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 ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi visée à l'article 1.1, d'un délai de trois ans, conformément à l'article L. 5212-4 du code du travail ; étant précisé que pour les entreprises à établissements multiples, cette condition d'effectifs s'apprécie établissement par établissement.

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

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

Les entreprises qui ne renouvelleront pas leur accord collectif agréé bénéficieront du présent accord. L'engagement chiffré prévu à l'article 2.1 sera revu en conséquence par les partenaires sociaux et soumis à l'administration.

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

1.3. Les modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap

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

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

2. Un plan d'embauche en milieu ordinaire et professionnalisation des personnes en situation de handicap

2.1. Plan de recrutement en milieu ordinaire

L'ensemble des entreprises du médicament entrant dans le champ d'application du présent accord recrutera au moins 440 personnes handicapées au sens de l'article L.5212-13 du code du travail sur une période de cinq ans dans les conditions suivantes :

1^{ère} année : 80
2^{ème} année : 90
3^{ème} année : 90
4^{ème} année : 90
5^{ème} année : 90

Dans un contexte de diminution des effectifs pour la 5^{ème} année consécutive, les entreprises du médicament sont néanmoins soucieuses de poursuivre la dynamique d'emploi amorcée par le précédent accord et s'engagent à concentrer leurs efforts sur l'emploi des personnes en situation de handicap afin d'atteindre à l'issue du présent accord un taux d'emploi global d'au moins 3%.

Le nombre de recrutements pris en compte concerne :

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

Un effort particulier sera porté sur les recrutements en CDI et également sur les CDD et contrats d'intérim de plus de 6 mois continus, notamment des jeunes (recours aux stages...).

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

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

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

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

2.2 Mesures favorisant le recrutement des personnes en situation de handicap

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

- Développer le réseau internet du recrutement

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

- Mettre en œuvre les partenariats avec le réseau institutionnel et spécialisé

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

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

- Participer aux manifestations pour l'emploi

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

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

- Le bilan personnalisé avant embauche

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

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

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

3. La sensibilisation et la communication

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

3.1. Engagement de la direction de l'entreprise

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

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

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

3.2. Mobilisation de l'encadrement et des équipes RH

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

L'encadrement doit relayer la politique handicap.

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

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

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

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

Afin de faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise, des actions de sensibilisation visant l'ensemble des salariés de l'entreprise sont proposées. Des supports de communication sont construits par HandiEM et mis à disposition des entreprises pour leur propre communication (ex : films métiers en lien avec le handicap, formations, plaquettes de sensibilisation, développement de trophées, participation à la Semaine de l'Emploi des Personnes Handicapées...).

De même, les partenaires médico-sociaux dans l'entreprise et en particulier le médecin du travail sont des acteurs essentiels pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap qu'ils ont vocation à conseiller et accompagner. Une information leur est adressée en particulier pour favoriser et permettre leur implication dans la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi.

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

Les partenaires sociaux jouent un rôle important dans la promotion de la politique handicap initiée par la branche. Ils doivent donner l'impulsion auprès des différents acteurs de l'entreprise (ex : demandes de reconnaissance de travailleur handicapé, intégration dans les équipes des personnes en situation de handicap...).

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

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

Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), jouant un rôle fondamental au regard de ses attributions, sont sensibilisés, informés et consultés sur la mise en œuvre du présent accord de branche, notamment dans le cadre des négociations annuelles obligatoires telles que définies à l'article L.2242-13 du code du travail.

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

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

4.1. Accueil personnalisé du travailleur handicapé dans l'entreprise

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

Des actions de formations spécifiques seront prévues pour faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap et seront financées sur le budget de l'accord. Ces actions sont destinées tant aux personnes en situation de handicap qu'aux équipes accueillantes de l'entreprise.

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

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

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

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

4.2 Amélioration de la vie dans l'entreprise

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

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

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

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

Les travaux liés à l'accessibilité d'un poste ou à l'aménagement d'un poste de travail (ex : aménagements techniques et/ou des aides humaines) sont pris en charge par HandiEM. Ces travaux sont réalisés selon les besoins d'un bénéficiaire identifié de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (dont la liste figure à l'article L.5212-13 du code du travail – cf annexe 1) recruté dans le cadre du plan d'embauche ou dans le cadre des actions de maintien dans l'emploi.

Ces aménagements sont étudiés avec le CHSCT qui peut si nécessaire, prendre conseil auprès du médecin du travail.

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

4.2.2 Aides individuelles

Les salariés qui initient une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) bénéficient, sur justification et après l'accord de l'entreprise, de journée(s) ou demi-journée(s) d'absence payée(s) nécessaire(s) à l'accomplissement de cette démarche.

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

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

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

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

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

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

5. Le maintien dans l'emploi

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

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

5.1 Plan de maintien dans l'emploi

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

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

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

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

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

- Aménager et adapter le poste de travail et les conditions de travail

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

- Adapter les formations

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

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

- Favoriser les visites de pré-reprise

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

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

Afin d'aider le travailleur handicapé à définir son projet professionnel, une démarche d'accompagnement peut être réalisée, avec l'accord du salarié, telle que définie à l'article 4.1 du présent accord. Lorsque le handicap a une incidence sur l'évolution professionnelle, des dispositifs spécifiques et personnalisés peuvent être envisagés (ex : coaching, formation, aides humaines et/ou techniques, le télétravail, un bilan de compétence, un suivi psychologique...).

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

- Accompagner la mobilité géographique et/ou professionnelle

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

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

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

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

5.2 Le plan de formation dans l'entreprise des personnes en situation de handicap

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

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

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

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

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

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

Les organismes de la formation professionnelle sont sollicités pour intégrer dans les cycles de formation des personnes en situation de handicap. HandiEM diffuse l'offre de formation auprès des correspondants handicap.

6. Actions de partenariats avec les organismes et institutions de la formation initiale

La technicité des emplois des entreprises du médicament nécessite de mettre en œuvre une politique de formation professionnalisante au profit des personnes en situation de handicap dès la formation initiale.

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

HandiEM développe des contacts et des projets spécifiques avec le secteur éducatif et les organismes de formation initiale afin de sensibiliser, avec les entreprises, les élèves handicapés aux métiers de la branche.

HandiEM étudie également avec les établissements d'enseignement qui le souhaitent la possibilité de mettre en place un partenariat permettant d'accompagner des jeunes handicapés dans leurs formations qualifiantes, certifiantes et diplômantes.

Les entreprises peuvent accompagner sous forme de parrainage un jeune en formation initiale sur plusieurs années et des bourses d'études pourraient être allouées. Cet accompagnement implique des périodes de stage en milieu ordinaire. Dans ce cadre, l'entreprise étudie les aménagements nécessaires avec le jeune et l'établissement permettant à celui-ci de suivre les enseignements théoriques et pratiques. Le médecin de l'établissement de formation est associé à ce processus.

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

7. Recours au secteur protégé et adapté

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

Pour renforcer l'appui au secteur protégé et adapté, HandiEM facilite la mise en relation entre les différents acteurs du secteur et propose la mise en place de certains outils d'accompagnement (ex : mise à disposition d'une cartographie des achats, construction d'un plan d'action opérationnel...).

Les contrats passés avec le milieu adapté ou le milieu protégé, y compris les mises à disposition considérées comme des contrats de service, ne peuvent être imputés sur le budget du présent accord.

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

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

comité d'entreprise est également sensibilisé, notamment sur les prestations pouvant être proposées dans le cadre des activités sociales et culturelles.

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

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

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

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

8. Développer des actions expérimentales

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

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

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

9. Le Fonds social de solidarité

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

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

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

10. La mise en œuvre de l'accord dans les entreprises

10.1. La réalisation d'un diagnostic préalable

Pour la mise en œuvre du présent accord, chaque entreprise, à défaut d'un diagnostic existant, en réalise un, auquel sera associé HandiEM et le correspondant handicap tel que défini à l'article 10-2 ci-dessous, permettant de faire une analyse de la situation au regard de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Ce diagnostic est réalisé par établissement et consolidé au niveau de l'entreprise et/ou du groupe et est présenté au comité d'entreprise.

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

10.2. Le correspondant handicap dans l'entreprise

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, un ou des correspondants handicap sont nommés par l'entreprise ou par chaque établissement. Son rôle, son périmètre d'intervention ainsi que l'allocation en temps sont décrits dans une lettre de mission. Il s'appuie sur un ou des référents handicap identifiés dans chaque établissement de l'entreprise. Le correspondant handicap a pour rôle de piloter la mise en œuvre de l'accord selon les caractéristiques de son entreprise.

Les missions du correspondant handicap de l'entreprise sont:

- Être l'interlocuteur privilégié dans l'entreprise de HandiEM,
- Assurer la coordination dans l'entreprise des personnes en charge de l'insertion des personnes en situation de handicap,
- Mettre en œuvre les actions du présent accord dans l'entreprise,
- Animer et coordonner les actions de sensibilisation, de recrutement, de maintien dans l'emploi et de partenariat,
- Participer au réseau établi dans la branche,
- Assurer le suivi administratif et budgétaire de l'accord de branche,
- Assurer une activité de veille et être force de proposition,

- Assurer l'information prévue par le présent accord auprès des instances représentatives du personnel,
- Partager les bonnes pratiques mises en place dans l'entreprise au sein de groupes de travail.

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

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

10.3. Le suivi de l'accord dans l'entreprise

Chaque entreprise établit, pour chacun de ses établissements assujettis, une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) qui est transmise à HandiEM et l'Agefiph, en faisant référence au présent accord. Les déclarations peuvent être consolidées au niveau de l'entreprise afin de mettre en œuvre la péréquation.

11. Le suivi de l'accord au niveau de la branche

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

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

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

12. Les moyens alloués à l'emploi des personnes en situation de handicap

12.1. 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.

12.1.1. Les missions de cette association

HandiEM a notamment pour fonctions :

- d'apporter une aide opérationnelle au recrutement et au maintien dans l'emploi ;

- de mettre en œuvre les actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- d'animer et de coordonner le réseau d'entreprises pour capitaliser et mutualiser les bonnes pratiques avec l'ensemble des correspondants handicap d'entreprise. Un compte-rendu des manifestations organisées par HandiEM sera transmis aux membres du Conseil d'administration ;
- de développer les partenariats et d'accompagner la mise en œuvre des actions expérimentales ;
- de fixer les règles de collecte et de gestion de la contribution, de financement des actions ;
- de contrôler les dépenses prévues dans le cadre du présent accord ;
- de faire connaître l'accord auprès de l'ensemble des entreprises du médicament, du monde de l'Education et de tout acteur intéressé par la thématique du handicap.
- d'assurer le suivi des résultats obtenus en réalisant le bilan d'activité annuel et pluriannuel ;
- de prendre toutes les décisions nécessaires à la réalisation des actions prévues par le présent accord ;
- d'organiser des réunions avec les correspondants handicap pour mutualiser les bonnes pratiques ;
- de mettre à la disposition des entreprises un guide pratique sur les modalités d'application du présent accord ;
- d'informer les différents partenaires sur les résultats des actions, notamment l'administration, la CPNEIS, les signataires du présent accord...

Cette association est dotée des moyens nécessaires à son fonctionnement.

12.1.2 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.

12.1.3 Pouvoirs du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour faire et autoriser tout acte conforme aux missions de l'association énumérées ci-dessus à l'article 12.1.1. et dans les conditions statutaires :

- Il suit la mise en œuvre du présent accord,

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

12.2. Le financement des actions du présent accord

12.2.1. Budget des actions de l'accord

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

Ce budget correspond au montant total des contributions dues par les entreprises ou les établissements entrant dans le champ d'application du présent accord, défini à l'article 1.2 au titre du financement des fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour les années 2015 à 2019, calculées conformément aux articles D. 5212-19 et suivants du code du travail. Le budget est versé à HandiEM.

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

Afin de permettre à HandiEM de poursuivre le financement des actions prévues au présent accord, il est convenu de reporter une partie du budget non utilisé de l'accord initial du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap sur le budget du présent accord. Le montant du report est fixé à 7 millions d'euros, soit en moyenne une année de collecte des contributions versées par les entreprises au titre de l'obligation d'emploi.

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

Les dépenses de fonctionnement de HandiEM sont imputables sur le budget dans la limite du plafond défini à l'article 12.2.1 du présent accord. Les règles d'engagement et de contrôle des dépenses (plafonnement et modalités de dépenses) sont fixées par le Conseil d'administration de HandiEM ou par le bureau sur délégation confiée par le Conseil d'administration.

13. Entrée en vigueur et durée de l'accord

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

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

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée limitée de cinq ans, soit du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2019.

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

14. Extension, dépôt et agrément

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

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

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

ANNEXE I : LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

L'article L5212-13 du Code du travail dispose que :

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

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

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

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

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

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

6° abrogé ;

7° abrogé;

8° abrogé;

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

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

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

**ANNEXE II : BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD COLLECTIF DU 21
MAI 2014 EN POURCENTAGE DE LA CONTRIBUTION**

	En % de budget	2015	2016	2017	2018	2019
PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE (article 2)	15%	1 040 000 €	990 000 €	890 000 €	800 000 €	720 000 €
SENSIBILISATION COMMUNICATION (article 3)	15%	1 040 000 €	990 000 €	890 000 €	800 000 €	720 000 €
PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION (article 4)	15%	1 040 000 €	990 000 €	890 000 €	800 000 €	720 000 €
MAINTIEN DANS L'EMPLOI (article 5)	20%	1 390 000 €	1 320 000 €	1 190 000 €	1 070 000 €	960 000 €
ACTIONS DE PARTENARIATS AVEC LES ORGANISMES ET INSTITUTIONS DE LA FORMATION INITIALE (article 6)	5%	350 000 €	330 000 €	300 000 €	270 000 €	240 000 €
RECOURS AU SECTEUR PROTEGE ADAPTE (article 7)	10%	690 000 €	660 000 €	590 000 €	530 000 €	480 000 €
DEVELOPPER DES ACTIONS EXPERIMENTALES (article 8)	5%	350 000 €	330 000 €	300 000 €	270 000 €	240 000 €
FONDS SOCIAL DE SOLIDARITE* (article 9)	0%	- €	- €	- €	- €	- €
MISE EN ŒUVRE DE L ACCORD (article 10)	diminution de 7% à 3%	490 000 €	400 000 €	240 000 €	160 000 €	140 000 €
BUDGET DE L ASSOCIATION (article 12)	progression de 8% à 12%	560 000 €	590 000 €	650 000 €	640 000 €	580 000 €
TOTAL BUDGET	100%	6 940 000 €	6 590 000 €	5 930 000 €	5 340 000 €	4 810 000 €
		100%	100%	100%	100%	100%
<i>* hors budget de l'accord, basé sur les produits financiers</i>						

**ANNEXE III : RAPPORT SUR L'OBLIGATION D'EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPES AU SEIN DES ENTREPRISES DU
MÉDICAMENT (chiffres arrêtés au 21 mai 2014)**

Emploi et Handicap : Une démarche volontaire et collective des Entreprises du Médicament

- 1- Le contexte – les enjeux
- 2- Une innovation majeure
- 3- Les 4 grands engagements de la branche
 - Le plan d'embauche
 - Le plan de maintien dans l'emploi
 - Le plan de communication/sensibilisation
 - Le recours au secteur Adapté/Protégé
- 4- Une dynamique efficiente
- 5- Des engagements traduits en actions
- 6- Analyse budgétaire

1

*Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM*

Emploi et Handicap : Une démarche volontaire et collective des Entreprises du Médicament

1- Le contexte – les enjeux

- 2- Une innovation majeure
- 3- Les 4 grands engagements de la branche
 - Le plan d'embauche
 - Le plan de maintien dans l'emploi
 - Le plan de communication/sensibilisation
 - Le recours au secteur Adapté/Protégé
- 4- Une dynamique efficiente
- 5- Des engagements traduits en actions
- 6- Analyse budgétaire

2

*Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM*

Sommaire

1-LE CONTEXTE / LES ENJEUX

- **Une volonté d'être acteur de santé et de déployer une politique sectorielle, par une mobilisation collective pour l'emploi et l'insertion des personnes handicapées**

- **Stimuler et accompagner les Entreprises du Médicament dans la mise en œuvre de leur politique handicap, et leur permettre d'être handi-accueillantes**

- **Mutualiser des moyens et des compétences afin que les Entreprises du Médicament soient en mesure de remplir leur obligation d'emploi**

3

*Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM*

Emploi et Handicap : Une démarche volontaire et collective des Entreprises du Médicament

1- Le contexte – les enjeux

2- Une innovation majeure

3- Les 4 grands engagements de la branche

- Le plan d'embauche
- Le plan de maintien dans l'emploi
- Le plan de communication/sensibilisation
- Le recours au secteur Adapté/Protégé

4- Une dynamique efficiente

5- Des engagements traduits en actions

6- Analyse budgétaire

4

*Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM*

2- UNE INNOVATION MAJEURE

- 1^{er} accord de branche dans le secteur concurrentiel** (accord du 25 septembre 2008, agréé)
- Création d'une Association paritaire (HandiEM) unique en France** (21 mai 2010, dépôt des statuts et au JO le 5 juin 2010) **dédiée à l'accompagnement des politiques handicap des Entreprises du Médicament**

REALISATIONS

- + de **233 entreprises** engagées, soit + de **61 629 salariés** concernés
- Engagement de la branche traduit dans chaque entreprise :
238 Correspondants Handicap, véritables **relais des actions** dans les entreprises + cellules de maintien dans l'emploi
- 534 Aides/conseils/interventions opérationnels et personnalisés** auprès des entreprises

5

*Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM*

2- UNE INNOVATION MAJEURE

- Méthodologie de diagnostic conseil**
- Cartographie efficiente** des mesures finançables
- Mode opératoire pour le **Fonds Social de Solidarité**
- Catalogue d'actions clés en main** dans le cadre de la Semaine de l'Emploi des Personnes Handicapées
 - Structure de gestion paritaire dédiée et de proximité : connaissance des métiers
 - Process de gestion qualité : principe de subrogation + délais de réponse + ventilation des responsabilités des activités (interlocuteurs connus)

6

*Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM*

Emploi et Handicap : Une démarche volontaire et collective des Entreprises du Médicament

Sommaire

1- Le contexte – les enjeux

2- Une innovation majeure

3- Les 4 grands engagements de la branche

- **Le plan d'embauche**
- **Le plan de maintien dans l'emploi**
- **Le plan de communication/sensibilisation**
- **Le recours au secteur Adapté/Protégé**

4- Une dynamique efficiente

5- Des engagements traduits en actions

6- Analyse budgétaire

7

*Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM*

3. LES 4 GRANDS ENGAGEMENTS DE LA BRANCHE

1. Le plan d'embauche : Intégrer les personnes handicapées pour l'égalité des droits et des chances et la participation à la citoyenneté

2. Le plan de maintien dans l'emploi : Compenser le handicap pour sauvegarder l'emploi

3. Le plan de communication/sensibilisation : Mieux connaître et mieux faire connaître le handicap pour combattre les idées reçues

4. Travailler avec le secteur adapté/protégé pour se donner la possibilité de répondre autrement à l'obligation d'emploi

8

*Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM*

Emploi et Handicap : Une démarche volontaire et collective des Entreprises du Médicament

- 1- Le contexte – les enjeux
- 2- Une innovation majeure
- 3- Les 4 grands engagements de la branche
 - Le plan d'embauche
 - Le plan de maintien dans l'emploi
 - Le plan de communication/sensibilisation
 - Le recours au secteur Adapté/Protégé

4- Une dynamique efficiente

- 5- Des engagements traduits en actions
- 6- Analyse budgétaire

Sommaire

9

Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM

4. UNE DYNAMIQUE EFFICIENTE

REALISATIONS

	2013	2012	2011	2010	2009
Nombre d'entreprises	226	233	230	184	189
Effectif total	60 540	61 629	60 204	54 799	51 427
Nombre de bénéficiaires à employer	3 489	3 522	3 480	3 174	2 995
Bénéficiaires employés	1 397	1 296	1 088	906	694
Unités sous-traitance + stagiaire	364	340	328	265	172
Nombre de bénéficiaires total	1 761	1 636	1 415	1 170	866
Nombre de bénéficiaires manquants	1 728	1 886	2 065	2 004	2 125
Taux d'emploi sur effectif total	2,91%	2,65%	2,35%	2,14%	1,69%
Nombre de contrats signés *	135	176	143	123	
Nombre d'embauches ETP	53	56	46	43	
Montant de la collecte	7.3M€	7.5 M€	8.8 M€	8.6 M€	

* Tient compte de 45 déjà embauchés en 2011 ou 2010

*Tient compte de 17 déjà embauchés sur 2010

+ 72%

10

Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM

4. UNE DYNAMIQUE EFFICIENTE

REALISATIONS

Evolution du Taux d'emploi



*2009 données Agefiph

11

Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM

4. UNE DYNAMIQUE EFFICIENTE

REALISATIONS

ARTICLE DE L'ACCORD	Nombre de dossiers traités					
	2011	%	2012	%	2013	%
PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE	2	2%	1	1%	4	1%
DEVELOPPEMENT DES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION	29	28%	53	29%	113	43%
INSERTION ET INTEGRATION DURABLE DANS L'ENTREPRISE	3	3%	6	3%	2	1%
PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES	52	51%	111	63%	132	50%
PLAN DE FORMATION AU SERVICE DE LA QUALIFICATION INITIALE ET DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	7	7%	3	2%	9	3%
RECOURS AU SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE	2	2%	2	1%	2	1%
MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DANS LES ENTREPRISES	7	7%	1	1%	2	1%
TOTAL	102	100%	177	100%	264	100%

□ Depuis 3 ans : plus de 543 dossiers traités



- Sur 3 ans 54 % des dossiers portent sur le maintien dans l'emploi
- Sur 3 ans 36% des dossiers portent sur des actions de communication/sensibilisation

12

Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM

Emploi et Handicap : Une démarche volontaire et collective des Entreprises du Médicament

- 1- Le contexte – les enjeux
- 2- Une innovation majeure
- 3- Les 4 grands engagements de la branche
 - Le plan d'embauche
 - Le plan de maintien dans l'emploi
 - Le plan de communication/sensibilisation
 - Le recours au secteur Adapté/Protégé
- 4- Une dynamique efficiente

5- Des engagements traduits en actions

- 6- Analyse budgétaire

Sommaire

13

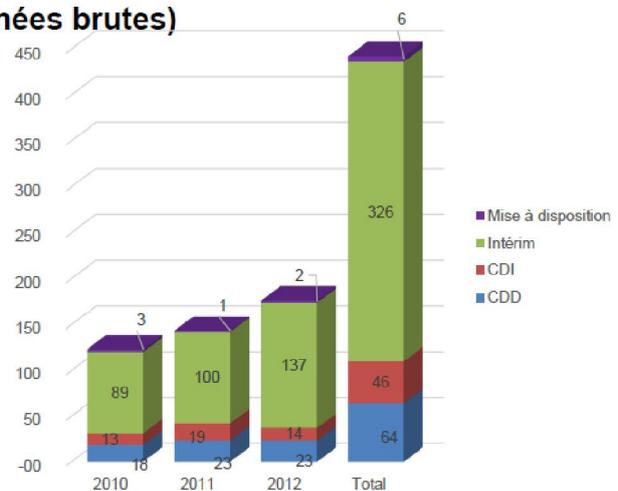
Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM

5. DES ENGAGEMENTS TRADUITS EN ACTIONS : PLAN D'EMBAUCHE

Recruter d'ici fin 2014 au moins 400 collaborateurs en situation de handicap

Répartition des contrats signés (données brutes)

Types de contrats	2010	2011	2012	Total
CDD	18	23	23	64
CDI	13	19	14	46
Intérim	89	100	137	326
Mise à disposition	3	1	2	6
Total	123	143	176	442



Accord : - 1^{ère} année 2010 : 50
 - 2^{ème} année 2011 : 60
 - 3^{ème} année 2012 : 70

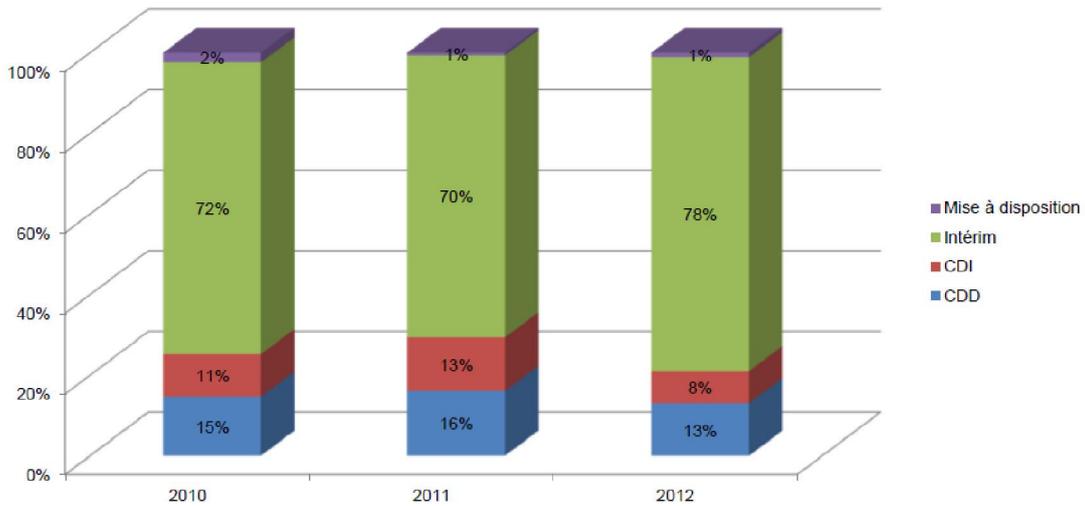
14

Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM

REALISATIONS

S. DES ENGAGEMENTS TRADUITS EN ACTIONS : PLAN D'EMBAUCHE

Répartition des contrats signés



15

Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM

REALISATIONS

S. DES ENGAGEMENTS TRADUITS EN ACTIONS : PLAN D'EMBAUCHE

Répartition des ETP par type de contrats

Types de contrats	2010	2011	2012	Total
CDD	8,54	10,02	9,58	28,14
CDI	13,00	18,00	14,00	45,00
Intérim	18,02	18,33	31,28	67,63
Mise à disposition	3,00	0,03	0,99	4,02
Total général	42,56	46,38	55,85	144,79



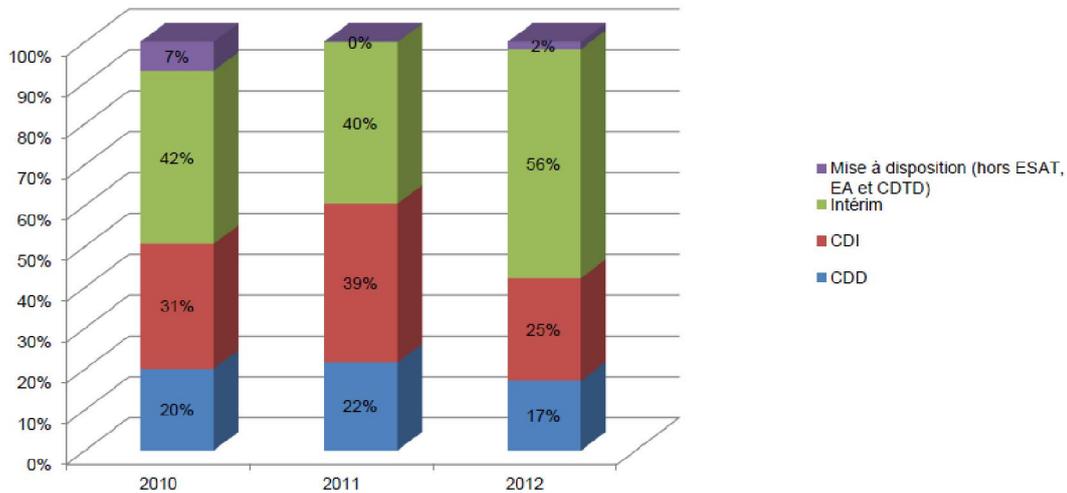
16

Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM

REALISATIONS

5. DES ENGAGEMENTS TRADUITS EN ACTIONS : PLAN D'EMBAUCHE

Répartition des ETP par type de contrats



17

Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM

5. DES ENGAGEMENTS TRADUITS EN ACTIONS : PLAN D'EMBAUCHE

REALISATIONS

- Participation à 16 salons dédiés au Handicap > envoi de + de 400 CV pre-qualifiés + participation à Handichat, réalisation de leaflet candidat
- Organisation de 2 GT : Réussir et optimiser le recrutement de travailleurs handicapés, avec des acteurs spécialisés, sur le département des Hauts-de-Seine et sur l'insertion des jeunes et les process de recrutement innovants
- Développement de la Bourse de l'Emploi d'HandiEM
- Référencement de 39 salons Emploi / Handicap et diffusion sur la plateforme collaborative Hem@link via l'agenda
- Conventions de partenariat avec **Tremplin** et **Arpeje'h** favorisant **l'insertion des jeunes, et identification des services « handicap » universitaires dans le cœur de métier**
- Projet de formation qualifiante : benchmark auprès de différentes structures dans différents secteurs d'activités

18

Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM

REALISATIONS

5- DES ENGAGEMENTS TRADUITS EN ACTIONS : PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

☐ Proposer des aménagements pour compenser le handicap et éviter la désinsertion professionnelle

- **Elaboration d'un tableau de répartition des financements liés à la compensation du handicap versus amélioration des conditions de travail**

- Demandes de financement

- Sur 3 ans, 54 % des dossiers portent sur des actions de maintien dans l'emploi

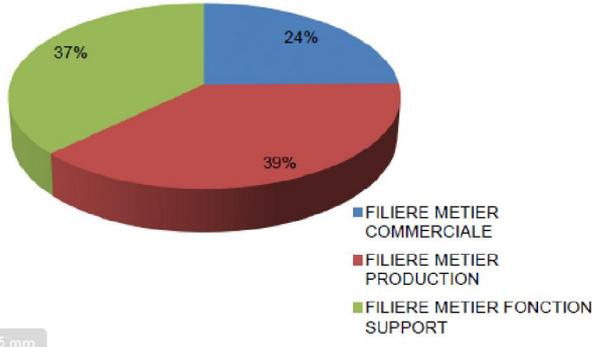
- En 3 ans, 295 dossiers ont été gérés dont 231 avec un accord de principe

REALISATIONS

5- DES ENGAGEMENTS TRADUITS EN ACTIONS : PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

De 2011 à 2013, 231 dossiers de maintien dans l'emploi ont obtenu un accord de principe, soit 198 dossiers portant sur des accompagnements techniques et matériels et 33 dossiers portant sur des accompagnements professionnels

Sur 3 ans Répartition des dossiers de maintien dans l'emploi avec un accord de principe par filière métier



	NOMBRE DE DOSSIERS
FILIERE METIER COMMERCIALE	56
FILIERE METIER PRODUCTION	89
FILIERE METIER FONCTION SUPPORT	86
DOSSIERS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI AVEC UN ACCORD DE PRINCIPE	231

5- DES ENGAGEMENTS TRADUITS EN ACTIONS : PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Proposer des aménagements pour compenser le handicap et éviter la désinsertion professionnelle**
- Gérer les situations au cas par cas et apporter une réponse individualisée à chaque problématique humaine**
- **Actions financées en qualité de maintien dans l'emploi de type aides « techniques/matérielles »**
 - Aménagement chaîne de production
 - Système TADEO pour déficient auditif
 - Baldaquin anti-ondes
 - Alarme incendie pour salarié d'une EA

2011	2012	2013
85 %	83 %	86 %

21

Demandes de financement portant sur des aides « techniques et matérielles »

- Soit 198 dossiers

*Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM*

5- DES ENGAGEMENTS TRADUITS EN ACTIONS : PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Accompagner les salariés dans leurs projets professionnels**
- **Actions financées en qualité de maintien dans l'emploi de type « accompagnement professionnel »**
 - Accompagnement post-professionnel
 - Bilan de compétences,
 - Action de formation,
 - Présence d'interprète LSF au cours de formation/réunion...
 - Diagnostic vie au travail

2011	2012	2013
15 %	17 %	15 %

22

Demandes de financement portant sur des aides « accompagnement professionnel »

- Soit 33 dossiers

*Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM*

REALISATIONS

5. DES ENGAGEMENTS TRADUITS EN ACTIONS : PLAN DE COMMUNICATION/SENSIBILISATION

- ❑ Développement d'une plate-forme collaborative Hem@Link
- ❑ Proposition d'un catalogue d'actions clés en main pour la SEPH 2013
- ❑ Rédaction et mise à disposition de 23 fiches pratiques
- ❑ Production de 8 films « Itinéraires, Handicap et Emploi, sur les chemins de la réussite »
- ❑ Réalisation et mise à disposition d'une campagne de sensibilisation complète (brochures, affiches, totems, cartes communication, ateliers d'échanges, newsletter, Quiz ...)
- ❑ Conception de 5 programmes de formation (CH, IRP, acheteurs, recruteurs, managers)
- ❑ Organisation de 2 séminaires
- ❑ Intervention à l'Officiel du Handicap + conférence parlementaire + rencontre avec le directeur de cabinet de la ministre déléguée aux personnes handicapées et à la lutte contre l'exclusion
- ❑ **Sur 3 ans + de 122 interventions en entreprises et + de 412 conseils aux adhérents**

23

Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM

REALISATIONS

5. DES ENGAGEMENTS TRADUITS EN ACTIONS : PLAN DE COMMUNICATION/SENSIBILISATION

DES OUTILS A VOTRE DISPOSITION



24

REALISATIONS

5. DES ENGAGEMENTS TRADUITS EN ACTIONS : PLAN DE COMMUNICATION/SENSIBILISATION

□ Bilan Quantitatif

Formation	Public	Nombre de sessions 2012/2013	Nombre de participants 2012/2013	Nombre d'entreprises 2012/2013
Piloter votre politique handicap, des principes à l'action - Jour 1	Correspondants Handicap	3/3	26/22	23/17
Piloter votre politique handicap, des principes à l'action - Jour 2	Correspondants Handicap	2/3	12/19	12/15
Piloter votre politique handicap, des principes à l'action (formation intra)	RRH	NC/2	NC/23	NC/1
Politique handicap, devenez un relai du changement	IRP	2/9	15/66	13/10
Développer ses achats au secteur protégé et adapté	Acheteurs, SG, CH ...	2/1	26/3	12/3
Manager un travailleur handicapé, un management équitable	Manager	NC/1	NC/5	NC/3
Recruter des salariés handicapés	Recruteurs, CH, RRH	NC/2	NC/9	NC/7
Total		9/21 =30 sessions	79/147 =226 participants	36/32 = 68 entreprises

25

- Toutes les formations dispensées par HandiEM ont lieu dans un ESAT/EA

Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM

REALISATIONS

5. DES ENGAGEMENTS TRADUITS EN ACTIONS : RECOURS AU SECTEUR ADAPTE/PROTEGE



Partenariat avec le réseau GESAT



Participation aux trophées GESAT pour des prestations HandiResponsables

Récompenser les ESAT/EA pour leur capacité à travailler en réseau, à développer un service ou une offre innovante, à favoriser l'accompagnement social

- Via Hem@Link et le site institutionnel (Handiem.org) accès réservé à la plate-forme du Réseau GESAT, mise à disposition des outils du Réseau GESAT dont notamment l'annuaire complet pour les acheteurs & les Correspondants Handicap
- Participation financière aux projets de mise en conformité de PHARM'ADIS
- Financement d'un projet d'audit achats/réalisation d'une **cartographie des achats et construction d'un plan de développement des achats au secteur adapté/protégé**

26

Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM

Emploi et Handicap : Une démarche volontaire et collective des Entreprises du Médicament

- 1- Le contexte – les enjeux
- 2- Une innovation majeure
- 3- Les 4 grands engagements de la branche
 - Le plan d'embauche
 - Le plan de maintien dans l'emploi
 - Le plan de communication/sensibilisation
 - Le recours au secteur Adapté/Protégé
- 4- Une dynamique efficiente
- 5- Des engagements traduits en actions

6- Analyse budgétaire

Sommaire

27

Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM

6. ANALYSE BUDGETAIRE 2010-2013

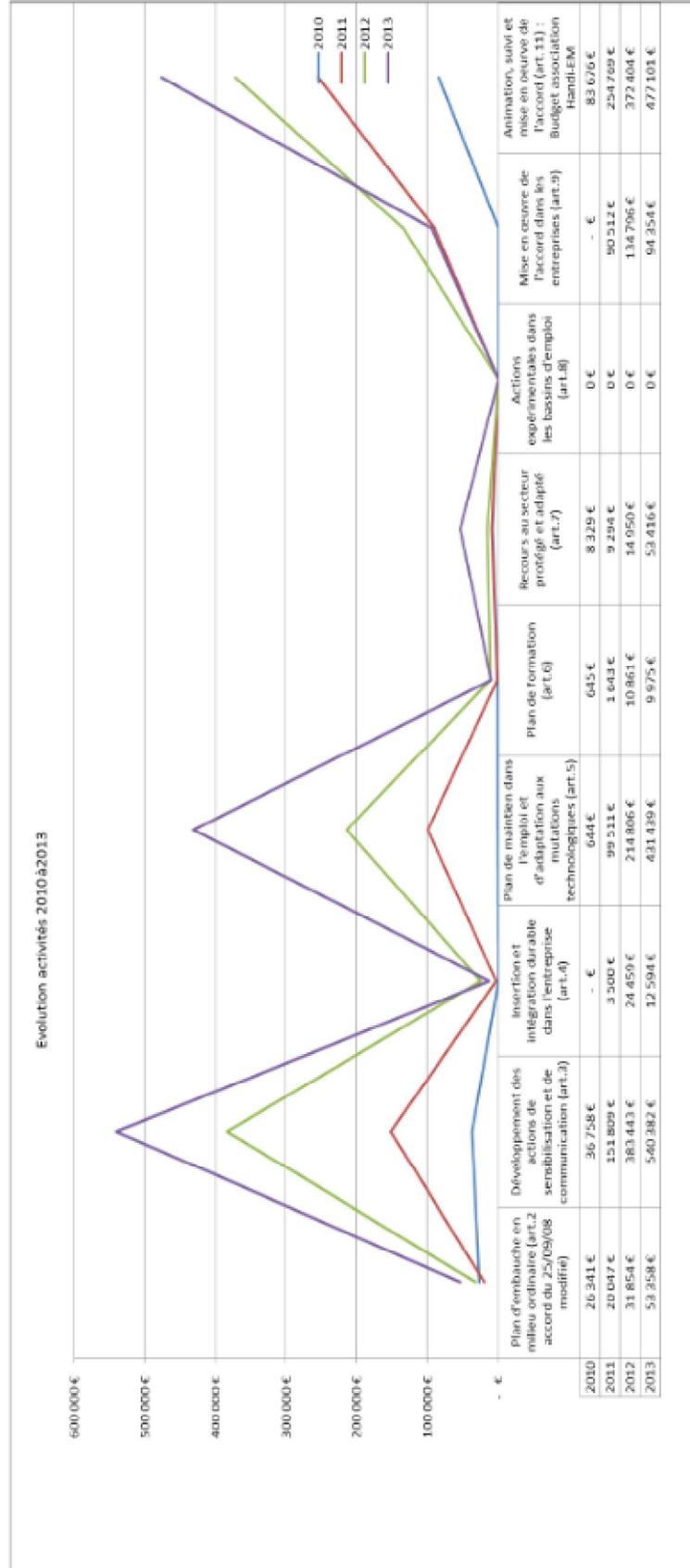
	2010	2011	2012	2013
Budget réalisé pour la mise en œuvre de l'accord	72 717 €	376 315 €	815 169 €	1 195 518€
Budget réalisé pour l'association	83 676 €	254 769 €	372 404 €	477 101€
TOTAL	156 394 €	631 085 €	1 187 573 €	1 672 619 €

28

Bilan de l'accord du 25 septembre 2008
HandiEM

6. ANALYSE BUDGETAIRE 2010-2013

Evolutions de 2010 à 2013 des différents articles de l'accord



ANNEXE IV : STATUTS DE HANDIEM
« HANDICAP ENTREPRISES DU MEDICAMENT »

I - BUT ET COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

Article 1 - Constitution

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

Article 2 - Objet

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

- de mettre en œuvre les actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'intégration des travailleurs handicapés ;
- d'apporter une aide opérationnelle au recrutement et au maintien dans l'emploi ;
- d'animer et de coordonner le réseau d'entreprises pour capitaliser et mutualiser les bonnes pratiques avec l'ensemble des correspondants handicap d'entreprise ;
- de développer les partenariats et d'accompagner la mise en œuvre des actions expérimentales ;
- de fixer les règles de collecte et de gestion de la contribution, de financement des actions ;
- de contrôler les dépenses prévues dans le cadre du présent accord ;
- d'assurer le suivi des résultats obtenus en réalisant le bilan d'activité annuel et pluriannuel ;
- de prendre toutes les décisions nécessaires à la réalisation des actions prévues par le présent accord ;
- d'informer les différents partenaires sur les résultats des actions, notamment l'administration, la CPNEIS, les signataires du présent accord...

Article 3 - Durée

La durée de l'Association est illimitée.

Article 4 - Siège social

Le siège social est fixé au 15, rue Rieux à Boulogne Billancourt. Il peut être modifié à tout

moment par son conseil d'administration délibérant dans les conditions prévues à l'article 7.

Article 5 - Composition

Sont membres de l'Association les organisations syndicales signataires de l'accord collectif du 25 septembre 2008.

II – ADMINISTRATION ET FONCTIONNEMENT

Article 6 – Composition du Conseil d'administration

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 8 - Pouvoirs du Conseil d'Administration

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

- Il suit la mise en œuvre du présent accord,
- Il donne les grandes orientations d'action,
- Il suit l'avancement des actions collectives,
- Il fixe les règles de collecte, de gestion et d'utilisation des sommes que l'Association est habilitée à percevoir dans le cadre de l'accord collectif du 25 septembre 2008.
- Il définit :
 - les modalités selon lesquelles les dépenses sont éligibles au titre du budget handicap au niveau des entreprises, dans le respect des obligations légales et réglementaires ;
 - les conditions de prise en charge des dépenses par le budget handicap dans les entreprises ;
 - les règles de contrôle des dépenses effectuées par l'entreprise et les met en œuvre.
- Il détermine les critères de prise en charge des dépenses par 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 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 et le fonctionnement régulier de l'Association qu'il représente en justice et dans tous les actes de la vie civile.

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

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

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

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

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

Article 10 - Exercice des fonctions d'administrateur

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Les administrateurs ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions prévues par le Conseil d'administration.

Les représentants des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord collectif du 25 septembre 2008 bénéficient d'une autorisation d'absence payée pour assister aux réunions du Conseil d'administration et du Bureau dans les conditions fixées à l'article 15.5.e des clauses générales de la Convention collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique.

Article 11 - Ressources

Les ressources annuelles de l'Association se composent :

- de tout ou partie de la contribution annuelle non utilisée dont les entreprises, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif du 25 septembre 2008, sont redevables au titre de l'article L. 5212-9 du Code du travail,
- du revenu de ses biens,
- des produits financiers provenant du placement des contributions,
- des subventions de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements publics,
- de toutes autres ressources autorisées par la loi et, s'il a lieu, avec l'agrément de l'autorité compétente,
- de l'expertise et l'intervention en temps des personnes extérieures compétentes pour mener à bien les actions de l'Association.

Article 12 - Dépenses

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

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

Article 13 – Commissaire aux comptes

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

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

Article 14 - Bureau

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

- deux élus issus de chaque collège si quatre organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche sont signataires de l'accord collectif du 25 septembre 2008, 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 du 25 septembre 2008, 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 du 25 septembre 2008, 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.

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

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

La convocation et les documents nécessaires à la tenue de la réunion sont adressés au moins 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.

III – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 15 - Règlement intérieur

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

Article 16 - Modification de statuts

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

Article 17 - Dissolution – Liquidation

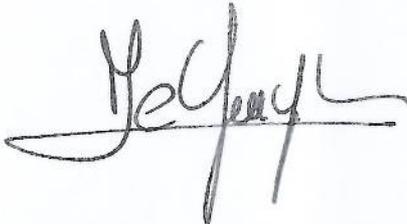
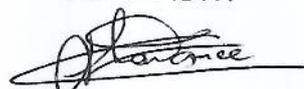
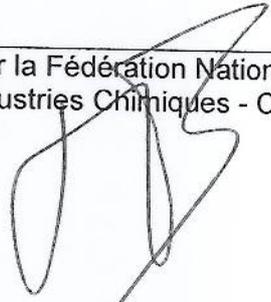
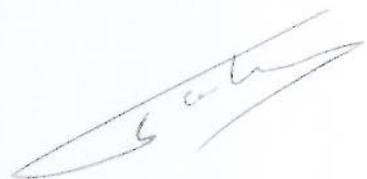
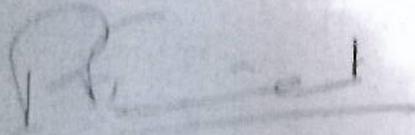
La dissolution de l'Association ne peut avoir lieu que :

- sur décision du Conseil délibérant dans les conditions prévues à l'article 7,
- par dénonciation de l'accord collectif du 25 septembre 2008, soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés l'ayant signé, soit par le Leem,
- si les pouvoirs publics n'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 19 avril 2010

Fait à Paris, le 21 mai 2014

Pour Les Entreprises du Médicament (Leem) :	
	
- Pour la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T.	- Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.G.T. :
 M. JOCHANANCE	
- Fédération CFE/CGC Chimie	- Pour la Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie L.A.B.M, cuirs et habillement - F.O.
I. FRERET 	
- Pour la Fédération Chimie Mines Textiles Energie - C.F.T.C.	- Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (U.N.S.A)
 P. PRÉROUT	

En accord entre les parties, les présentes ont été reliées par le procédé ASSEMBLACT R.C. empêchant toute substitution ou addition et sont seulement signées à la dernière page.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

Arrêté du 24 juillet 2014 portant agrément de l'accord de branche du 21 mai 2014 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche Les Entreprises du médicament

NOR : *ETSD1417256A*

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5212-8 et R. 5212-15 ;

Vu l'accord de branche conclu le 21 mai 2014 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche Les Entreprises du médicament,

Arrête :

Art. 1^{er}. – L'accord de branche conclu le 21 mai 2014 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche Les Entreprises du médicament est agréé pour la durée de validité de l'accord, soit du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2019.

Art. 2. – La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 24 juillet 2014.

Pour le ministre et par délégation :

*La déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle,*

E. WARGON