

Accord du 15 mai 2019

(Non étendu, applicable à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé

SIDIV

SIMV

ANSVADM

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT

CFE CGC Chimie

Fédération Nationale des métiers de la pharmacie, LBM, Cuir et Habillement
FO

PREAMBLE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ainsi que la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » visant notamment à simplifier l'obligation d'emploi des salarié.e.s en situation de handicap. 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 poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant » (article L.114 du code de l'action sociale et des familles).

L'ambition de la loi est d'aller vers une entreprise permettant aux salarié.e.s en situation de handicap d'être pleinement intégré.e.s et de contribuer à la réussite de l'entreprise par leur engagement et leurs compétences.

A ce titre, les parties signataires considèrent que l'application de cette loi constitue pour les entreprises de la branche une opportunité de repenser les organisations et les pratiques en faveur de l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap. En cela, elles souhaitent renforcer les points clé de l'accord de branche du 12 novembre 2009 en faveur de l'emploi du.de la salarié.e en situation de handicap en entreprise.

Ainsi, elles entendent par le présent accord :

- instaurer un cadre d'actions visant à aider les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique à l'égard du handicap et à favoriser l'insertion et le développement professionnel des salarié.e.s en situation de handicap ;
- sensibiliser l'ensemble des entreprises de la branche à la situation rencontrée par les salarié.e.s du fait de leur handicap en mettant à disposition un guide afin d'encourager tous les acteurs à jouer un rôle majeur dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation d'handicap ;
- favoriser, dans une perspective d'égalité de traitement, le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'accompagnement et la promotion de l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap au sein de la branche, et affirmer leur volonté de promouvoir le principe de non-discrimination.

Cette démarche démontre la volonté des parties signataires de s'engager activement dans la structuration d'une véritable politique d'emploi des salarié.e.s en situation de handicap dans la branche en impliquant les salarié.e.s des entreprises et les représentant.e.s du personnel. Il s'agit également de mettre en œuvre des actions préventives et curatives pour améliorer les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité de l'ensemble des salarié.e.s et pour éviter tout risque de survenance d'un handicap liée à l'activité professionnelle.

En ce sens, l'accord participe pleinement à la Qualité de Vie au Travail des salarié.e.s. et constitue d'une part, un pilier de la Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) des entreprises et de la branche, et d'autre part, une condition d'atteinte des 17 objectifs de développement durable (ODD) conçus dans le cadre des travaux des Nations Unies en 2015.

Il vise également à suivre la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 et le Traité instituant la Communauté européenne du 24 décembre 2002, et le Pacte Mondial des Nations Unies reposant sur quatre valeurs fondamentales (Droit de l'homme, Normes du travail, Environnement, Lutte contre la corruption).

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salarié.e.s.

Les entreprises ne pourront pas négocier des dispositions moins favorables que celles contenues dans le présent accord cadre.

L'accord, dont l'extension est demandée, n'est pas soumis à agrément et n'exonère pas les entreprises de leur obligation d'emploi.

ARTICLE II – DEFINITION ET BENEFICIAIRES DES DISPOSITIFS DESTINES AUX SALARIE.E.S EN SITUATION DE HANDICAP

L'article L. 5212-13 du code du travail énumère les catégories visées. Bénéficient de l'obligation d'emploi :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnées à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou 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.
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- 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.
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap reste une démarche personnelle qui relève du seul choix du.e salarié.e. Cette démarche est cependant indispensable pour que le.e salarié.e susceptible d'être reconnu.e handicapé.e bénéficie des dispositions du présent accord.

Afin d'effectuer les formalités administratives de reconnaissance du handicap ou de leur renouvellement, les salarié.e.s susceptibles d'être reconnu.e.s handicapé.e.s bénéficient, sur justification, d'autorisations d'absences payées nécessaires à l'accomplissement de cette démarche. La durée totale de ces absences, pour un.e salarié.e ayant un contrat de travail à temps plein, est d'au moins 7 heures, fractionnable en plusieurs fois.

Les salarié.e.s concerné.e.s peuvent également s'adresser au médecin du travail, ou aux membres du CSE ou CHSCT ou, à défaut, aux délégué.e.s du personnel, pour obtenir des renseignements et une aide dans ces démarches.

ARTICLE III – LA PREPARATION DE LA POLITIQUE D'EMPLOI DES SALARIE.E.S EN SITUATION DE HANDICAP

3.1) Etat des lieux des salariés en situation de handicap

Objectif : déterminer les axes de développement en faveur des salariés en situation de handicap

Pour faire progresser l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap en cohérence avec leur situation interne, leur stratégie économique, leurs compétences propres et leur culture, les entreprises établissent en amont un état des lieux de leur situation.

Cet état des lieux, déterminant dans la conception de l'accord, porte sur l'état du marché de l'emploi interne en relation avec les possibilités d'intégration des salarié.e.s en situation de handicap.

Exemples d'indicateurs :

- Situation socio-économique et perspectives en matière de développement de l'emploi.
- Caractéristiques des métiers et perspectives d'évolution.
- Effectif, pyramide des âges et qualification, mobilité interne.
- Bilan de la situation de l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap : nombre, évolution de carrière, qualification, nature des contrats, salaires, analyse des postes tenus.
- Moyens mis en œuvre pour faciliter la prise de poste et le maintien dans l'emploi.
- Analyse des expériences dans l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap, échecs et difficultés, succès.
- Accueil des stagiaires en situation de handicap (pourcentage de l'effectif total, nombre et caractéristiques, missions effectuées).
- Sous-traitance auprès du secteur protégé, adapté ou des travailleurs indépendants en situation de handicap.

3.2) Engagement de la direction de l'entreprise et sensibilisation de tous les acteurs

Objectif : contribuer à une meilleure connaissance du handicap et à son intégration dans l'entreprise, et engager l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

L'investissement de la direction représente une garantie essentielle à la réussite des projets initiés dans l'entreprise. Les membres de la direction donnent une véritable impulsion dans l'entreprise à cette démarche, selon des modalités qu'ils définissent, afin de matérialiser leur engagement en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cet engagement, véritable point de départ de la démarche de l'entreprise, est présenté aux représentant.e.s du personnel et est décliné à tous les niveaux de l'entreprise, encadrement et salarié.e.s. La sensibilisation de l'encadrement doit permettre d'intégrer la démarche d'insertion des personnes en situation de handicap dans les priorités de la politique sociale de l'entreprise.

Une réflexion et des actions partagées entre les acteurs : Les entreprises engagent cette réflexion en partenariat avec un certain nombre d'acteurs spécialisés :

- La direction d'entreprise a un rôle moteur et doit proposer des actions de sensibilisation. La direction ressources humaines, l'encadrement et les salarié.e.s sont amenés à participer aux actions proposées afin de faciliter l'accueil et l'intégration du/de la salarié.e en situation de handicap dans l'entreprise.
- Les organisations syndicales, lorsqu'elles sont présentes dans l'entreprise, constituent des partenaires privilégiés pour s'inscrire dans un programme d'actions en faveur des personnes en situation de handicap, dans une démarche progressive, qui sera prévue par accord d'entreprise.
- Le/la médecin du travail s'appuie sur sa connaissance des postes, de leur environnement et des métiers de l'entreprise pour jouer un rôle central aux côtés d'autres partenaires. Il/elle doit être une source de proposition en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des salariés en situation de handicap ; il/elle est un acteur essentiel pour l'insertion et l'intégration d'une

personne en situation de handicap qu'il.elle a vocation à conseiller et accompagner. Une information leur est adressée en particulier pour favoriser et permettre leur implication dans la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi du secteur.

- Le CSE (Comité Social et Economique) ou le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) se voit confier un rôle spécifique de consultation sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail et la création de nouveaux postes de travail. Sur l'ensemble de ces thèmes, le CSE ou CHSCT est consulté et est aussi force de proposition. Jouant un rôle fondamental au regard de ses attributions, il est donc sensibilisé, informé et consulté sur la mise en œuvre du présent accord de branche. Ses membres sont formés afin de mener cette mission.

Les représentant.e.s du personnel et délégués syndicaux en cas d'absence de représentation du personnel sont informés et sensibilisés sur la politique sociale mise en œuvre par la branche en faveur de l'insertion des salarié.e.s en situation de handicap.

- Le.la référent.e handicap : les entreprises doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées. Appartenant à la direction des ressources humaines, ou salarié.e volontaire travaillant dans une autre direction, le référent :
 - Coordonne la mise en œuvre de la politique handicap, en lien avec la direction.
 - Relais dans l'entreprise l'information relative à la politique handicap mise en place.
 - Assure un accompagnement individuel des salarié.e.s en situation de handicap
 - Participe aux études de postes et aménagements des situations de travail
 - Accompagne le.la salarié.e lors de son intégration : information et présentation des interlocuteurs, sensibilisation de l'équipe....

Le.la référent.e bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de sa mission ; cette formation est financée par l'entreprise.

- Les salariés « sauveteurs secouristes du travail », véritables relais en matière de prévention des risques professionnels, doivent avoir une formation particulière au traitement des accidents et incidents liés dont le personnel en situation de handicap pourrait être victime. En outre, ils peuvent avoir un rôle d'accompagnement au sein de l'entreprise.
- L'association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) est également au cœur des partenariats sollicités par l'entreprise. Son accompagnement prend différentes formes en fonction des besoins de l'entreprise : mise à disposition d'outils et de ressources, participation à des ateliers d'échanges de pratiques et des groupes de travail, conseil et appui à l'élaboration d'une politique d'emploi des personnes en situation de handicap. L'objectif est d'aider l'entreprise à identifier les principaux freins et leviers d'action afin de construire une stratégie réaliste en phase avec sa situation, ses besoins et les spécificités de ses métiers.
- Selon les dispositions légales en vigueur, les entreprises peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi de salarié.e.s en situation de handicap en concluant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH).

- Les entreprises peuvent conclure des conventions avec des ESAT afin de faciliter le reclassement de salarié.e.s en situation de handicap ne pouvant plus exercer de missions au sein de l'entreprise.

La sensibilisation de tous : il n'y a pas de politique d'intégration durable sans une réelle sensibilisation de tous. Chaque entreprise doit reprendre la démarche à son compte et l'intégrer dans ses pratiques. D'une façon plus générale, les parties signataires considèrent que cette politique doit faire l'objet d'une campagne de communication en externe pour témoigner de l'implication de la branche dans cette politique d'emploi des personnes en situation de handicap. Celle-ci peut se faire via l'Observatoire des métiers de la branche.

Les actions de communication interne sont essentielles dans la mesure où elles permettent à chacun d'identifier ses propres représentations par rapport au handicap. Certaines représentations peuvent constituer un frein majeur à l'insertion des salarié.e.s en situation de handicap car elles reflètent le plus souvent une image stéréotypée du handicap. En ce sens, les entreprises informent le personnel des actions en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Ces actions visent à :

- Déconstruire les préjugés et représentations sur le handicap.
- Donner un premier niveau d'information à l'ensemble des salarié.e.s de l'entreprise sur les acteurs et les outils relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Capitaliser et valoriser les expériences réussies en termes de recrutement et d'intégration, accompagnement des parcours professionnels des salarié.e.s handicapé.e.s, maintien dans l'emploi, collaboration avec le secteur protégé et adapté...

Ces actions peuvent prendre la forme d'événements, de publication sur l'intranet ou le journal interne...

Pour la réalisation des démarches entreprises, l'employeur étudie avec le CSE ou CHSCT les dispositifs à mettre en place. Le CSE ou CHSCT et l'employeur prennent si nécessaire conseil auprès du médecin du travail ainsi que tout expert qu'ils jugeraient nécessaire.

Le CSE ou CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salarié.e.s en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Cette consultation est inscrite de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

Les informations portant sur les actions en faveur de l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap et celles portant sur les actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle sont mises à la disposition du comité d'entreprise (CE) ou du CSE dans la base de données économiques et sociales en vue de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise.

ARTICLE IV – L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉ.E.S EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA BRANCHE

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne doit 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 doit être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.

Aussi, afin d'améliorer le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans la branche, les parties signataires de l'accord souhaitent créer les meilleures conditions qui permettent que le nombre de recrutements de salarié.e.s en situation de handicap soit supérieur au nombre de départs de salarié.e.s en situation de handicap.

Les entreprises doivent :

- développer le réseau des partenaires externes ;
- développer la communication interne et externe sur ce thème.

4.1) Déployer un plan de recrutement

Objectif : Accroître le nombre de recrutements de salarié.e.s en situation de handicap au sein des entreprises de la branche.

La politique d'insertion des salarié.e.s en situation de handicap doit être cohérente avec la stratégie des entreprises et doit s'inscrire dans la politique globale de gestion des ressources humaines ; le la salarié.e en situation de handicap est avant tout recruté pour ses compétences et son potentiel.

La diversification des sources de recrutement (Pôle Emploi, organismes de placement spécialisés, entreprises de travail temporaires, cabinets de recrutements...) est un gage de réussite. La participation à des salons ou des forums d'emploi et le développement de partenariats auprès d'organismes de formation (école, universités, CFA...) sont également conseillés ainsi que l'accueil de stagiaires.

4.2) Favoriser des partenariats avec les opérateurs spécialisés en termes d'appui au recrutement

Objectif : mobiliser les opérateurs compétents qui ont pour fonction d'appuyer les entreprises dans leurs démarches.

Les entreprises peuvent se faire connaître tout d'abord des opérateurs spécialisés en :

- élaborant une cartographie des opérateurs spécialisés ou des relais existants au niveau régional et national, mais également les centres de reclassement professionnel, les organismes de formation... ;
- sensibilisant l'ensemble de ces structures à la politique d'emploi développée par la branche ;
- faisant découvrir les métiers des entreprises de la branche avec leurs spécificités et contraintes de postes, les flux et rythmes de recrutement (avec l'appui de l'observatoire des métiers) ;
- prenant en compte le recrutement des salarié.e.s en situation de handicap dans la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) ;
- collaborant avec des écoles pour identifier des étudiant.e.s en situation de handicap en cas de difficultés pour trouver les qualifications requises.

Une information peut être diffusée sur les sites internet dédiés qui proposent des CV assortis de systèmes de présélection.

4.3) Faciliter l'ouverture des postes aux candidat.e.s en situation de handicap

Objectif : intégrer pleinement cette politique à la gestion des ressources humaines de l'entreprise en se focalisant sur la compétence.

Après cette phase d'activation des réseaux, les entreprises doivent :

- ouvrir aux candidat.e.s en situation de handicap les postes en recrutement ; il convient de préciser dans la définition de poste les contributions attendues et les exigences d'aptitude au poste.
- impliquer le manager le plus en amont possible dans le recrutement du salarié.e en situation de handicap pour qu'il.elle se rende mieux compte des ajustements possibles entre le poste et le profil de la personne. Le diagnostic ergonomique et médical conduit en amont permet en effet d'identifier les exigences d'aptitude du poste et de vérifier si elles sont en adéquation avec les aptitudes du candidat, de façon à déterminer les éventuels besoins d'aménagement de poste. Les professionnels en ressources humaines, médecins du travail, ergonomes doivent en outre jouer un rôle d'explication, d'aide et de conseil pour rapprocher les besoins de qualification du poste de travail et le potentiel de la personne en situation de handicap, en prenant en compte ses compétences. Une cellule pluridisciplinaire peut être mise en place.
- mener le recrutement comme un recrutement traditionnel en prenant en compte en priorité : le poste de travail, ses pré-requis, ses contraintes, le niveau de compétences du.de la candidat.e et les écarts qui existent par rapport aux pré-requis, la capacité de l'intéressé.e à se former et à s'adapter pour les combler ;
- vérifier si les compétences du.de la candidat.e correspondent au poste. Le cas échéant, l'examen des candidatures des salarié.e.s en situation de handicap peut aussi permettre, en fonction du profil du.de la candidat.e pressenti.e, d'ajuster le contenu du poste, ou de prévoir une formation au poste, notamment s'il s'agit d'une mobilité interne dans le cadre du maintien dans l'emploi.
- mettre à disposition des salarié.e.s une information sur l'intégration des salarié.e.s en situation de handicap et sur la démarche de reconnaissance de la qualité de salarié.e en situation de handicap.

4.4) Intégrer les salarié.e.s en situation de handicap

Objectif : Renforcer la qualité de l'accueil du.de la salarié.e en situation de handicap dans l'équipe

Deux éléments préparent l'accueil du.de la salarié.e en situation de handicap dans l'équipe :

- La nomination, sur la base du volontariat, d'un.e référent.e handicap (cf. article 3.2 du présent accord), l'interlocuteur.trice privilégié.e pour le.la salarié.e en situation de handicap. Dans le cadre de sa mission, il.elle facilitera l'intégration des salarié.e.s en situation de handicap dans l'entreprise notamment en :
 - veillant à la préparation de l'accueil du.de la salarié.e en situation de handicap (il.elle peut s'appuyer notamment sur un livret d'accueil spécifique);
 - s'informant de l'actualisation du dossier handicap du.de la salarié.e concerné.e ;

- s'assurant de la coordination dans l'entreprise de l'action des personnes en charge de l'insertion des salarié.e.s en situation de handicap;
 - animant et coordonnant les actions de sensibilisation du personnel, de recrutement et de partenariat pour s'assurer de l'absence de toute discrimination et de la bonne application du présent accord ;
 - orientant, informant et accompagnant les personnes en situation de handicap.
- La nomination d'un.e tuteur.trice au sein de l'équipe (qui doit être distinguée des missions de tuteur définies par les dispositions légales relatives à la formation professionnelle): choisi.e, sur la base du volontariat, dans l'environnement professionnel immédiat de la personne en situation de handicap, le la tuteur.trice est chargé.e d'accompagner professionnellement la personne en situation de handicap pendant les premiers mois suivant son embauche. Il.elle bénéficie si nécessaire d'une formation spécifique et /ou s'appuie sur les conseils et connaissances du.de la référent.e handicap. Les entreprises s'assurent que le la tuteur.trice dispose de tous les moyens pour assurer sa mission.

L'entreprise doit également mettre en place un dispositif de suivi individuel après le recrutement : la mise en place d'un bilan de suivi de l'intégration à six mois permettant de faire le point sur la tenue du poste de travail, la pertinence des aménagements de poste réalisés, et le comportement dans l'équipe et de l'équipe. Au-delà de ces six mois, la politique GPEC de la branche et de l'entreprise s'applique pleinement.

ARTICLE V – MAINTENIR DANS L'EMPLOI LES SALARIÉ.E.S EN SITUATION DE HANDICAP

Le maintien dans l'emploi est particulièrement important à deux titres : d'une part du fait de l'aggravation potentielle du handicap du.de la salarié.e (en raison de sa pathologie et/ou du vieillissement), et d'autre part du fait de l'allongement de la durée de l'activité des salarié.e.s.

5.1) Construire des parcours de formation pour permettre l'adaptation des candidat.e.s en situation de handicap aux postes ou combler leur manque de formation

Objectif : réussir l'intégration des candidat.e.s recruté.e.s en prenant en compte le parcours professionnel des salarié.e.s en situation de handicap dans la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)

Les parties signataires rappellent que les salarié.e.s en situation de handicap ont le même droit d'accès à la formation que les autres salarié.e.s. Elles entendent favoriser l'emploi permanent des personnes en situation de handicap en favorisant des partenariats avec des organismes de formation ou des associations spécialisées afin de faciliter l'accueil (en stage école, apprentissage...) de personnes en situation de handicap. A cette fin, les entreprises :

- Privilégient l'emploi direct des personnes en situation de handicap par des contrats CDI, CDD, intérimaire, ou des périodes de mise en situation en milieu professionnel.
- S'appuient sur les contrats de professionnalisation afin de proposer des parcours en alternance en bénéficiant éventuellement d'un complément de financement de l'AGEFIPH couvrant la différence entre le financement forfaitaire applicable aux entreprises via son OPCO et le coût forfaitaire horaire réel des formations dans ce cadre, ou des stages. L'accueil de stagiaires fait partie des modalités de réponse à l'obligation légale. Le développement des

stages participe aussi à la sensibilisation interne, offre aux stagiaires la possibilité d'acquérir un savoir-faire et/ou de valider leur motivation et la faisabilité de leur projet, et permet également de constituer un vivier de candidatures potentielles pour les entreprises.

- Peuvent se rapprocher des ESAT (entreprises ou services d'aide par le travail) et des EA (entreprises adaptées). Les entreprises ou services d'aide par le travail accueillent des personnes dont les capacités de travail ne leur permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée ou d'exercer une activité professionnelle indépendante. L'Entreprise Adaptée (EA) est une entreprise qui permet à des personnes reconnues travailleurs handicapés orientés par la Commission des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) « marché du travail » d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins.

En complément de ces actions, un bilan de compétences peut être réalisé auprès d'un organisme spécialisé, pour les salarié.e.s en situation de handicap qui connaissent un changement de poste ou de métier, et, en anticipation, pour les salarié.e.s pour lesquels le médecin du travail constate qu'une restriction d'aptitude sur leur poste actuel pourrait survenir à terme. Ces personnes peuvent bénéficier à leur demande de ce bilan de compétences, financé sur le CPF ou à défaut d'un « capital » suffisant par l'entreprise, qui permet d'identifier les compétences qu'elles ont acquises, et de les accompagner, le cas échéant, dans la définition d'un nouveau projet professionnel.

Les salarié.e.s dont le handicap résulte d'un accident du travail survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle contractée dans celle-ci bénéficient des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle. Ils.elles sont informé.e.s par leur employeur qu'ils.elles bénéficient d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

5.2) La gestion préventive des évolutions environnementales et des conditions de travail

Objectif : Mettre en place les actions évitant l'exclusion des salarié.e.s en situation de handicap

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap constitue une priorité nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche dont celle du.de la salarié.e lui-même.

L'article L.5213-6 du code du travail souligne qu'« afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés 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 ».

Le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des salarié.e.s en situation de handicap confronté.e.s à des situations ou risques d'inaptitudes, et également au regard des risques d'aggravation du handicap, du vieillissement et de l'allongement de la durée de l'activité. L'adaptation de la personne en situation de handicap à son emploi peut notamment se poser lorsque :

- le médecin du travail constate une évolution du handicap ;
- 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.

L'enjeu est de savoir mobiliser les mesures et moyens financiers techniques et humains disponibles afin de faciliter la recherche de solutions et le traitement des cas de restrictions d'aptitudes et d'inaptitudes.

Le maintien dans l'emploi constitue un élément fondamental dans la lutte contre l'exclusion des salarié.e.s en situation de handicap notamment en cas de mutations technologiques conduites par les entreprises. Gérées de manière préventive, ces évolutions technologiques doivent être considérées comme des opportunités d'améliorer les conditions de travail, la formation et les qualifications professionnelles des salarié.e.s en situation de handicap :

- Dans les entreprises où s'opèrent des mutations technologiques, quelle que soit leur importance, les salarié.e.s en situation de handicap, directement concerné.e.s, bénéficient d'une formation prioritaire afin d'éviter que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salarié.e.s.
- Dans le cas où le poste d'un.e salarié.e en situation de handicap est concerné par un projet important d'introduction de nouvelles technologies rendant impossible le maintien du/de la salarié.e en situation de handicap à ce poste, il lui est proposé, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, et après consultation du médecin du travail, un autre poste de travail de classification équivalente.
- Dans la mesure où les mutations envisagées s'accompagnent d'une adaptation des postes concernés, les entreprises examinent les conditions dans lesquelles elles peuvent faire appel au concours notamment de l'AGEFIPH et du fonds pour l'amélioration des conditions de travail.

Les signataires préconisent aux entreprises de se faire connaître des délégations régionales de l'AGEFIPH en communiquant les pratiques existantes et les personnes en charge de la gestion concrète des cas (notamment la direction des ressources humaines et le/la référent.e).

Le/la salarié.e en situation de handicap a le même droit d'accès à la formation que les autres salarié.e.s. Par conséquent, certaines actions du plan de formation doivent être adaptées aux salarié.e.s en situation de handicap afin de prendre en compte d'une part les formations d'adaptation à court terme au poste de travail, et d'autre part les formations pour prévenir les inadaptations à long terme liées à l'évolution du handicap.

L'aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE) est également très importante pour les salarié.e.s en situation de handicap et participe de la politique de formation destinée à améliorer leur qualification. Le/la salarié.e en situation de handicap peut être aidé.e pour monter son dossier par les ressources humaines ou le référent.

En complémentarité à ces actions,

- l'entreprise doit procéder à la mise en place :
 - De mesures spécifiques de prévention de risques de désinsertion professionnelle;
 - De mesures de repérage de situation de handicap ;
 - De bilans ergonomiques ;
 - D'aménagements d'horaires et/ou de poste ;
- l'entreprise peut procéder à la mise en place :
 - D'aide à l'acquisition ou au remplacement d'équipement individuel ;
 - D'aide à la recherche de logement plus adapté ;

- D'un suivi des RQTH (reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) en fin de validité.

5.3) Permettre un accès personnalisé aux locaux de l'entreprise

Objectif : Eviter la fatigue psychique et physique liée à des difficultés d'accès à l'entreprise

Les travaux nécessaires à l'accès personnalisé des salarié.e.s en situation de handicap ou candidat.e à un poste de travail et quel que soit le type de handicap, sont réalisés dans les locaux de l'entreprise. Ces aménagements sont étudiés avec le CSE ou CHSCT qui peut, si nécessaire, prendre conseil auprès du médecin du travail ainsi que tout expert qu'il jugera nécessaire.

Doit également être considérée comme concourant à l'accès personnalisé des salarié.e.s en situation de handicap dans l'entreprise, l'adaptation des moyens de transport des intéressé.e.s pour accéder de leur domicile à l'entreprise et de stationnement.

5.4) Aménager le poste de travail

Des aménagements techniques du poste de travail et de l'organisation du travail peuvent s'avérer nécessaires pour permettre la compatibilité du handicap et du poste. Ces aides peuvent être des aménagements techniques et/ou des aides humaines. Les outils informatiques spécifiques de l'entreprise peuvent également être adaptés pour être accessibles à tous, quel que soit le handicap. Un aménagement approprié du temps de travail des salarié.e.s en situation de handicap constitue également une logique d'intégration en adaptant leur temps de travail à des besoins de temps médicaux. Pour cela, ces salarié.e.s peuvent bénéficier du temps partiel choisi.

Le développement d'une organisation du travail sous forme de télétravail, dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur, peut être adapté aux salarié.e.s à mobilité réduite. Par exemple, s'il est constaté par le médecin du travail qu'une personne en situation de handicap éprouve des difficultés à se rendre de son domicile à son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour la maintenir dans son poste, ce dispositif de télétravail doit être étudié en s'assurant qu'il n'existe pas de situation de travail isolé.

Lorsque l'employeur refuse la demande de recours au télétravail formulée par un.e salarié.e en situation de handicap, il doit systématiquement motiver sa décision et, le cas échéant, l'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur encadrant le télétravail doit définir les modalités d'accès des salarié.e.s en situation de handicap à une organisation en télétravail en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou leur maintien en emploi.

Au minimum une fois par an, le manager et le/la salarié.e en situation de handicap échangent spécifiquement sur les aménagements nécessaires du poste de travail. Ceux-ci doivent être arrêtés après avis du médecin du travail.

Dans ce cadre, les entreprises examinent les conditions dans lesquelles elles peuvent faire appel au concours notamment de l'AGEFIPH et du fonds pour l'amélioration des conditions de travail.

Les entreprises doivent également concevoir le mode d'évacuation des salarié.e.s en situation de handicap en cas d'exercice d'évacuation ou de situation de risques réels. Il s'agit de prendre en charge ces salarié.e.s lorsqu'ils ne sont pas suffisamment autonomes pour assurer eux-mêmes leur évacuation.

ARTICLE VI -- AIDES AUX SALARIÉ.E.S AYANT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP A CHARGE

En accord avec l'entreprise, un.e salarié.e peut bénéficier d'un aménagement horaire lié à sa présence auprès d'une personne handicapée à charge.

Les salarié.e.s 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
- ayant donné naissance à un enfant handicapé
- ayant adopté un enfant handicapé
- bénéficiant de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)
- ou, à défaut, lors de circonstances exceptionnelles à évaluer au cas par cas

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.

Par ailleurs, en application de l'article L.3142-25-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

ARTICLE VII -- SUIVI DE L'EMPLOI DU DE LA SALARIÉ.E EN SITUATION DE HANDICAP

Chaque année, les signataires du présent accord conviennent d'effectuer un suivi sur l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap dans le cadre de la commission sociale paritaire traitant du rapport annuel de branche.

Les accords d'entreprise envoyés à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective institué par l'accord relatif à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation du 12 septembre 2013 font l'objet d'une analyse, sous l'angle du handicap.

Il s'agit tout d'abord de mettre en comparaison les actions prévues et celles réalisées et d'analyser les évolutions :

- Évolution du taux d'emploi direct et des mouvements (entrées – sorties) des salarié.e.s en situation de handicap
- Analyse des causes de ces évolutions en prenant en compte les modifications du contexte économique et de la situation de l'emploi ou les freins et leviers rencontrés dans l'application de l'accord.
- Analyse des sommes dépensées par type d'action.

Il s'agit également de mesurer qualitativement l'accord :

- Implication des instances représentatives et des organisations syndicales dans le suivi, modalités de contrôle des réalisations
- Ambition de l'accord en matière d'emploi
- Qualité des actions de sensibilisation interne

- Politique de GPEC mise en œuvre afin de favoriser les évolutions professionnelles des salarié.e.s en situation de handicap (qualité de l'accompagnement mis en place pour l'évolution, progression du niveau de qualification par la formation)
- Identification des facteurs explicatifs des réussites ou des difficultés ou dérives (qualité des partenaires intervenant dans le projet, rôle des managers, rôle des tuteur et des équipes, motivation du salarié.e en situation de handicap, adéquation des conditions de travail aux objectifs professionnels définis, clarté des objectifs fixés, survenue de modifications dans l'environnement de travail...).

Enfin il s'agit de mesurer les résultats en termes d'emploi dans le milieu ordinaire, et de développement des conditions d'entrée dans l'emploi (parcours de développement de la qualification, de la compétence, de l'expérience...)

ARTICLE VIII – AIDE A L'AMENAGEMENT DE L'ENVIRONNEMENT PRIVE DU. DE LA SALARIE.E EN SITUATION DE HAND CAP

Les salarié.e.s en situation de handicap peuvent formuler une demande d'aide financière auprès de l'organisme gérant la couverture santé-prévoyance de la branche afin de prendre en charge tout ou partie de frais liés à l'aménagement de son environnement privée.

ARTICLE IX – ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

ARTICLE X – DEPOT ET EXTENSION

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

ARTICLE XI - CARACTERE IMPERATIF

Les entreprises de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif.

ARTICLE XII - REVISIONS ET DENONCIATION

Conformément aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° A l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.