ACCORD CADRE

EN FAVEUR DE L'EMPLOI DU TRAVAILLEUR HANDICAPE EN ENTREPRISE

DANS LA FABRICATION ET LE COMMERCE DES PRODUITS A USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VETERINAIRE

CONVENTION COLLECTIVE DU 1ER JUIN 1989

Entre les soussignés :

Le GROUPEMENT DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES DE PRODUCTION ET DE SERVICES POUR LA PHARMACIE ET LA SANTE (FACOPHAR Santé) 6, rue de La Trémoille - 75008 PARIS ;

Le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU MEDICAMENT VETERINAIRE (S.I.M.V.)
11, rue des Messageries - 75010 PARIS ;

Le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU DIAGNOSTIC IN VITRO (S.F.R.L.)
6, rue de La Trémoille - 75008 PARIS ;

L'ASSOCIATION NATIONALE DES SOCIETES VETERINAIRES D'ACHATS ET DE DISTRIBUTION DE MEDICAMENTS (ANSVADM) 6, rue de La Trémoille - 75008 PARIS ;

d'une part, et

~~La FEDERATION CHIMIE ENERGIE - C.F.D.T.~~
~~47 / 49, avenue Simon Bolivar - 75950 PARIS CEDEX 19~~ ;

La FEDERATION CHIMIE MINES TEXTILES ENERGIE - C.F.T.C.
Pantin Manufacture - 140 avenue Jean Lolive, Bât. C3
93500- PANTIN

La FEDERATION NATIONALE DES CADRES DE LA CHIMIE (F.C.C.) C.F.E.-C.G.C.
56, rue des Batignolles - 75017 PARIS

~~La FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - CGT~~
~~263, rue de Paris – Case Postale 429 – 93514 MONTREUIL CEDEX~~

La FEDERATION NATIONALE DE LA PHARMACIE- FO
07, passage de la Tenaille, 75014 PARIS,

d'autre part,

il est établi ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » qui 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 poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant » (Article L.114 du code de l'action sociale et des familles).

Les parties signataires considèrent que l'application de ces lois constitue pour les entreprises de la branche une opportunité de repenser les organisations et les pratiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

L'UNIPHAR et les organisations syndicales signataires 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. L'objectif est, par ailleurs, de développer et renforcer l'insertion et le maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap ou en situation d'inaptitude en résultant.

Elles considèrent enfin que l'atteinte des objectifs assignés à l'emploi du travailleur handicapé dans les entreprises nécessite l'implication de tous les partenaires : employeurs, directions d'entreprises, encadrement, salariés, institutions représentatives du personnel, organisations syndicales, dans le respect du rôle et des attributions de chacun, fixés par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

POSITION DE PRINCIPE

Le recrutement de toute personne en situation de handicap s'inscrit dans la politique d'emploi. En conséquence, les personnes en situation de handicap peuvent être embauchées sur tous types d'emploi et/ou de niveaux de fonction compatible avec leurs aptitudes et compétences professionnelles, le cas échéant avec l'aménagement nécessaire à une insertion réussie (environnement, organisation du travail, horaires de travail...).

Les valeurs, la culture des entreprises, la non discrimination, le respect des différences, l'écoute et la prise en compte ainsi que l'accompagnement des besoins individuels sont des dimensions essentielles.

Les parties invitent les entreprises à bénéficier de l'aide, notamment de l'AGEFIPH, pour une étude relative à «l'analyse des emplois adaptés à l'accueil des personnes en situation d'handicap».

Par ailleurs, le rapport annuel de branche présentera des données relatives au handicap et à sa prise en compte dans les entreprises.

Cette démarche démontre la volonté des parties signataires de s'engager activement dans la structuration d'une véritable politique d'emploi des personnes handicapées dans la branche en visant l'implication des salariés des entreprises et des représentants des institutions représentatives du personnel (IRP) afin d'en faire des relais d'information sur le terrain pour que les propositions préconisées par l'étude **de l'AGEFIPH** se concrétisent.

La volonté des partenaires sociaux est de faire de cet accord un outil de nature pédagogique et incitatif afin d'encourager tous les acteurs à jouer un rôle majeur dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation d'handicap.

ARTICLE 1 – Champ d'application

Le contenu du présent accord s'applique aux entreprises occupant au moins 20 salariés entrant dans le champ d'activité de la fabrication et du commerce des produits pharmaceutiques, parapharmaceutiques et vétérinaires. Cependant, les entreprises d'effectif inférieur sont invitées à s'inspirer de ces dispositifs pour faciliter aussi l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette condition d'effectif s'apprécie établissement par établissement

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 2 – Définition et bénéficiaires des dispositifs destinés aux handicapés

L'article L. 5213-1 du Code du travail définit le travailleur handicapé comme étant «toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique».

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 (CDAPH) ;
- 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, 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 anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;

- les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus ;
- les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi no 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 d'une carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- les personnes recevant l'allocation aux adultes handicapés.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui remplace la COTOREP depuis le 01/01/2006. La commission classe le travailleur handicapé selon ses capacités professionnelles (CASF, art. L. 241-6).

ARTICLE 3 – Objectifs en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans la Branche

Afin d'améliorer le taux d'emploi de personnes handicapées dans la branche, les parties signataires de l'accord souhaitent créer les meilleures conditions qui permettent :

- d'une part, de maintenir dans l'emploi les personnes handicapées déjà présentes dans la branche, ou celles qui deviendraient handicapées durant leur carrière ;
- d'autre part, et indépendamment des salariés handicapés qui quitteront les entreprises de la branche (départs en retraite, démissions...) de recruter en externe des personnes handicapées avec l'objectif que le nombre de recrutements soit supérieur au nombre de départs

Les parties s'engagent à développer l'information, le conseil et l'appui aux entreprises. Les entreprises devront, pour leur part :

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

a) Développer un plan d'embauche en milieu ordinaire

Objectif : apporter une réponse concrète et citoyenne à loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances

Il est rappelé que, en application de l'article L1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de

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

b) Informer, communiquer, sensibiliser et préconiser

Objectif : contribuer à une meilleure connaissance du handicap dans la branche et à son intégration dans l'entreprise.

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. C'est une condition particulièrement impérative dans une politique de Branche.

D'une façon plus générale, les parties signataires considèrent que cette politique devrait 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 handicapées.

Les parties **demandent.**aux entreprises d'engager cette réflexion en partenariat avec un certain nombre d'instances spécialisées :

- **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 handicapées, dans une démarche progressive, qui sera prévue par accord d'entreprise ;

- **le médecin du travail** s'appuyant à la fois sur sa connaissance des postes, de leur environnement et des métiers de l'entreprise, joue un rôle central aux côtés d'autres partenaires. Il **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 handicapés.

- le Comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT), lorsqu'il existe, se verra confier un rôle spécifique de consultation sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des handicapés notamment sur l'aménagement des postes de travail et la création de nouveaux postes de travail. Sur l'ensemble de ces thèmes, le CHSCT sera consulté mais sera aussi force de proposition.

- **l'Association nationale pour la Gestion du Fonds d'Insertion Professionnelle des Handicapés (AGEFIPH)** est également au cœur des partenariats à mettre en place par l'éventail des interventions proposées pour apporter des réponses à toutes les étapes de l'insertion des handicapés notamment par le financement ou le co-financement d'un certain nombre d'actions dans le cadre de programmes précis.

- **Les directions d'entreprises** ont un rôle moteur et doivent proposer des actions de sensibilisation. Les services « ressources humaines », l'encadrement et les salariés seront amenés à participer à ces actions proposées afin de faciliter l'accueil et l'intégration du travailleur handicapé dans l'entreprise.

- **les salariés Sauveteurs Secouristes du Travail**, véritables relais en matière de prévention des risques professionnels, ainsi que le souhaite la Caisse Nationale Assurance Maladie, devront avoir une formation particulière au traitement des

accidents et incidents liés dont le personnel handicapé pourrait être victime. En outre, ils peuvent avoir un rôle d'accompagnement au sein de l'entreprise.

c) Favoriser des partenariats avec les opérateurs spécialisés en terme d'appui au recrutement

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

Il est nécessaire de se faire connaître tout d'abord des opérateurs spécialisés en :

- élaborant une cartographie des opérateurs spécialisés ou des relais existant au niveau régional et national, mais également les C.R.P. (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.

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

d) Faciliter l'ouverture des postes aux candidats en situation d'handicap

Objectif : intégrer pleinement cette politique à la politique de GRH de l'entreprise en se focalisant sur la compétence.
Après cette première phase d'activation des réseaux spécialisés, les parties signataires demandent aux entreprises d'envisager :

- d'ouvrir aux candidats handicapés les postes en recrutement ;
- de 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 candidat et les écarts qui existent par rapport aux pré-requis, la capacité de l'intéressé à se former et à s'adapter pour les combler ;
- d'organiser des réunions de sensibilisation pour présenter la démarche de branche et la problématique de l'accueil des travailleurs handicapés ;
- de mettre à disposition des salariés une information sur l'intégration des travailleurs handicapés et sur la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

e) Construire des parcours de formation pour permettre l'adaptation des candidats handicapés aux postes ou combler leur manque de formation

Objectif : réussir l'intégration des collaborateurs recrutés.

Les signataires 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.

Les Entreprises peuvent se rapprocher des ESAT (Entreprises ou Services d'Aide par le Travail) et des EA (Entreprises Adaptées).

Les entreprises s'appuieront notamment 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 OPCA et le coût forfaitaire horaire réel des formations dans ce cadre.

L'accueil de stagiaires fait partie des modalités de réponse à l'obligation légale. Le développement des stages participera aussi à la sensibilisation interne, offrira aux stagiaires la possibilité d'acquérir un savoir-faire et/ou de valider leur motivation et la faisabilité de leur projet et permettra également de constituer un vivier de candidatures potentielles pour les entreprises.

f) Améliorer la gestion du handicap : faciliter le maintien dans l'emploi

Objectif : professionnaliser la gestion des handicaps.

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

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

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.

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.

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

Les travaux nécessaires à l'accès personnalisé des travailleurs handicapés, salarié de l'entreprise ou candidat à un poste de travail et quelque soit le type de handicap, sont réalisés dans les locaux de l'entreprise. Ces aménagements sont étudiés avec le 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 travailleurs handicapés dans l'entreprise, l'adaptation des moyens de transport des intéressés pour accéder de leur domicile à l'entreprise et de stationnement.

h) 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 salariés handicapés constitue également une logique d'intégration en adaptant leur temps de travail à des besoins de temps médicaux. **Pour cela, les parties signataires s'accordent à instaurer pour ces salariés le 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 salariés à mobilité réduite. Par exemple, s'il est constaté par le médecin du travail qu'une personne handicapée éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour la maintenir dans son poste, ce dispositif de télétravail peut être étudié.

ARTICLE 4 – Objectifs en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans les entreprises

a) Engagement de la direction de l'entreprise et sensibilisation de l'encadrement :

L'investissement des membres de la direction des entreprises représente une garantie essentielle à la réussite des projets initiés dans leur 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 handicapées.

Cet engagement, véritable point de départ de la démarche de l'entreprise, est présenté à la Délégation Unique du Personnel ou au Comité d'Entreprise, selon le cas, et au Comité d'Hygiène et Sécurité du Travail (CHSCT).

Il est important que cet engagement soit décliné à tous les niveaux de l'entreprise, encadrement, salariés. La sensibilisation de l'encadrement doit permettre d'intégrer la démarche d'insertion des personnes handicapées dans les priorités de la politique sociale de l'entreprise.

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

Afin de faciliter l'accueil et l'intégration du travailleur handicapé dans l'entreprise, des actions de sensibilisation visant l'ensemble des salariés de l'entreprise sont proposées.

Les instances représentatives du personnel dans l'entreprise [Délégation Unique du Personnel (DUP) ou au Comité d'Entreprise selon le cas, CHSCT, délégué du personnel et délégués syndicaux] sont informées et sensibilisées sur la politique sociale mise en œuvre par la branche en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés. Ils peuvent dans ce cadre en être les relais auprès des salariés dans l'entreprise.

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

Les représentants du personnel sont des relais importants auprès des salariés notamment pour combattre les préjugés et les idées reçues concernant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés dans l'entreprise. Pour les aider dans cette mission, ils peuvent bénéficier d'une formation spécifique sur la mise en œuvre du présent accord et le thème de l'accueil d'une personne handicapée. De même, les partenaires médico-sociaux dans l'entreprise et en particulier le médecin du travail sont des acteurs essentiels pour l'insertion et l'intégration

d'une personne handicapée qu'ils ont vocation à conseiller et accompagner. Une information leur est adressée en particulier pour favoriser et permettre leur implication dans la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi du secteur.

Le Responsable Santé et Sécurité au Travail est aussi un relai essentiel dans la mise en place de ces mesures.

c) Aménager le poste de travail et l'accessibilité à l'information

Pour la réalisation de ces adaptations, l'employeur étudie avec le CHSCT les dispositifs à mettre en place. Le CHSCT **et** l'employeur prennent si nécessaire conseil auprès du médecin du travail ainsi que tout expert qu'il jugera nécessaire.
Au minimum une fois par an, le responsable hiérarchique et le travailleur handicapé échangent spécifiquement sur les aménagements nécessaires du poste de travail. Ceux-ci doivent être arrêtés après avis du médecin du travail.

ARTICLE 5 – Aides aux salariés ayant des personnes handicapées à charge

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

- ayant un membre de leur famille à charge au sens de l'article L.313-3 du code de la sécurité sociale atteint d'un handicap, reconnu par la CDAPH,
- 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.

ARTICLE 6 –Suivi de l'emploi du travailleur handicapé

Chaque année, les signataires du présent accord conviennent d'effectuer un suivi sur l'emploi du travailleur handicapé dans le cadre de la Commission sociale paritaire traitant du rapport annuel de branche.
Par ailleurs, les parties signataires s'engagent sur la possibilité de proposer aux entreprises ayant des démarches positives en faveur de l'emploi des personnes handicapés, de devenir « entreprises pilotes ». Par ce biais et afin de permettre un partage d'expérience, ces entreprises accepteraient de donner accès à la partie « travailleurs handicapés » de leur enquête de branche. Ce principe repose uniquement sur du volontariat et ne représente aucune obligation, sachant que les réponses des entreprises aux enquêtes annuelles de branches ont un caractère strictement confidentiel.

ARTICLE 7 – Révision

Les parties peuvent décider d'un commun accord de la révision de tout ou partie du présent accord.

ARTICLE 8 – Dépôt et Extension

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et, en un exemplaire remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Les parties soulignent que cet accord cadre n'est pas un accord exonératoire. En conséquence, l'accord ne fera pas l'objet d'une demande d'agrément particulier prévu à ce titre par le code du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages, les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 12 Novembre 2009

Pour le GROUPEMENT DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES DE PRODUCTION ET DE SERVICES POUR LA PHARMACIE ET LA SANTE (FACOPHAR - Santé) :

Pour le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU MEDICAMENT VETERINAIRE (S.I.M.V):

Pour le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU DIAGNOSTIC IN VITRO (S.F.R.L) :

Pour l'ASSOCIATION NATIONALE DES SOCIETES VETERINAIRES D'ACHATS ET DE DISTRIBUTION DE MEDICAMENTS (ANSVADM) :

~~Pour la FEDERATION CHIMIE ENERGIE (F.C.E.) C.F.D.T.~~ :

Pour la FEDERATION NATIONALE CHIMIE MINES TEXTILES ENERGIE C.F.T.C. : D. EVRARD

Pour la FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES, PARA-CHIMIQUES ET CONNEXES (F.C.C.) C.F.E./ C.G.C. :

~~Pour la FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES (F.N.I.C.) C.G.T.~~:

Pour la FEDERATION NATIONALE DE LA PHARMACIE F.O. :