

ACCORD D'ENTREPRISE

HANDI'CAP

2018-2020

FF
TD
26/10/2017
scs
DB
FA

SOMMAIRE

GENERALITES	5
Article 1 – Champ d’application de l’Accord	5
Article 2 – Cadre légal et conventionnel de l’accord	5
Article 3 – Durée de l’Accord	5
Article 4 – Evolution de l’accord	5
Article 5 – Dépôt et publicité de l’accord	6
PREAMBULE	7
Article 1 – Cellule Emploi.....	9
Article 2 – Embauche en milieu ordinaire.....	10
Article 2.1 - Engagements	10
Article 2.2 - Partenariats et manifestations favorisant l’embauche en milieu ordinaire	11
Article 2.3 – Recrutement de personnes en situation de handicap	11
Article 2.4 - Valorisation de l’intérim	12
Article 2.5 - Péréquation	12
Article 3 – Maintien dans l’emploi.....	13
Article 3.1 - Aménagement des sites	14
Article 3.2 - Aménagement des postes	14
Article 3.3 – Reclassement.....	15
Article 3.4 - Formation	16
Article 3.5 – Accompagnement social.....	17
Article 4 – Mission d’insertion.....	17
Article 4.1 – Accueil des travailleurs handicapés	17
Article 4.2 – Protection de la santé et conditions de travail	17
Article 4.3 – Information	17
Article 4.4 – Suivi de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé	18
Article 4.5 – Absences exceptionnelles	18
Article 4.6 – Etudiants	19
Article 4.7– Accueil de stagiaires demandeurs d’emploi	19
Article 4.8 – Taxe d’apprentissage	20
Article 5 – Mobilisation de la sous-traitance.....	20
Article 6 – Développement des actions de sensibilisation et de communication.....	21
Article 6.1 – Les programmes de sensibilisation et formation interne	22
Article 6.2 – Les programmes de sensibilisation et formation externe	23
Article 7 – Budget	23
Article 8 – Agrément.....	24
SIGNATURES	25

TD JB
FA
FA

Entre les soussignés :

- d'une part, l'Unité Economique et Sociale des Laboratoires Pierre FABRE désignée ci-après sous le nom d'Entreprise et représentée par Monsieur Thierry DENJAN agissant en qualité de Directeur Général Adjoint chargé des Ressources Humaines de l'Ethique et du Développement Durable

et

- d'autre part, les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux Centraux :

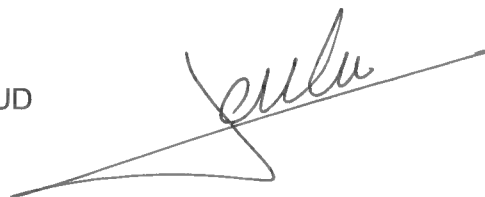
▪ Madame Christine GOULESQUE – CFE-CGC

▪ Madame Fabienne ALBERT – CFTC

▪ Monsieur Frédéric FABRE – CGT

▪ Madame Sabine CORBIERE – FO

▪ Monsieur Denis BARBERA - SUD



TD
JB
FF
X

FF

Article 1 – Champ d'application de l'Accord

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs des Sociétés constituant l'Unité Economique et Sociale (UES) des Laboratoires Pierre FABRE.

Toutes les sociétés qui entrent dans le périmètre de l'UES des Laboratoires Pierre FABRE bénéficient de plein droit des dispositions du présent Accord.

Article 2 – Cadre légal et conventionnel de l'accord

Le présent avenant est conclu dans le cadre des articles L.2222-1 et suivants du Code du travail, de la loi 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et les articles L2242-8 du Code du travail et suivants.

Il s'inscrit dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail prévue à l'article L2242-8 du code du travail et complète l'avenant à l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 22 mai 2014 dans ces dispositions relatives au don de jours.

Article 3 – Durée de l'Accord

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Le présent Accord sera applicable dès lors qu'il aura fait l'objet d'un agrément par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Tarn, avec effet au 1^{er} Janvier 2018.

Article 4 – Evolution de l'accord

Les parties s'engagent à se rencontrer régulièrement afin de le faire évoluer, notamment si une des situations suivantes se présente :

- changement du cadre légal ou conventionnel, notamment en cas d'évolution venant créer de nouvelles obligations susceptibles d'avoir des conséquences sur tout ou partie du présent accord,
- divergences d'interprétation.

Conformément à l'article L2261-7-1 du Code du travail, sont habilités à engager la procédure de révision du présent accord:

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu les organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes à l'accord
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives

Article 5 – Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux articles L2231-6 et D2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé :

- auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes, en un exemplaire,
- à l'Unité départementale du Tarn de la DIRECCTE en deux exemplaires (une version sur support papier et une version sur support électronique).

Le présent accord sera :

- notifié aux organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise,
- transmis aux représentants du personnel,
- mis à disposition dans chaque Etablissement.

FF
FD
JB
S

PREAMBULE

Depuis près de 30 ans et la signature du premier accord d'Entreprise sur le thème du handicap, les Laboratoires Pierre Fabre mettent en œuvre une politique volontariste favorisant l'emploi et l'intégration des personnes handicapées.

Cette politique a permis une évolution constante du taux d'emploi des travailleurs handicapés pour atteindre en 2016 un taux de 6,90% (avec minoration).

Fort de ce succès, l'Entreprise souhaite dans un contexte contraignant, poursuivre et réaffirmer son engagement en faveur des personnes en situation de handicap en maintenant sa politique d'emploi, d'insertion et d'accueil au sein de l'Entreprise.

Par ce dispositif contractuel et symbolique du 10^{ème} Accord depuis 1989 l'Entreprise pérennise sa volonté de consolider à long terme et de manière autonome sa politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés.

Afin de pérenniser le taux d'emploi, les parties conviennent de maintenir une politique volontariste et d'affirmer leurs engagements sur les axes suivants :

- L'amélioration de l'insertion et de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap,
- L'égalité de traitement dans les parcours professionnels,
- Le maintien dans l'emploi,
- La communication et la sensibilisation des différentes parties concernées, les collaborateurs, l'encadrement et les partenaires sociaux.

Pour continuer la progression sur ces thèmes, ce neuvième renouvellement favorisera l'information et la communication des collaborateurs de l'Entreprise visant notamment à combattre les préjugés et à transformer les mentalités.

Néanmoins, sans remettre en cause leur volonté d'investissement dans l'intégration professionnelle des travailleurs en situation de handicap, les Laboratoires Pierre FABRE doivent prendre en compte un certain nombre de contraintes et d'aléas économiques importants.

L'Entreprise maintient un ancrage territorial fort dans la région Midi-Pyrénées ce qui, compte tenu de la nature du bassin de l'emploi et la spécificité des métiers de l'Entreprise, entraîne de réelles difficultés à trouver des candidats.

Dans les trois prochaines années l'Entreprise continuera à faire face à deux tendances de l'environnement économique particulièrement présentes et contraignantes.

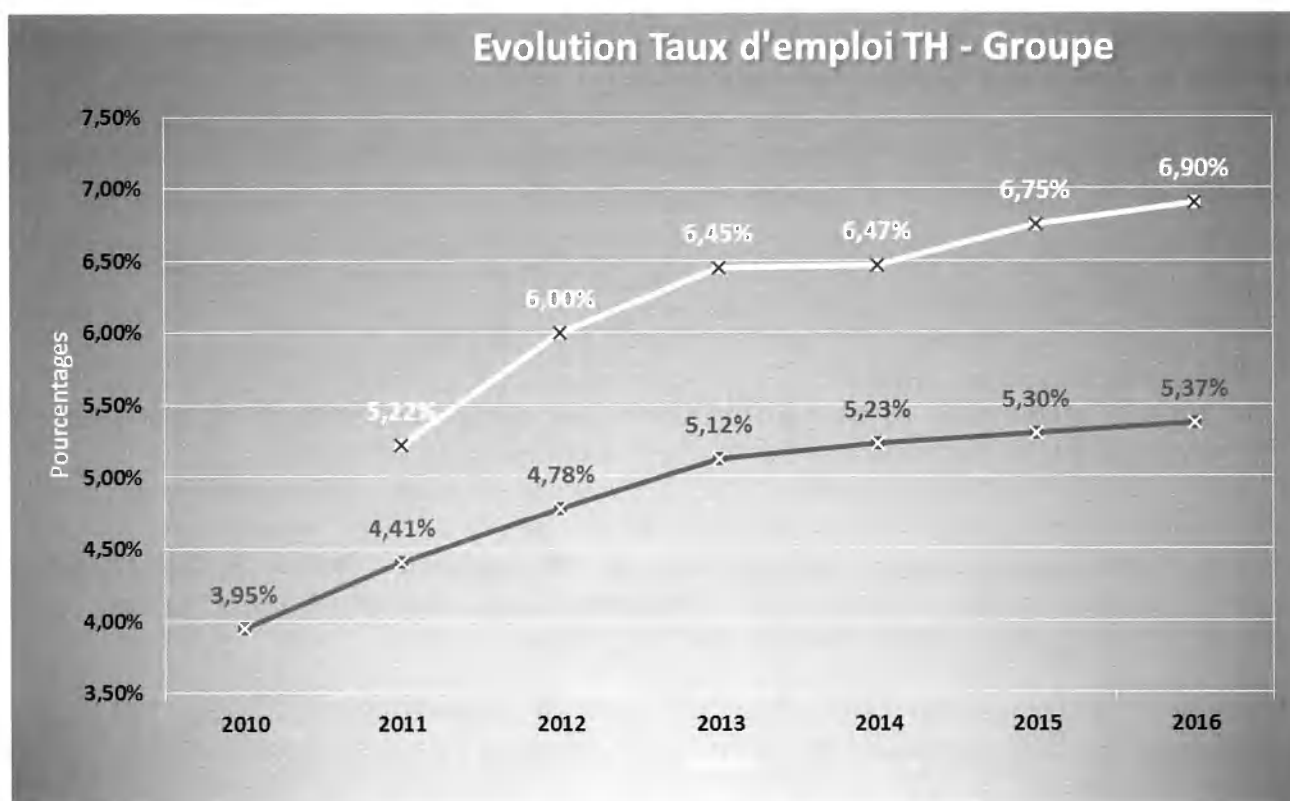
La première concerne l'environnement réglementaire peu favorable à l'industrie du médicament, provoquant des baisses des prix, le déremboursement, l'augmentation des taxes, et des contraintes réglementaires supplémentaires.

La seconde concerne quant à elle l'environnement concurrentiel en plein essor suite au tassement de la croissance en France et en Europe, et au développement d'une forte compétition internationale avec l'émergence de nouveaux acteurs.

Fort de son expérience et de ses résultats supérieurs à ceux de la branche, les Laboratoires Pierre Fabre ont souhaité maintenir leurs engagements spécifiques au sein d'un accord d'Entreprise mais s'associeront à l'élaboration des orientations de la politique en faveur de l'insertion des personnes handicapées et participeront à certaines actions mises en œuvre au niveau des Entreprises du Médicament.

Dans ce cadre, les responsables affaires sociales s'associent aux actions menées au niveau de la Branche.

Dans cet esprit, Les Laboratoires Pierre FABRE, entendent rester dans les années futures à un taux d'emploi de 6%.



Moyenne Nationale (2015) :	3,3 %
Moyenne Industrie Pharmaceutique (2015) :	3,46 %

Article 1 – Cellule Emploi

La cellule emploi constitue un réseau réunissant, dans chaque branche de l'Entreprise tous les partenaires internes concernés par l'insertion des personnes handicapées.

Ils proposent des actions d'insertion, contribuent au maintien dans l'emploi, développent des actions en matière d'aménagement ou d'accessibilité de site, sensibilisent tous les partenaires de l'Entreprise et informent l'ensemble des institutions représentatives du personnel de l'Entreprise.

Le Responsable des Affaires Sociales anime au quotidien ce réseau, constitué par :

- Directeurs et Responsables des Ressources Humaines,
- Département Développement des Compétences,
- Département Formation,
- Médecine du Travail,
- Correspondants de site (qui déclinent l'Accord localement) : le travail de sensibilisation, mené depuis des années au sein de l'Entreprise, a généré un potentiel de relais humains indispensable à la réussite des missions engagées.

Les missions de la Cellule Emploi sont nombreuses et variées :

- proposer des actions d'insertion de personnes en situation de handicap,
- contribuer au maintien dans l'emploi des personnes rencontrant un problème d'aptitude au cours de leur carrière professionnelle.
- développer des actions innovantes et concrètes en matière :
 - d'aménagement de poste,
 - d'accessibilité des sites,
 - de reclassement professionnel.
- promouvoir une ingénierie de l'insertion des personnes handicapées en collaborant avec les organismes qui apportent une contribution efficiente dans le cadre d'un partenariat négocié (école, université, organismes d'insertion),
- sensibiliser tous les partenaires de l'Entreprise, concernés de près ou de loin par le handicap, par la mise en place de modules d'information.
- informer annuellement les instances représentatives du personnel des actions menées et leur présenter un bilan, conformément à l'Article 6 du présent Accord,
- animer et former les Correspondants de site et les CHSCT.

Article 2 – Embauche en milieu ordinaire

Tous les emplois actuels ou à venir dans l'ensemble des entités de l'Entreprise sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Les Laboratoires Pierre FABRE mettent en place des actions pour favoriser les candidatures de ces personnes, en cohérence avec ses besoins d'emploi et de compétences.

Article 2.1 - Engagements

Il est important de saisir toutes les opportunités susceptibles de favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap, quels que soient les postes concernés en élargissant les sources de recrutement et en développant des partenariats avec des organismes spécialisés.

Les candidatures de personnes en situation de handicap seront encouragées via le site Internet Pierre Fabre en communiquant sur l'existence d'une politique emploi dédiée sur l'espace recrutement.

Le site des Laboratoires Pierre FABRE et plus particulièrement l'espace dédié au recrutement du Groupe, rappellera de manière claire nos principes et exigences en matière de diversité.

Une attention particulière sera également portée à la rédaction des offres d'emploi afin de faire en sorte qu'aucune mention ne puisse conduire une personne à renoncer à postuler en raison d'un critère pouvant être perçu a priori discriminant et, ainsi, ne pas freiner les candidatures de personnes en situation de handicap.

Toutes les offres de recrutement appropriées sont communiquées à nos partenaires spécialisés dans le recrutement de travailleurs handicapés avec lesquels nous poursuivons nos partenariats spécialisés comme par exemple, Cap Emploi, MDPH, AGEFIPH, CRP, ADRAR.

En termes de chiffres les engagements de recrutement pour les 3 prochaines années sont les suivants :

Engagements 2018 -2020	
CDI	9
CDD	6
Contrats Alternance	5
Intérim	20
Stages	25
Emplois d'été	18

Article 2.2 - Partenariats et manifestations favorisant l'embauche en milieu ordinaire

En adéquation avec ses besoins d'emploi, l'Entreprise poursuit ses actions afin de favoriser le recrutement de travailleurs handicapés.

Le réseau de partenaires ne cesse de s'élargir et les sources de recrutement se diversifient. L'Entreprise s'engage ainsi au niveau local dans différents programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés et travaille avec des structures de placements, des organismes de formation et des écoles.

L'Entreprise est ainsi présente lors d'événements nationaux comme la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, des interventions dans des colloques suite à la demande des Universités de la région, ou encore des interventions dans des centres de formation spécialisés et participation à des tables rondes.

Enfin, la recherche de candidatures s'effectue au travers de la participation de l'Entreprise aux manifestations ayant trait à l'emploi des personnes handicapées ainsi qu'à notre adhésion au dispositif Tremplin, programme mettant en relation les Entreprises avec les personnes en situation de handicap en recherche d'emploi et les étudiants.

Article 2.3 – Recrutement de personnes en situation de handicap

Les métiers des Laboratoires Pierre-Fabre exigent de part l'essence même de ses activités, des compétences spécifiques.

Aussi, pour contribuer à l'intégration des personnes handicapées et les amener, le cas échéant, au niveau de qualification requis, l'Entreprise souhaite développer leur professionnalisation et recruter 5 contrats d'alternance.

Pendant la durée du présent Accord, l'Entreprise s'engage également à recruter des personnes en situation de handicap à hauteur d'une embauche par Branche et par famille de métiers (Recherche Développement, Industrie Logistique, Commercialisation Diffusion, Fonctions Support), dès lors que cette famille de métiers existe au sein de la Branche et quelle que soit la forme du contrat (CDI, CDD, contrat de professionnalisation ...).

- Accueil des travailleurs en situation de handicap

La Directions des Ressources Humaines et les managers, avec l'aide et le partenariat des services de santé au travail et des affaires sociales, veille à ce que le travailleur handicapé qui entre dans l'Entreprise bénéficie d'un accueil personnalisé et de qualité. Une bonne intégration passe par un environnement adapté et préparé à l'accueil des personnes en situation de handicap.

C'est la raison pour laquelle, les Laboratoires Pierre FABRE mettent en œuvre, en amont, des actions permettant de sensibiliser et favoriser l'implication des managers : rencontre des Responsables Affaires Sociales au cours de leur parcours d'intégration (présentation de la politique menée par l'Entreprise en matière d'emploi en faveur des salariés en situation de handicap et notamment de l'Accord Handi'Cap), intégration du thème du handicap dans les stages de management, réunion entre les Responsables Affaires Sociales et les managers avant l'arrivée d'un travailleur handicapé dans l'équipe, etc.

Les médecins du travail sont également informés en amont du recrutement de tout nouveau salarié en situation de handicap afin de préparer, avec le manager en relation avec les Responsables Affaires Sociales, l'adaptation du poste de travail.

En outre, l'Entreprise entend assurer la préparation des équipes accueillantes selon la nature et le type de handicap, et dans le strict respect du secret médical. Elles sont notamment informées des adaptations de poste et/ou des aménagements du temps de travail nécessaires à l'intégration de la personne en situation de handicap.

- Développement de l'alternance et favoriser l'insertion par la professionnalisation

Parmi les candidats identifiés par l'Entreprise, certains ont besoin de compléter leurs connaissances dans leur métier ou d'acquérir un niveau de formation supérieur. La possibilité de leur proposer de suivre un parcours complémentaire de formation sera étudiée en vue de préparer une future embauche.

Le recours à l'alternance favorise cette préparation à l'emploi et répond aussi à la nécessité d'aider les personnes en situation de handicap à définir un projet professionnel et à l'atteindre.

Les personnes en situation de handicap ayant terminé un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dont le métier correspond à un besoin dans l'Entreprise seront recrutés en CDI à l'issue de leur formation si les conditions sont conformes à nos process de recrutement en fonction de nos besoins.

Article 2.4 - Valorisation de l'intérim

Les Laboratoires Pierre-Fabre travaillent de façon privilégiée avec les Entreprises de travail temporaire qui ont une démarche volontariste sur le handicap et la diversité des profils.

Le contrat de travail temporaire est un moyen de sensibiliser les équipes à l'intégration des personnes en situation de handicap et constitue une filière complémentaire à l'embauche. Il contribue également à la professionnalisation de cette population. Dans cette optique, les Laboratoires Pierre FABRE sensibilisent les Entreprises de travail temporaire sur le sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap et rappellent dans les contrats cadres signés avec les agences d'intérim le principe général d'égalité de traitement à l'embauche.

Article 2.5 - Péréquation

Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectuera par établissement pour déterminer le nombre de travailleurs handicapés employés et à employer.

Les différentes obligations seront consolidées au niveau de l'Entreprise pour pouvoir apprécier l'obligation légale.

La mise en place de moyens spécifiques importants n'est envisageable qu'au niveau de l'Entreprise.

FF
FD
FA
scj
J

Article 3 – Maintien dans l'emploi

Au delà de l'accès à l'emploi lui-même, l'Entreprise se montre très attachée au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

En effet, les situations de handicap doivent faire l'objet d'une prise en charge spécifique tout au long de la carrière des collaborateurs concernés.

Les parties au présent accord conviennent que l'ensemble des outils développés dans l'Entreprise doivent faciliter le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave au cours de leur vie professionnelle. En effet les efforts de l'Entreprise pour maintenir dans l'emploi ces salariés sont un axe prioritaire au même titre que les actions d'insertion.

Aussi, lorsqu'une situation de handicap apparaît, une prise en charge globale doit être privilégiée, en aménageant le poste et la situation de travail, mais aussi en tenant compte des souhaits professionnels du salarié, de ses compétences et de son expérience.

Le suivi médical des salariés de l'Entreprise assuré par le médecin du travail a toujours été considéré comme prioritaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, l'Entreprise a décidé de créer un service autonome de médecine du travail pour les collaborateurs des sites de Midi Pyrénées (hors Aignan et Cahors). Cette décision répond au souci de maintenir le meilleur niveau de suivi de la santé de ses collaborateurs et de mener une politique responsable de prévention des risques.

En outre ce service autonome est également chargé de la surveillance médicale des populations réseaux des Laboratoires Pierre FABRE, les médecins de ce service et leurs assistantes se déplaçant sur les séminaires régionaux et nationaux.

Parce qu'ils ont un rôle majeur à jouer, l'ensemble des médecins du travail (Service Autonome/Services Inter-entreprises) sont étroitement associés aux démarches réalisées par les Laboratoires Pierre FABRE au niveau de l'UES dans le cadre de la politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap.

La Cellule Emploi, mise en place dans chaque Branche pour la promotion et le suivi de l'Accord Handi'Cap, réunit : le Responsable des Affaires Sociales, les Directeurs et Responsables des Ressources Humaines, le Département Développement des Compétences, le Département Formation, les correspondants de site et les médecins du travail.

Dans le cadre de la politique de reclassement, ils font également partie de la « Cellule employabilité », qui se réunit pour étudier l'ensemble des situations de collaborateurs en difficulté et plus particulièrement lorsqu'ils sont atteints par une problématique de santé pouvant avoir une répercussion sur leur vie professionnelle.

Le rôle des médecins du travail est également essentiel dans les démarches de recrutement. En effet sont notamment abordées avec la médecine du travail les questions relatives :

- au suivi des salariés handicapés en poste (suivi de la compatibilité du poste au handicap) ;
- au recrutement des personnes en situation de handicap : en effet, les médecins du travail sont informés en amont du recrutement de tout nouveau salarié en situation de handicap, pour préparer, avec le manager, le RRH et le service des affaires sociales, l'adaptation au poste de travail afin de faciliter l'intégration de la personne en situation de handicap par l'équipe de travail (importance de la visite médicale d'embauche avant la prise de poste) ;
- à l'information et à la sensibilisation des salariés quant à la RQTH.

Toutes les mesures appropriées sont envisagées pour réussir le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, l'aménagement des sites, des postes et de l'organisation du travail.

Article 3.1 - Aménagement des sites

Les Laboratoires Pierre FABRE déploient, depuis déjà plusieurs années, des moyens considérables afin d'améliorer l'accueil des travailleurs handicapés.

Cet accueil est parfois difficile voire compromis pour les personnes handicapées moteur, certains sites ne possédant pas les équipements adaptés.

En conséquence, un travail de fond a été engagé en favorisant progressivement l'accessibilité des sites. Des installations spécifiques (rampe d'accès pour fauteuil, monte-handicapé, sanitaires adaptés, ...) sont proposées lorsque des travaux de rénovation sont programmés.

Ces actions et aménagements doivent permettre à terme une meilleure intégration des personnes handicapées moteur ou sensoriels par une accessibilité totale de l'ensemble de nos sites.

Article 3.2 - Aménagement des postes

L'aménagement temporaire ou définitif du poste de travail peut se concevoir selon deux axes :

- Le premier est celui relatif à l'aménagement matériel du poste de travail :

Lors de l'embauche d'un travailleur handicapé, l'Entreprise s'engage à acquérir le matériel spécifique nécessaire à l'adaptation du poste (agrandisseur d'écran, appareillage auditif, etc.).

Des aides techniques adéquates seront également prévues si un salarié devient handicapé durant son parcours dans l'Entreprise, afin de lui permettre, si possible, d'être maintenu sur son poste de travail ou de bénéficier d'un reclassement sur un poste de travail adapté.

- Le deuxième consiste à refonder l'organisation du travail dans son ensemble :

Pour les salariés dont l'état de santé l'exigera, un aménagement organisationnel du temps de travail sera envisagé. Cet aménagement pourra prendre des formes diverses :

- suppression du travail en équipe
- diminution du temps de travail
- modification des horaires de travail

Le contenu du poste pourra, le cas échéant, être modifié par un allègement des tâches ou encore la suppression de certaines manipulations.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sera, le cas échéant, associé à ces démarches.

Toutes les actions relatives à l'aménagement du poste pourront également concerner les salariés dits « sensibles », non officiellement reconnus handicapés, mais dont l'adaptabilité est réduite, selon le Médecin du Travail. Il semble, en effet, important de ne pas cibler les interventions uniquement sur un aspect curatif mais d'inscrire l'Entreprise dans une perspective de prévention.

Article 3.3 – Reclassement

- Procédure de reclassement

Les Laboratoires Pierre FABRE mettent en œuvre un process de gestion de l'inaptitude et de reclassement.

Dans cette perspective, en cas d'impossibilité d'aménagement de poste, une procédure de reclassement spécifique impliquant le Responsable des Affaires Sociales, le Médecin du travail, le Responsable des Ressources Humaines, la hiérarchie du collaborateur devenu inapte, le Département Développement des Compétences et le Département Formation, est mise en application.

Ces acteurs vont mettre en œuvre tous les moyens afin d'assurer le maintien dans l'emploi des collaborateurs dont le handicap modifie les aptitudes au travail et anticiper des modalités de retour à l'emploi personnalisées.

Tout collaborateur, absent pour le motif d'un arrêt de travail depuis plus d'un mois, se voit proposer un entretien individuel par téléphone ou à son domicile avec le Responsable des Affaires Sociales.

En fonction de cette première évaluation de la situation du collaborateur, ce dernier est informé sur le déroulement de la procédure de reclassement et plus particulièrement sur l'intérêt notable de rencontrer le médecin du travail lors d'une ou de plusieurs visites de pré-reprise permettant un suivi efficace de l'évolution de son état de santé : ceci afin que l'Entreprise puisse lui proposer un emploi conforme à un avis médical fondé sur une connaissance parfaite de sa situation.

La Cellule Employabilité est ensuite réunie afin d'effectuer une analyse de la situation professionnelle, médicale et sociale du salarié. Elle est composée :

- du médecin du travail ;
- de l'infirmière, le cas échéant ;
- du Responsable des Ressources Humaines ;
- du Responsable des Affaires Sociales.

A titre préventif, la Cellule Employabilité se réunit également chaque trimestre, sur chaque site afin d'échanger sur la situation des collaborateurs absents pour cause de maladie et préparer ainsi leur retour à l'emploi.

Lorsque toutes les solutions d'aménagement de poste ont été épuisées, la Direction des Ressources Humaines entreprend une recherche de reclassement au sein de toute l'Entreprise. Si besoin, une action de formation peut être proposée avant la prise de fonction dans le nouveau poste. Après avis du médecin du travail du site, des adaptations nécessaires pourront être menées pour compenser le handicap du collaborateur (reprise à temps partiel pour motif thérapeutique, aménagement des horaires de travail, aménagement du poste de travail...).

Cette dynamique est systématiquement mise en œuvre dès qu'un collaborateur perd une partie non négligeable de ses capacités de travail suite à une maladie, un accident ou à l'aggravation d'un handicap déjà connu.

A noter que chaque sortie d'un travailleur handicapé des effectifs de l'Entreprise sera analysée pour en déterminer les motifs.

Article 3.4 - Formation

Les collaborateurs en situation de handicap ont accès à la formation continue dans l'Entreprise, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Par ailleurs, un bilan de compétences peut être organisé au préalable à toute action de reclassement et/ou de formation.

Des formations spécifiques liées au handicap peuvent également être mises en œuvre pour permettre le maintien du salarié à son poste de travail ou sa reconversion. Une formation, adaptée si nécessaire au handicap, peut être également proposée aux personnes handicapées en cours de recrutement, pour lesquelles un perfectionnement s'avère nécessaire.

En dernier lieu, le regard porté sur le handicap est un facteur à prendre en compte dans la réussite du processus d'intégration dans une collectivité de travail, c'est la raison pour laquelle l'Entreprise mènera des campagnes d'information et de sensibilisation du personnel et de l'encadrement pour favoriser ce processus.

Au delà de ces campagnes de sensibilisation, des informations spécifiques sur le thème du handicap sont intégrées dans les formations à destination des équipes d'encadrement.

Handwritten initials and signatures: TD, JB, FK, and a signature.

Article 3.5 – Accompagnement social

Un collaborateur ayant un proche en situation de handicap peut bénéficier d'un accompagnement social individualisé réalisé par le Responsable des Affaires Sociales (écoute, conseils pour surmonter les difficultés exprimées, informations sur les démarches administratives, etc.).

Article 4 – Mission d'insertion

Article 4.1 – Accueil des travailleurs handicapés

La Directions des Ressources Humaines et les managers, avec l'aide et le partenariat des services de santé au travail et des affaires sociales, veilleront à ce que le travailleur handicapé qui entre dans l'Entreprise bénéficie d'un accueil personnalisé en vue de sa bonne intégration.

Dès l'accueil ou en fonction de l'évolution de l'état de santé du collaborateur, l'Entreprise l'informerait sur les différentes formes d'aides qu'elle peut lui proposer, conformément aux termes du présent Accord.

Article 4.2 – Protection de la santé et conditions de travail

L'Entreprise s'attachera à organiser la visite médicale d'embauche des personnes en situation de handicap en amont de leur intégration et à assurer la visite périodique (VIP) au plus tard tous les 3 ans. Le Médecin du Travail fixera la périodicité du suivi médical en fonction de l'âge, de l'état de santé, du poste, des risques professionnels et des conditions de travail.

Enfin, conformément au Code du travail, l'examen médical d'embauche des salariés temporaires est réalisé par le médecin du travail de l'Entreprise de travail temporaire. Afin de faciliter la bonne intégration des travailleurs handicapés, les Entreprises de travail temporaire seront incitées à organiser rapidement la visite médicale des intérimaires ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap accueillis en stage dans l'Entreprise bénéficient d'un entretien préalable avec un membre de l'équipe médicale.

Article 4.3 – Information

Toute personne en situation de handicap doit pouvoir avoir accès aux supports de formation communiqués par l'Entreprise. A cet effet, des mesures spécifiques continueront d'être prises en direction notamment des salariés présentant des handicaps sensoriels (déficience auditive, visuelle, etc....).

Article 4.4 – Suivi de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Les Laboratoires Pierre-Fabre favorisent la reconnaissance du handicap des collaborateurs de l'Entreprise présentant les conditions requises. Cette reconnaissance permet au service des ressources humaines et au service médical d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Elle permet également aux personnes intéressées de bénéficier des mesures particulières du présent Accord.

La procédure de reconnaissance dépend de la réglementation en vigueur et relève des organismes extérieurs compétents. Néanmoins le médecin du travail et les responsables des Affaires Sociales continueront de mener des actions de sensibilisation auprès des collaborateurs et apporteront le soutien nécessaire aux personnes qui le souhaitent pour s'engager dans cette démarche.

Aussi, des informations régulières continueront d'être diffusées auprès de l'ensemble des salariés en situation de handicap afin de les informer de l'intérêt de la démarche de demande, de renouvellement ou de signalement de la reconnaissance du handicap ainsi que des circuits à suivre.

Un support de communication a été élaboré et mis à disposition des salariés intéressés sur simple demande.

En outre, afin de permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de faire reconnaître leur handicap :

- le Responsable des Affaires Sociales propose un accompagnement social individuel pour effectuer les démarches administratives ;
- une autorisation d'absence rémunérée est mise en place. Ainsi, les démarches administratives liées à la reconnaissance du handicap par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) peuvent être effectuées sur le temps de travail, dans la limite d'une demi-journée.
- La demande d'autorisation d'absence devra être transmise au Responsable Ressources Humaines accompagnée de la convocation délivrée par la CDAPH.

Article 4.5 – Absences exceptionnelles

- Autorisation exceptionnelle d'absence pour rentrée scolaire

Les mères et les pères de famille qui désirent accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire (classe maternelle, cours préparatoire, sixième) bénéficient de deux heures rémunérées ce jour là.

Cette mesure sera appliquée à la situation particulière des parents d'enfants en situation de handicap et aux spécificités du cursus scolaire de leurs enfants afin de garantir un traitement équitable entre tous les collaborateurs.

- Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Handwritten signatures and initials: TD, JB, FK, and a large stylized signature.

Dans le cadre de la loi du 9 mai 2014, un salarié peut, dans les conditions et selon les modalités des articles L1225-65-1 et suivants du Code du travail, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un salarié de l'Entreprise.

- Extension du don de jour de repos à d'autres bénéficiaires

Dans les mêmes conditions, les partenaires sociaux dans le cadre du présent accord décident d'étendre le don de jours de repos pour qu'il puisse bénéficier également à tout collaborateur dont l'enfant à charge ou le conjoint (époux, concubin, partenaire de Pacs) est atteint d'une maladie d'un handicap victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Article 4.6 – Etudiants

Comme les années précédentes, l'Entreprise réitère sa volonté d'accueillir des étudiants handicapés dans le cadre de la validation de leur cursus scolaire ou universitaire.

Par ce biais, les Laboratoires Pierre-Fabre permettent aux étudiants en situation de handicap de découvrir l'Entreprise et d'acquérir des compétences et des savoir-faire dans ses métiers à travers des stages.

Ces stages prennent des formes diverses, stages écoles, stage d'insertion ou de réorientation professionnelle et sont réalisés sous convention de stage.

L'accueil de ces étudiants, au-delà du développement de savoir-faire indispensable à leur cursus, présente également une vertu pédagogique vis-à-vis des managers et des collaborateurs en contribuant à l'évolution de la vision portée sur les personnes en situation de handicap et leur place dans l'Entreprise.

Ces actions seront réalisées en cohérence avec les actions de promotion de nos métiers auprès des écoles.

Dans le souci d'améliorer l'impact de ces actions, les liens avec les associations œuvrant auprès des étudiants handicapés sont régulièrement entretenus (par exemple, participation à des Forums ou renouvellement de l'adhésion au dispositif tremplin).

Les opportunités de partenariats avec des associations, écoles, et universités sensibilisées au sujet du handicap et en faveur de l'accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap seront étudiées avec attention.

Article 4.7– Accueil de stagiaires demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap constituent souvent une population éloignée de longue date du marché du travail avec des ruptures dans les cycles professionnels et la formation initiale.

L'accueil en stage de demandeurs d'emploi poursuit un triple objectif :

TD JB
FA
f

- découvrir le ou les métier(s) choisi(s) dans le futur projet professionnel,
- compléter la connaissance du métier
- certifier l'acquis au regard des spécificités d'un poste.

Ces stages semblent particulièrement importants dans le sens où ils permettent une confrontation avec la réalité du travail en Entreprise.

L'accueil de stagiaires permet la constitution d'un vivier de candidatures non négligeable pour l'Entreprise ; la période de stage est un moyen efficace d'évaluation et de connaissance réciproques. Il s'agit là d'un tremplin vers l'embauche.

C'est pourquoi l'Entreprise favorise l'accueil de stagiaires des centres de reclassement professionnel et participe à certain jury d'examens.

Article 4.8 – Taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage est un moyen de participer, notamment aux coûts de formation liés à l'acquisition des compétences de jeunes handicapés.

A ce titre, les Laboratoires Pierre FABRE s'engagent à verser une part de la taxe d'apprentissage à des organismes de formation qui ont pour public des personnes en situation de handicap ou des personnes qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Article 5 – Mobilisation de la sous-traitance

En réaffirmant leur volonté de poursuivre et d'étendre leur partenariat avec les établissements protégés, les Laboratoires Pierre FABRE participent à la création d'emplois de personnes en situation de handicap, notamment dans les bassins d'emploi où l'Entreprise est implantée et favorisent le travail in situ.

La sous-traitance de travaux aux entreprises du secteur protégé et adapté est également un moyen efficace d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap. En effet, les entreprises adaptées permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire peut demander du temps, la définition d'un projet professionnel ou des adaptations spécifiques.

L'Entreprise s'engage à poursuivre des actions de sous-traitance avec les établissements protégés, un des objectifs étant de favoriser le travail in situ comme sur le site de Muret.

Aussi, l'Entreprise s'engage pour la durée de l'Accord à poursuivre sur cet axe en s'appuyant sur l'existant et en engageant des contacts avec des nouveaux fournisseurs relevant du secteur protégé.

Ce partenariat devrait élever les compétences techniques des entreprises adaptées et favoriser de ce fait l'intégration des salariés handicapés en milieu ordinaire.

Les activités de sous-traitance touchent des activités telles que :

- Le conditionnement,
- L'entretien des locaux,

TJ
 JB
 FA
 P
 SCS

- L'entretien des espaces verts,
- La mise à disposition de salariés sur les sites (moyens généraux, fabrication, distribution...),
- L'achat de fournitures

A titre d'exemple, le site de Muret, en collaboration avec l'ESAT « Château Blanc » à Toulouse, a contribué à l'insertion de sept personnes en situation de handicap. Cette évolution a été possible grâce à différentes mesures d'intégration telles que :

- l'organisation d'une réunion d'échange entre l'encadrement et les animateurs de l'ESAT afin de répondre à toutes les questions relatives à l'intégration de personnes en situation de handicap sur le site,
- l'accompagnement quotidien des personnes handicapées sur leur poste de travail par un éducateur technique afin de les former et d'assurer l'interface avec l'équipe de travail,
- la mise en œuvre d'un suivi socioprofessionnel de l'équipe de travail, assuré par l'ESAT (groupe de parole, débriefing sur leur vécu professionnel ...) ;
- l'accueil annuel par l'ESAT de collaborateurs de l'Entreprise afin de découvrir l'institution, ses activités et partager une journée de rencontre avec des travailleurs handicapés.

Les Laboratoires Pierre Fabre s'engagent également à favoriser les achats responsables en intégrant des critères sociaux et environnementaux dans la politique achat.

Ainsi, par exemple, les segments pouvant offrir des prestations d'insertion (Type ESAT) pourront être référencés chaque fois que cela sera possible.

Article 6 – Développement des actions de sensibilisation et de communication

La diversité des équipes est un facteur de succès des Laboratoires Pierre-Fabre. Malgré les progrès accomplis en matière de perception du handicap, les efforts de sensibilisation doivent être poursuivis afin de tendre vers une image plus juste des personnes handicapées et de lever les freins à l'insertion.

Les Laboratoires Pierre-Fabre entendent donc continuer à s'enrichir de collaborateurs issus d'horizons, de formations et de métiers différents et rejettent toute idée et pratique de discrimination entre les personnes.

Il est important d'informer et de former les collègues de travail et l'encadrement du salarié en situation de handicap, afin de modifier le regard qu'ils portent sur le handicap et sur les personnes concernées et les sensibiliser à l'acceptation des éventuelles compensations associées.

Dans le respect du secret médical une attention particulière sera portée à la sensibilisation des managers et des collaborateurs au sein des secteurs d'activité où le taux de personnes en situation de handicap ou le nombre d'adaptation de poste est significatif.

L'ensemble des parties prenantes est responsable de la sensibilisation et de la communication sur le handicap. Quels que soient les niveaux et les fonctions dans l'Entreprise, chacun a un rôle à jouer dans cette action. Les partenaires sociaux font partie des acteurs de diffusion des messages au plus près du terrain.

Article 6.1 – Les programmes de sensibilisation et formation interne

La concrétisation d'une politique d'insertion sociale et professionnelle nécessite la poursuite de l'évolution des mentalités et des attitudes, des comportements et des représentations socioculturelles de tous les acteurs.

L'action de sensibilisation et de communication au sein de l'Entreprise est importante afin de favoriser une bonne appropriation des enjeux et de l'intégration de la politique handicap dans les différents processus de l'Entreprise.

Les actions de sensibilisation à destination de tous les collaborateurs doivent notamment permettre de :

- promouvoir et faire partager les engagements de l'Entreprise en matière de handicap,
- faire connaître les réseaux d'acteurs internes et externes compétents pour l'insertion ou le maintien dans l'emploi d'une personne ne situation de handicap,
- communiquer auprès des salariés sur les actions mises en place et les résultats obtenus.

Par ailleurs, afin de poursuivre la montée en compétence des acteurs relais, des actions spécifiques sont mises en place et pérennisées :

- le sujet du handicap dans l'Entreprise est intégré et actualisé dans les supports de formation utilisés lors des stages de management,
- le département de développement des compétences est sensibilisé à la question du handicap dans les opérations de recrutement et de gestion des carrières,
- une information approfondie des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, dispensées par les responsables des affaires sociales éventuellement appuyée par le médecin du travail sera organisée tout au long de la durée du présent Accord.

L'objectif de cette mesure sera de sensibiliser les CHSCT à la question du handicap dans l'Entreprise et les responsabiliser d'avantage afin qu'ils incarnent un véritable relai au plus près des sites et des collaborateurs.

Sur la durée de l'accord, il est convenu de poursuivre l'information sur le sujet du handicap au travers du site intranet du groupe The Place.

Par ailleurs, au sein de cet intranet un espace « mon accompagnement social » sera intégré à la rubrique mon quotidien pour assurer une meilleure visibilité des propositions d'accompagnement par le service des Affaires Sociales (par thématiques : famille, logement, budget, handicap, santé et santé au travail et travail), ainsi que des informations pratiques (contacts, dates de permanences, événements,...)



En parallèle, les Responsables des Affaires Sociales organiseront des actions de sensibilisation auprès des collaborateurs sur 4 sites du groupe sous la forme de manifestations diverses ou d'expositions.

Au-delà de la communication interne, l'Entreprise veille à faire connaître son engagement à l'extérieur, notamment au travers de sa participation à des manifestations pour l'emploi.

Article 6.2 – Les programmes de sensibilisation et formation externe

Les Laboratoires Pierre-Fabre ont pour volonté de faire connaître leur engagement en matière de politique handicap à travers des actions de communication externe auprès des candidats potentiels mais également auprès d'un public plus large, dans le but d'informer et de sensibiliser au handicap et ainsi de participer de manière plus globale au changement des mentalités.

Pour déployer une politique en faveur des personnes en situation de handicap, de façon durable, il est indispensable de mettre en œuvre des partenariats spécifiques avec des acteurs reconnus bénéficiant d'une expérience significative.

Pour ce faire, des réseaux externes sont développés au niveau national et local.

A ce titre, les Laboratoires Pierre-Fabre participent activement à la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées donnant lieu à différentes manifestations locales en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap en créant un lien et un lieu de rencontre entre le milieu du handicap et les entreprises.

L'organisation de journées Handi Etudiante sur l'un de nos sites sera pérennisée à raison d'une manifestation tous les deux ans, la prochaine édition étant programmée fin novembre 2017.

La communication externe sur les engagements en matière de handicap des Laboratoires Pierre-Fabre sera renforcée sur les supports généralistes dans l'optique d'inciter les candidats à consulter le site Pierre Fabre.

Article 7 – Budget

Le financement du programme d'action en faveur des personnes handicapées est fait par le biais de la contribution que l'Entreprise aurait, à défaut d'accord dû verser à l'AGEFIPH.

Cette approche budgétaire globale est réajustée chaque année au regard des actions planifiées et des montants de contribution que les établissements auraient dû verser, au titre de l'obligation pour l'année n-1.

Le bilan financier sera transmis chaque année à la DIRECCTE et sera présenté au CCE.

Article 8 – Agrément

A l'initiative de la direction, le présent Accord sera soumis à la procédure d'agrément auprès de l'autorité administrative, conformément aux dispositions des articles L5212-8 et L5212-17 du code du travail.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature at the top, a smaller signature below it, and several initials or marks at the bottom right.

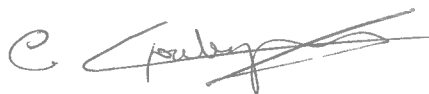
SIGNATURES

Fait à Castres, le 26 octobre 2017

Pour l'Entreprise, Monsieur Thierry DENJEAN agissant en qualité de Directeur Général Adjoint chargé des Ressources Humaines, de l'Ethique et du Développement Durable.

Pour les organisations syndicales :

- Madame Christine GOULESQUE - CFE-CGC



- Madame Fabienne ALBERT - CFTC



- Monsieur Frédéric FABRE – CGT



- Madame Sabine CORBIERE – FO



- Monsieur Denis BARBERA - SUD

