

## ACCORD RELATIF A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES AU SEIN DU GROUPE LUCIEN BARRIERE

2009 – 2010 – 2011

Entre le Groupe Lucien BARRIERE, représentée par Monsieur André DECOUTÈRE,  
Directeur des Ressources Humaines Groupe, dont le siège social est domicilié  
35 Boulevard des Capucines - Paris 2<sup>ème</sup>

D'une part,

- ♦ La Fédération des Services C.F.D.T.,  
représentée par Monsieur Pierre LOUSTAU LASPLACES
- ♦ La Fédération INOVA CFE-CGC, représentée par Monsieur Marc Antoine LEONETTI
- ♦ La Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des  
prestations de services CFTC représentée par Monsieur Charles ALBERT
- ♦ La Fédération Commerce, distribution, services C.G.T.  
représentée par Monsieur Cyril SARAGAGLIA
- ♦ La Fédération Employés et Cadres C.G.T / Force Ouvrière,  
représentée par Monsieur Robert GIANNINI

D'autre part, C. A

C.S  
C M ad pu  
RG

## PREAMBULE

Le présent accord s'applique au périmètre français du Groupe Lucien Barrière qui est composé d'une quarantaine de filiales employant plus de 6 000 collaborateurs et exerce son activité principalement dans le domaine des casinos et de l'hôtellerie – restauration mais également de la thalassothérapie ou des golfs.

Soucieux de contractualiser sous forme d'accord une politique d'insertion des personnes handicapées, la Direction et les organisations syndicales se sont rapprochées.

Conscients de la nécessité de développer et de garantir l'égalité des chances et la diversité au sein du Groupe Lucien Barrière, la négociation a eu pour objectif de poser des principes généraux de lutte contre les discriminations à tous les stades de la vie professionnelle depuis le recrutement jusqu'à la fin du contrat de travail qui lie le salarié handicapé et l'entreprise.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n°1987-517 du 10 juillet 1987 modifiée par 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, laquelle a favorisé l'extension du champ de la négociation collective, en prévoyant que l'insertion professionnelle des personnes handicapées rentre de façon obligatoire dans le champ de la négociation.

Le Groupe Lucien BARRIERE, se référant à l'accord collectif signé par la branche professionnelle des casinos le 14 mars 2008, a souhaité déployer un accord de groupe sur l'emploi des travailleurs handicapés afin de renforcer la prise de conscience par les employeurs, des responsabilités particulières qui leur incombent à ce titre.

Dans un souci d'équité, le présent accord de groupe entend déployer des dispositions au moins aussi favorables aux salariés du groupe que celles prévues par la négociation collective pour la branche des casinos; et ce quelle que soit leur convention collective de rattachement.

De façon plus générale, l'architecture de l'accord de branche du 14 mars 2008 est reprise dans le présent accord de groupe en ce qui concerne les éléments de diagnostic et d'information préalable, de contenu d'action et de responsabilités.

## Chapitre I – CADRE DE L'ACCORD DE GROUPE

Les partenaires sociaux du Groupe Lucien Barrière ont engagé, dans le cadre de la Loi du 11 février 2005, les négociations nécessaires en vue de parvenir à la signature d'un accord de groupe en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs handicapés dans ses articles L.5211-1 et suivants, R.5212-1 et suivants du Code du travail, telles que modifiées par la loi n°2005-102 du 11 février 2005.

### 1. OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord définit la politique du Groupe Lucien Barrière, et précise les orientations en matière d'intégration et formation professionnelle, de maintien dans l'emploi et de prévention des salariés en situation de handicap. *C.A*

*CG* *ad* *CS* *PLU*

Les principaux objectifs de cette politique sont de :

- Favoriser le recrutement des personnes handicapées au sein des entreprises et établissements du Groupe Lucien Barrière, en assurant leur intégration professionnelle,
- Permettre le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ou susceptibles de le devenir en engageant les actions curatives et préventives permettant la poursuite de leur activité au sein de l'établissement
- Développer des actions de formation en faveur de salariés handicapés,
- Développer la collaboration avec les établissements du secteur protégé et adapté, ainsi que le recours à ces structures pour l'achat de biens ou de prestations de services,
- Développer au niveau du groupe des actions d'information et de sensibilisation des collaborateurs autour de la politique d'emploi de personnes handicapées menée par l'entreprise.

En référence à l'article L.5212-8 du Code du travail relatif au champ d'application des accords de branche, d'entreprise ou d'établissement et à l'article L.2241-5 du Code du travail relatif à l'obligation de négociation sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et sur les conditions de travail et d'emploi, il est arrêté le plan d'actions qui suit.

## 2. CHAMP D'APPLICATION

### 2.1 – PERSONNES BENEFICIAIRES

Les personnes physiques bénéficiaires des dispositions du présent accord sont définies par l'article L.5212-13 du Code du travail.

Il s'agit des catégories de personnes suivantes :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L 146-9 du code de l'action sociale et des familles
- 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 vingt et un 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 5ème tiret : *C.A R.G.M e.S ad pu*

- Les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, s'ils 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 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 d'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.

Ces personnes sont désignés comme les bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH)

**2.2 – ETABLISSEMENTS CONCERNES**

Le présent accord s'applique au Groupe Lucien Barriere SAS et à toutes ses filiales et leurs établissements tel que figurant dans la liste en annexe 1.

Il a vocation à s'appliquer par adhésion automatique à toutes les sociétés qui viendraient à entrer dans le Groupe Lucien Barriere pendant la durée d'existence du présent accord.

La disparition de la qualité de filiale telle que définie aux articles L.2331-1 et suivants du Code du travail entraîne la cessation de la prise en compte de la société pour l'application de l'accord à compter de la date de perte de la qualité de filiale.

**2.2.1 DDTEFP compétente :**

Un tableau synthétique de l'ensemble des déclarations annuelles des établissements sera établi au niveau central et transmis à la DDTE-FP du département de Paris.

**2.2.2. Diagnostic préalable :**

Conformément aux dispositions de l'accord de la branche Casino du 14 mars 2008, les parties à la négociation ont été destinataires des éléments de synthèse d'un état des lieux réalisés en 2008.

- Etat de l'obligation d'emploi par établissement avec indication du volume financier versé à l'AGEFIPH par établissement
- Nombre de bénéficiaires de l'OETH par établissement faisant état d'éléments d'analyse tel que : niveau de qualification et postes occupés, moyenne d'âge, répartition par sexe, ancienneté dans le groupe, ...)
- Identification des établissements les plus déficitaires (volume financier de la contribution, identification des établissements à quota 0, analyse de l'obligation d'emploi par type d'activité (casino, hôtellerie restauration, établissements de loisirs, établissements administratifs)
- Ventilation de la sous traitance auprès du secteur de travail protégé,
- Analyses des expériences passées, ...

Un diagnostic figure en annexe 2 du présent accord. C.A

CM

RG

ces  
ad  
- pu

### 2.3 – ACCORDS EXISTANTS

Conformément aux préconisations de l'accord de la branche casino du 14 mars 2008 privilégiant les échelons de négociation au niveau des entreprises et établissements, le présent accord de groupe n'a pas vocation à s'y substituer. Les accords d'entreprises et d'établissements existants à la date de signature de l'accord de groupe continuent à s'appliquer jusqu'à leur terme dès lors qu'ils ne contiennent pas de dispositions moins favorable que le présent accord.

## Chapitre II - PROGRAMME GENERAL D'ACTION

### 1. PLAN D'EMBAUCHE

#### 1-1. EVALUATION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI POUR LE GROUPE

La situation précise de l'obligation d'emploi au sein du Groupe Lucien Barrière sera établie à partir de l'ensemble des Déclarations annuelles Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) des établissements concernés au titre de l'année civile 2008.

#### Appréciation du niveau de l'obligation d'emploi pour le Groupe Lucien Barrière

- Effectif assujéti concerné par le déploiement de l'accord de groupe en 2008: 4 465 salariés
- Obligation d'emploi : 255 unités.
- Total des unités bénéficiaires acquises : 102,59
- Unités bénéficiaires acquises réalisées avec le secteur du travail protégé : 1,51
- Unités bénéficiaires manquantes : 154,24
- Unités bénéficiaires manquantes minorées de la part des ECAP : 136,05
- Montant cumulé des contributions AGEFIPH en 2008 : 522 509,76 euros
- Taux d'emploi 2008 : 2,40% au lieu de 6% requis par la loi

#### 1-2. DETERMINATION DES OBJECTIFS DE RECRUTEMENT

Afin de respecter l'esprit de la loi, le Groupe Lucien Barrière s'engage à atteindre un taux d'emploi interne de 3,4% de personnes bénéficiaires de l'OETH, au lieu des 2,40% atteint en 2008.

Ce taux de 3,4% représentant le minimum négocié, le Groupe Lucien Barrière s'engage à tout mettre en œuvre pour le dépasser.

Les objectifs fixés au terme du présent accord sont les suivants :

- Réaliser, au niveau quantitatif, le recrutement de 50 salariés handicapés personnes physiques (équivalent temps plein) au sein des établissements du Groupe Lucien Barrière sur la durée d'application de l'accord collectif.
- Définir un objectif de recrutement par établissement pour ceux qui sont à quota 0 ou qui n'ont aucune personne physique en situation de handicap référencée.
- Chaque établissement contribuera, à l'évolution du taux d'emploi de travailleurs handicapés. Toutefois, des efforts particuliers seront conduits dans ceux où les travailleurs handicapés et assimilés sont les moins nombreux..C.A

← 01  
REPU ad CS

- Privilégier, au niveau qualitatif, le recrutement en contrat de travail à durée indéterminée dans le plan d'embauche. Ainsi, le Groupe Lucien Barrière s'engage à réaliser au moins la moitié de ces embauches en CDI. Par salarié recruté, il faut entendre les salariés recrutés par un contrat de travail, quelle que soit sa forme.

**1-3. DECLINAISON DU PLAN DE RECRUTEMENT**

Objectifs annuels	Objectif par activité		Objectif Etablissements à quota 0 ou sans salarié handicapé
10 en 2009	HCR	15 sur la période	<b>1 par établissement sur la période</b>
20 en 2010	CASINO	20 sur la période	
20 en 2011	LOISIR	1 sur la période	
	ADMINISTRATIF	4 sur la période	
<b>50 personnes physiques</b>	<b>40 personnes physiques</b>		<b>10 personnes</b>

Au titre du plan de recrutement le Groupe Lucien Barrière favorisera l'accueil de personnes en contrat d'alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) conformément à leurs objectifs de formation. Le groupe Barrière réalisant un investissement sur la formation de ces personnes, l'objectif est de pérenniser leur emploi à l'issue de la période d'alternance. Le Groupe Lucien Barrière s'engage par conséquent à proposer un CDI à au moins deux salariés en alternance.

**1-4. PARTENARIAT AVEC LES ACTEURS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES**

Le GROUPE LUCIEN BARRIERE s'engage à renforcer ou constituer un partenariat opérationnel avec les organismes compétents dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées. L'objectif de ce partenariat est la recherche d'une efficacité de proximité.

- Les établissements concernés par le présent accord établiront une liste des organismes agissant pour la promotion de l'emploi, de l'insertion et de la formation des personnes handicapées dans leur périmètre géographique soit au plan régional, départemental, ou local. Ces organismes comprennent les associations du réseau CAP EMPLOI, les Agences Locales pour l'Emploi, les Missions Locales, les Maisons Départementales des personnes Handicapées (MDPH) et toute autre structure compétente.

Un recensement de tous les contacts pris par les établissements avec de tels organismes sera effectué localement et consolidé nationalement afin d'établir, si besoin, des contrats cadres avec certains d'entre eux et permettre aux établissements d'avoir la connaissance des différents acteurs agissant dans ce domaine.

- Les postes ouverts au recrutement font l'objet d'offres d'emploi transmises obligatoirement aux organismes mentionnés ci-dessus
- Les établissements concernés s'engagent à participer localement à l'ensemble des manifestations visant la rencontre entre demandeurs d'emploi handicapés et entreprises (par exemple Forums et salons organisés lors de la Semaine de l'Emploi des Personnes Handicapées). C.A

*Handwritten signatures and initials: AG, C.M., C.S., P.O.C., ad*

## 2. PLAN D'INSERTION

Afin de favoriser l'intégration des personnes handicapées au sein des établissements du Groupe Lucien Barrière, un plan d'insertion personnalisé sera proposé à chaque nouveau salarié. Ce plan d'insertion s'appuiera sur l'aide méthodologique mise en place au niveau de la DRH Groupe.

### 2-1. ACTIONS D'AIDE A L'INTEGRATION

#### 2.1.1 Adaptation du poste de travail

Le recrutement d'une personne handicapée peut nécessiter l'aménagement de son poste de travail, afin d'assurer la prise de ses fonctions dans des conditions d'accueil permettant au mieux son intégration.

Dans ce cadre, en fonction du handicap du collaborateur recruté, des aménagements pourront être mis en œuvre, en relation avec le médecin du travail compétent et le CHSCT de l'entreprise. Ces adaptations pourront être matérielles ou organisationnelles.

#### 2.1.2 Tutorat et Parrainage

Chaque collaborateur reconnu travailleur handicapé bénéficiera dès son arrivée dans l'entreprise d'un accompagnement personnalisé grâce à un tuteur devant lui permettre d'assurer au mieux son intégration.

La Direction fera appel au volontariat afin d'identifier des collaborateurs en poste dans l'entreprise souhaitant assurer, sur leur temps de travail, la mission de tuteur.

Le tuteur sera nommé par la Direction des ressources humaines, en accord avec son manager, et bénéficiera d'une formation dédiée mise en œuvre par un organisme spécialisé.

#### 2.1.3 Sensibilisation du management

En complément des actions de communication qui seront menées au travers de la politique du Groupe en matière de handicap, chaque manager qui accueillera dans ses équipes un travailleur reconnu handicapé sera informé après accord de la personne handicapée concernée. Il lui sera proposé une formation spécifique, avec le concours le cas échéant, d'un organisme spécialisé.

Cette formation devra également lui permettre d'organiser la sensibilisation de son équipe afin d'assurer la bonne intégration du collaborateur concerné.

#### 2.1.4 Parcours d'intégration

Afin d'anticiper au mieux l'intégration du collaborateur handicapé, un parcours adapté sera élaboré par la direction de l'entreprise. Ce plan d'intégration fera l'objet d'un suivi dédié avec, au cours des six premiers mois, des rendez vous planifiés entre le collaborateur concerné et la direction de l'établissement.

Une information de l'équipe de travail intégrant un collaborateur handicapé sera réalisée lorsque cette information est nécessaire. L'objectif est d'informer et de sensibiliser le manager et son équipe au type de handicap du nouvel embauché, et de créer ainsi un environnement favorable pour l'accueil et l'intégration du collaborateur. C, A

C H

RG C.S PU ad

## 2-2. COORDINATION DES ACTIONS ET SOUTIEN AUPRES DES ENTREPRISES

La responsabilité des actions d'insertion et le suivi de la formation des travailleurs handicapés relèvent des entreprises qui sont l'interlocuteur naturel des intéressés.

Afin de faciliter l'intégration des salariés handicapés, les entreprises mobiliseront les acteurs suivants :

- ♦ La mission « Handicap » rattachée à la DRH Groupe
- ♦ Le CHSCT de l'entreprise
- ♦ Le médecin du travail,
- ♦ Les organismes d'insertion référencés.

Le Comité d'entreprise est associé et consulté, en liaison avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, sur les mesures prises - conditions de leur accueil, période d'essai et aménagement des situations de travail - en vue de faciliter la prise ou reprise de poste des travailleurs handicapés.

Si des actions spécifiques de formation devaient être engagées au bénéfice des travailleurs handicapés, le Comité d'entreprise ainsi que son éventuelle Commission de Formation en seront informés.

## 3. PLAN DE PREVENTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi des salariés confrontés à un handicap constitue un axe fort du présent accord. En complément des actions mises en œuvre dans ce cas, le Groupe Lucien Barrière souhaite intervenir à titre préventif sur les situations de salariés susceptibles d'être confrontés à une inaptitude médicale ou à l'émergence d'une situation de handicap.

Il est préalablement rappelé que seules les actions à destination des salariés bénéficiant de l'OETH seront imputées sur le budget.

### 3.1 / PREVENTION DES SITUATIONS DE HANDICAP

#### 3.1.1 Sensibilisation à la démarche de reconnaissance du handicap

Le Groupe Lucien Barrière mettra en œuvre une communication auprès de l'ensemble des salariés des entreprises et des établissements du groupe pour informer les salariés concernés sur les mesures accessibles aux personnes ayant déclaré leur situation de salarié handicapé.

Cette communication présentera notamment les mesures prises en faveur des salariés handicapés les informant sur les axes de progrès souhaités par l'accord collectif. Elle pourra inciter des salariés qui rencontrent des difficultés de santé à engager une démarche de reconnaissance de leur handicap.

Les collaborateurs concernés pourront solliciter la direction de leur entreprise afin de bénéficier d'un accompagnement et des aides nécessaires. Afin de faciliter ces démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, les salariés concernés pourront bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée d'une journée par an fractionnable en 2 demi-journées, afin de réaliser les démarches d'obtention ou de renouvellement de la reconnaissance administrative du handicap. Leur rémunération sera maintenue, sur présentation de justificatifs.

Il est toutefois rappelé que le salarié est seul décisionnaire en la matière et que ces mesures ne peuvent concerner que les salariés ayant clairement signifié leur volontariat. C.A

RG C.M C.S P.L. ad



### 3.1.2 Suivi médical et prévention des inaptitudes

Le Groupe Lucien Barrière souhaite intervenir à titre préventif sur les situations de salariés susceptibles d'être confrontés à une inaptitude médicale.

Un point de vigilance particulier sera apporté aux salariés absents pour cause de maladie pour lesquels la durée (supérieure à 3 mois) ou la périodicité des absences (3 mois d'absence sur une période de 12 mois) pour raison médicale est importante. La situation des collaborateurs concernés sera étudiée en liaison avec le médecin du travail. Celui-ci est seul compétent pour apprécier l'opportunité de mettre en place une action de prévention de l'inaptitude pendant la période de suspension du contrat de travail. Dans ce cadre, un courrier sera adressé au collaborateur par la direction de l'entreprise concerné pour lui proposer de rencontrer le médecin du travail.

Ces mesures ne sauraient générer de coûts imputables sur le budget de l'accord.

Dans l'hypothèse de restrictions médicales ou de risques d'inaptitude au poste de travail, l'ensemble des actions de maintien dans l'emploi (défini par le présent accord) pourra être déployé sur justificatif du statut de bénéficiaire de l'OETH. Ces mesures seront mises en œuvre après accord du collaborateur concerné.

Les salariés, bénéficiaires de l'OETH, dont le handicap nécessite un suivi médical particulier, pourront bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée de deux journées par an fractionnable en 4 demi-journées, après présentation d'un certificat médical, afin de réaliser les examens ou pour des soins.

### 3.1.3 Accessibilité des locaux de travail

Un état des lieux pouvant conduire à la planification de travaux d'accessibilité des locaux sera réalisé au cours de la période d'application du présent accord au sein de chaque entreprise disposant d'un CHSCT ou à défaut des Délégués du Personnel.

La planification de travaux d'accessibilité est soumise à validation de la DRH Groupe. Il est rappelé que seules les dépenses concernant l'aménagement des lieux de travail et non celles destinées à l'accueil du public pourront être prises en charge par le budget du présent accord. Dans l'hypothèse où les espaces de travail et d'accueil du public sont partagés, l'imputation des dépenses afférentes à l'aménagement de ceux-ci sur ce budget ne pourra être que partielle.

En tout état de cause les travaux et aménagements réalisés en application d'une obligation légale ne peuvent être imputés sur le budget de l'accord.

## 3.2 / MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les entreprises et établissements du Groupe Lucien Barrière s'engagent à mettre en œuvre tous les moyens appropriés pour maintenir en poste les salariés développant un handicap ou dont le handicap évolue, dans des activités correspondant à leurs aptitudes, capacités et compétences. Ce plan d'actions s'appliquera aux salariés bénéficiaires de l'OETH, mais également à des salariés connaissant des difficultés temporaires ou permanentes d'aptitude à leur poste de travail reconnues par le médecin du travail en raison de leur état de santé ou d'un handicap.

Les mesures de maintien dans l'emploi s'entendent au sens large de l'aménagement des situations de travail. Sont éligibles au financement l'ensemble des actions pouvant concourir au maintien dans l'emploi du salarié concerné, s'il est bénéficiaire de l'OETH, (étude ergonomique, aménagement de la situation de travail, formation du salarié, de sa hiérarchie ou de son équipe à l'utilisation de matériel spécifique, soutien personnalisé au salarié ou à l'équipe). GA

AG CM C.S.P.L. ad

**3.2.1- Aménagement des postes de travail**

Un programme d'actions visant à maintenir l'emploi des salariés bénéficiaires de l'OETH est mis en œuvre au sein du Groupe Lucien Barrière.

Les entreprises et établissements s'engagent à effectuer un état des lieux des éventuels besoins d'aménagement des postes des salariés bénéficiaires de l'OETH.

Sur la base des éléments identifiés, l'employeur mettra en œuvre les adaptations techniques et matérielles dans le cadre des aménagements raisonnables qui seront décidés en accord avec la médecine du travail et en relation avec le CHSCT de l'entreprise lorsque celui-ci existe, ou à défaut avec les Délégués du Personnel.

Pour ce faire, il pourra être fait recours à des ressources externes comme :

- des cabinets d'ergonomie pour l'aménagement physique du poste et/ou de l'environnement de travail,
- des experts intervenant dans le domaine de handicaps spécifiques (handicap sensoriels, handicap intellectuels...

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales applicables l'employeur veillera, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, à aménager les conditions de travail des salariés bénéficiaires de l'OETH Le médecin du travail sera associé au processus de décision concernant les améliorations ou adaptations envisagées. Ces mesures seront mises en œuvre après accord du collaborateur concerné.

**3.2.2- Aménagements des conditions de travail**

La négociation sur les conditions de travail des salariés bénéficiaires de l'OETH constitue une nouveauté de la loi n°2005-102 du 11 février 2005. Des dispositions visant l'aménagement des conditions de travail peuvent être envisagées telles que :

- Modulation d'horaires qui pourront prendre en compte le caractère discontinu de la capacité de travail de certains salariés.
- Allègement d'horaires pour bénéficier de soins.
- Aménagement du temps de travail.
- Reprise du travail sur un poste adapté de façon transitoire.

Ces mesures ne font pas, a priori, l'objet d'une imputation sur le budget de l'accord.

**3.2.3 - Protection de l'emploi des collaborateurs handicapés**

Le Groupe Lucien Barrière accordera une attention particulière dans le cas où la situation de l'emploi d'un salarié bénéficiaire de l'OETH serait remise en cause, notamment en cas de licenciement économique collectif prévu dans une entreprise ou un établissement du groupe. Les salariés concernés bénéficieront d'une recherche prioritaire de reclassement interne afin de leur proposer un poste en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage dans le cadre de l'établissement des critères d'ordre des licenciements, à prendre en compte la situation particulière des travailleurs bénéficiaires de l'OETH.

**3.2.4 – Suivi des Inaptitudes totales ou partielles C.A**

LM  
 RG      CS      PLL ad

Les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'OETH et déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail voient leur salaire maintenu pendant la période de reclassement qui commence à la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail.

En cas d'inaptitude du salarié conduisant à un impératif de reclassement ou de reconversion professionnelle du salarié, un projet personnalisé d'accompagnement sera proposé. Ce projet intégrera selon les besoins identifiés, les éléments suivants :

- Bilans de compétences intégrant la prise en compte de la dimension handicap. A ce titre, une recherche d'organismes compétents sera réalisée.
- Formation permettant l'accès à un emploi de qualification supérieure, ou formation complémentaire dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.
- Période d'immersion au sein d'autres services, lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap.

En cas de perspective de licenciement pour inaptitude totale, la date effective du licenciement pourra être repoussée pour permettre au salarié d'effectuer une formation de reconversion professionnelle, lui permettant d'arriver sur le marché du travail en ayant acquis un niveau de compétences le plus proche possible de l'emploi envisagé.

Un état annuel des inaptitudes totales et partielles ayant conduit à un déploiement d'action est établi au niveau du groupe.

### **3.2.5 – Accompagnement au reclassement externe**

En cas de licenciement d'un salarié bénéficiaire de l'OETH pour toute cause sauf faute grave ou lourde, l'entreprise sollicitera une structure compétente dans l'aide au reclassement afin d'apporter au salarié concerné les meilleures chances de retrouver un emploi. La mise en place de cette démarche requiert l'accord du salarié. Dans ce cas, la durée de l'accompagnement sera d'une durée maximale de 6 mois. La prise en charge de la prestation de l'équipe de reclassement est assurée par le Groupe dans la limite de 4 000 €.

### **3.2.6 – Evolution professionnelle**

Afin que le handicap ne constitue pas un frein, le Groupe Lucien Barrière s'engage à favoriser l'évolution professionnelle des salariés bénéficiaires de l'OETH.

Ces salariés bénéficient d'une attention particulière lors de l'entretien annuel d'évaluation et de développement professionnel.

Au-delà de l'entretien professionnel dont bénéficie chaque collaborateur, la Direction des Ressources Humaines de chaque entreprise met en œuvre un entretien annuel avec chaque salarié bénéficiaire de l'OETH en vue d'examiner son projet d'évolution professionnelle et ses perspectives d'évolution dans l'entreprise ou l'établissement. Chaque situation fera l'objet d'un examen attentif particulier, y compris sur le niveau de rémunération du salarié.

En référence aux dispositions de l'accord de la branche Casino du 16 mars 2008 (article 7.3.2), le Groupe Lucien Barrière établira des indicateurs statistiques visant à évaluer l'évolution professionnelle des salariés du groupe bénéficiaires de l'OETH. Ces éléments d'analyse seront communiqués au Comité de Groupe GLB. *C.A*

*CM*

*RG CS PCC ad*

## 4. PLAN DE FORMATION

Il est préalablement rappelé qu'en matière de formation seuls les surcoûts de formation liés à la situation de handicap ainsi que les coûts des formations spécifiques seront imputés sur le budget.

### 4.1 ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES DU GROUPE BENEFICIAIRES DE L'OETH

Les entreprises du Groupe Lucien Barrière veilleront à favoriser l'accès à la formation des salariés bénéficiaires de l'OETH, y compris au travers de périodes de professionnalisation. Il pourra s'agir de formations d'adaptation, de perfectionnement, de développement personnel ou de reconversion professionnelle en fonction de la situation professionnelle du collaborateur concerné, ou de l'évolution de son handicap.

Les formations inscrites au plan de formation de l'entreprise devront être accessibles aux collaborateurs handicapés. Elles donneront lieu, si nécessaire, à des adaptations en fonction du handicap du collaborateur concerné afin de rendre possible l'accès aux lieux et contenus de formation (accessibilité des locaux de formation, conditions d'hébergement, recours à des transports adaptés, aménagement et adaptation des horaires de formation, supports pédagogiques adaptés au handicap, organisation de session de formation « sur mesure » au regard du handicap).

La Direction des Ressources Humaines de l'entreprise, ou à défaut la Direction de l'entreprise, s'assurera que chaque collaborateur reconnu travailleur handicapé bénéficie des mêmes conditions d'accès à la formation professionnelle que les autres collaborateurs de l'entreprise. Une information sera assurée sur le sujet à la commission de suivi dans le cadre du bilan annuel.

Le Groupe Lucien Barrière apportera notamment un soutien financier à la prise en charge des adaptations des modalités pédagogiques de formation nécessitées par le handicap. Sont définies comme adaptations pédagogiques l'ensemble des actions requises pour le bon déroulement de la formation.

Conformément aux dispositions de l'accord de la branche Casinos du 16 mars 2008 les entreprises du groupe s'engageront à accepter toutes les demandes de DIF présentées par les salariés ayant le statut de travailleur handicapé dans la limite des heures acquises par le salarié.

### 4.2 PARTENARIAT AVEC DES CENTRES DE FORMATION EN VUE DE FAVORISER LE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Un niveau de formation insuffisant et/ou les spécificités du métier sont parmi les raisons des difficultés d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Partant de ce constat, le Groupe Lucien Barrière souhaite participer à l'amélioration de la qualification des personnes handicapées par la formation, préalablement à l'embauche ou immédiatement après l'embauche.

Parmi les candidats identifiés par les établissements et entreprises du groupe lors d'actions de « sourcing », certains profils peuvent être retenus. S'il s'avère que les candidatures identifiées nécessitent soit un complément de formation afin de renforcer les connaissances métier, soit d'acquérir un niveau de formation supérieur, le présent accord prévoit la possibilité de proposer aux candidats handicapés de suivre un parcours de formation en vue de préparer leur future embauche.

*CiA CM ad  
AG PLL C.S.*

De la même manière, le Groupe Lucien Barrière pourra se rapprocher d'organismes de formation pour organiser des projets de formation destinés à des personnes handicapées. Les modalités en terme d'ingénierie de formation seront définies en fonction des projets sous la responsabilité du service Emploi Formation du Groupe.

Sur le plan financier, le Groupe Lucien Barrière pourra participer au financement ou au co-financement du montage pédagogique des projets de formation autant individuels que collectifs.

L'engagement financier du groupe ne pourra pas couvrir les frais de rémunération des stagiaires. Les organismes de formation retenus veilleront, pour les personnes handicapées en formation, à l'obtention du statut de stagiaire de la formation professionnelle suivant les dispositions du livre IX du code du travail

Dans ce cadre, les mesures suivantes pourront être mises en œuvre par l'entreprise :

- des bourses d'études seront octroyées pour des formations qualifiantes de longue durée,
- une aide financière à l'adaptation des modalités pédagogiques des formations suivies par des personnes handicapées sera également apportée par le Groupe Lucien Barrière.

#### 4.3 ACCUEIL DE STAGIAIRES HANDICAPES

L'amélioration de la qualification des personnes handicapées passe par l'accès à la formation notamment pour les jeunes.

L'accueil de stagiaires se fera dans le cadre de :

- la formation initiale,
- l'application en entreprise de la formation professionnelle continue,
- la validation et l'élaboration de projets professionnels (dispositifs ANPE tels que l'Evaluation en Milieu de Travail (EMT), outils AGEFIPH tels que la Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche (FEPE)...),
- la mise en place de passerelles vers le milieu ordinaire pour les personnes issues du milieu protégé.

Afin de favoriser l'intégration des stagiaires, des mesures identiques à celles facilitant l'insertion des salariés handicapés au sein du Groupe Lucien Barrière seront mises en œuvre.

#### 4.4 FORMATION DE L'ENCADREMENT

Des sessions de formation pourront être organisées sur le thème de l'intégration des personnes handicapées et celui de la gestion des situations de handicap.

#### 4.5 FORMATION DES MEMBRES DE COMMISSION DE SUIVI

Afin de renforcer la professionnalisation des acteurs en charge du dossier, des formations pourront être organisées sur les thématiques liées à l'emploi des personnes handicapées.

#### 4.6 FORMATION DU PERSONNEL A L'ACCUEIL DE PERSONNES HANDICAPEES AU SEIN DES ENTREPRISES

Par la signature du présent accord, le Groupe Lucien Barrière exprime son ambition d'être un groupe Handi-accueillant vis-à-vis de sa clientèle.

En ce sens, les établissements du groupe pourront recourir à des projets de formation visant la formation du personnel dont l'objectif est le suivant :

*C.A*  
*AG* *CM*  
*C.S* *PL* *ad*

- Apprendre à accueillir les personnes en situation de handicap dans un contexte d'hôtellerie, de casino ou de restaurant.
- Détecter les besoins et attentes des clients handicapés et y répondre au mieux à partir d'un manuel de bonnes pratiques.
- Aménager l'espace d'accueil en fonction des besoins spécifiques des clients handicapés.
- Créer les moyens d'une communication appropriée par rapport au handicap du client.

#### 4.7 AUTRE ACTION

Une quote-part de la taxe d'apprentissage des entreprises pourra être versée à des institutions ou organismes de formation agréés, chargés de la formation initiale ou professionnelle des personnes handicapées.

Cette somme ne sera pas imputée sur le budget de l'accord.

### 5. PLAN DE PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE

L'état des lieux réalisé en 2008 dans le cadre d'un diagnostic préalable au présent accord a permis de mettre en avant la quasi absence du recours au milieu protégé et adapté, malgré la panoplie importante des métiers présents au sein du Groupe. Plus particulièrement, les métiers de l'Hôtellerie Restauration très présents dans le groupe constituent traditionnellement un secteur d'activité important du secteur protégé.

Un des enjeux du présent accord sera de dégager des synergies de collaboration dans ce domaine.

Les structures composant le secteur du milieu protégé recouvrent deux types d'établissements : les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT, anciennement dénommés Centre d'Aide par le Travail - CAT) et les Entreprises Adaptées (EA, anciennement dénommés ateliers protégés). Les axes de développement de partenariats avec ces structures sont les suivants :

#### 5.1 DEVELOPPEMENT DU RECOURS AU MILIEU PROTEGE

L'entreprise étudiera toutes les possibilités de développer davantage le recours au milieu protégé et adapté pour l'achat de biens et services.

Pour ce faire, les acteurs concernés seront impliqués et les actions suivantes seront mises en œuvre :

- Sensibilisation et formation des salariés responsables des achats,
- Réalisation d'une étude sur les travaux et achats susceptibles d'être sous-traités au milieu protégé et adapté, notamment grâce à l'analyse de l'offre existante.
- Augmentation du chiffre d'affaires généré par le secteur du travail protégé auprès du Groupe Lucien Barrière.
- Diversification des prestations sous-traitées au milieu protégé et achats effectués auprès de ce type d'établissements.

Les établissements et entreprises du Groupe Lucien Barrière s'engageront dans un recensement des établissements du milieu protégé agissant dans leur périmètre géographique de proximité ayant des activités susceptibles de les intéresser. Des visites des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et des Entreprises adaptées (EA) seront organisées à l'initiative des Direction d'entreprises.

Un état des lieux des partenariats en cours sera réalisé annuellement pour l'ensemble des entreprises entrant dans le périmètre du présent accord.

Au-delà de la sous-traitance de prestations de service, l'entreprise se réserve la possibilité d'accueillir *C.A*

*C.S*  
*ad*  
*RG* *LM* *pu*

des salariés travailleurs handicapés issus d'établissements de travail du secteur protégé ou adapté, dans le cadre notamment de stages longue durée voire de contrats de détachement, en partenariat avec des structures spécialisées. Le Groupe Lucien Barrière souhaite favoriser ainsi les liens entre le milieu protégé et adapté et le milieu ordinaire de travail.

**5.2 DEVELOPPEMENT DU SOUTIEN AUX STRUCTURES DU MILIEU PROTEGE ET ADAPTE**

Le Groupe Lucien Barrière étudiera la possibilité de construire des partenariats étroits avec des structures du milieu protégé et adapté, dans l'objectif de favoriser des activité(s) répondant à un besoin de développer leur professionnalisation et leur compétitivité, ou de permettre le maintien de leur activité.

Ainsi, les partenariats avec les structures du milieu protégé et adapté pourront prendre plusieurs formes :

- aide à la formation des travailleurs handicapés et/ou du personnel d'encadrement de ces établissements,
- mise à disposition de compétences en vue de professionnaliser ces structures,

**6. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION**

Le Groupe Lucien Barrière met en place des actions de communication et de sensibilisation au handicap et d'information sur les dispositions de l'accord, tant en interne qu'en externe.

**6.1 LANCEMENT ET PROMOTION DE L'ACCORD DE GROUPE**

Dès l'agrément du présent accord, des actions de communication dédiées au lancement de l'accord

d'entreprise seront mises en œuvre au travers de :

- La diffusion d'un message général à destination des collaborateurs. Ce message sera élaboré en collaboration avec les signataires de l'accord.
- La mise à disposition de l'accord d'entreprise ainsi qu'une synthèse des principales mesures de cet accord.

**6.2 SENSIBILISATION DU PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS**

Des mesures de sensibilisation visent à renforcer l'adhésion des collaborateurs et des managers en matière d'intégration des personnes handicapées, ainsi qu'à créer les conditions favorables à l'accueil d'une personne handicapée auprès de l'ensemble des salariés. Les entreprises sont autonomes pour définir un plan d'action approprié.

Des actions de sensibilisation pourront être mises en œuvre telles que :

- Sensibilisation de l'encadrement au sein des entreprises comme acteurs essentiels du recrutement. Ces actions interviendront en complément des actions de formation définies dans le cadre du recrutement (manager recruteur) et de l'intégration de collaborateurs handicapés.
- Sensibilisation des salariés du groupe à l'intégration de collaborateurs handicapés.

Par ailleurs, des rencontres entre managers et salariés pourront être organisées pour échanger sur les « bonnes pratiques » dans ce domaine.

De manière générale, les outils suivants pourront être utilisés à cette fin :

GA  
RG  
LM  
PCC  
CS  
ad

- documents de communication interne sur le thème de l'emploi des personnes handicapées (plaquettes, Fréquence Barrière, Lucien Barrière magazine...),
- réunions d'information et formations à destination de l'encadrement sur la gestion de collaborateurs en situation de handicap, ou auprès des recruteurs sur le recrutement de travailleurs handicapés,
- manifestations à caractère exceptionnel et/ou ludique afin de favoriser la connaissance et la démystification du handicap,
- interventions auprès d'un service identifié lors de l'intégration d'un nouveau collaborateur handicapé ; en complément de l'information qui aura été faite au préalable au sein de l'équipe.

### 6.3 COMMUNICATION EXTERNE

Le Groupe Lucien Barrière a pour volonté de faire connaître son engagement à travers des actions de communication externe, notamment auprès des organismes de formation publics et privés, spécialisés ou non dans la formation des personnes handicapées :

- Mise en œuvre de projets destinés à favoriser la mise en relation avec le public des jeunes diplômés sortant notamment des filières de formation en hôtellerie restauration.
- Réalisation d'une plaquette d'information portant sur la politique d'emploi du groupe en faveur des travailleurs handicapés,
- Participation à des rencontres inter entreprises sur le thème de l'emploi des personnes handicapées
- Réalisation d'articles dans la presse spécialisée,
- Soutien à des actions de promotion du handicap et association à des évènements et/ou manifestations en relation avec le handicap.

## 7. SOUTIEN AUX SALARIES HANDICAPES DU GROUPE

### 7.1 SOUTIEN AUX SALARIES HANDICAPES DES ENTREPRISES - AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

LE Groupe Lucien Barrière a conscience que le bien-être de ses collaborateurs handicapés passe également par l'amélioration de leurs conditions de vie quotidienne. C'est la raison pour laquelle le Groupe Lucien Barrière s'engage, lorsque cela correspond à un surcoût non pris en charge par les organismes spécialisés à :

- Etudier la possibilité de prendre en charge des frais d'aménagement d'un véhicule personnel adapté au handicap du salarié, en complément des participations financières d'autres organismes (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance...).
- Attribuer une prime de frais de transport : Les salariés handicapés qui ne peuvent pas utiliser les transports en commun du fait de leur handicap, de façon transitoire ou définitive, pour se rendre sur leur lieu habituel de travail, bénéficieront d'une prime permettant la prise en charge partielle des frais de carburant de leur véhicule personnel. Cette prime annuelle pourra faire l'objet de versements mensuels, dans la limite du montant de l'abonnement aux transports en commun auquel le salarié pourrait souscrire.
- Etudier la possibilité de prendre en charge des frais d'équipements individuels spécifiques (prothèses, appareillages...), en complément des participations financières d'autres organismes (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance...).
- Aider à la recherche d'un logement adapté permettant un rapprochement du lieu de travail du salarié handicapé notamment en favorisant les contacts entre le salarié et les organismes collecteurs du 1% logement. *CiA*

*RG* *CM* *ad*  
*puCS*



Au-delà de ces mesures, les Commissions « Handicap » compétentes étudieront toute demande individuelle permettant l'amélioration des conditions de vie de ses collaborateurs handicapés.

L'attribution des ces aides complémentaires relève de la compétence de La DRH groupe qui étudiera sur propositions des entreprises les demandes individuelles d'amélioration des conditions de vie professionnelle des collaborateurs handicapés.

Il est rappelé que les aides financières accordées par le Groupe Lucien Barrière ont un caractère exceptionnel non reconductible. Elles viendront en complément des participations financières d'autres organismes (Sécurité Sociale, Agefiph, Mutuelle, Prévoyance, ...).

## **7.2 AIDE ET SOUTIEN A DESTINATION DES ENFANTS, CONJOINTS ET PERSONNES HANDICAPEES A CHARGE D'UN SALARIE DU GROUPE**

LE Groupe Lucien Barrière LUCIEN BARRIERE s'engage à sensibiliser l'encadrement par tout moyen sur la situation particulière des salariés ayant des enfants handicapés à charge.

L'attention de l'encadrement sera notamment attirée sur les contraintes d'organisation que peuvent subir ces salariés. Il sera demandé à l'encadrement d'en tenir compte notamment dans l'établissement des plannings ou lorsque lesdits salariés sollicitent une autorisation exceptionnelle d'absence.

En application des dispositions de l'accord de branche Casinos sur l'insertion des travailleurs handicapés, le Groupe Lucien Barrière souhaite apporter une aide financière aux salariés ayant une personne handicapée à charge.

Cette aide financière est destinée à compenser le handicap de la personne concernée après épuisement de toutes les aides versées par l'Etat. Cette aide n'est pas attribuée forfaitairement mais en fonction des projets, sur présentation d'un dossier.

Elle concerne notamment l'octroi de bourses de scolarisation ou d'études, en complément des aides déjà acquises par ailleurs. Cela concerne par exemple le frais supplémentaires de scolarité, de transport, d'appareillage ou d'hébergement, et plus largement tout matériel à finalité pédagogique.

Un budget consacré à ces aides est fixé chaque année par la Commission de suivi handicap.

L'aide peut atteindre 2 000 euros.

Les salariés qui le souhaitent déposent un dossier auprès de la DRH Groupe comportant notamment des justificatifs de dépenses ou des devis ainsi qu'une liste exhaustive des différentes aides obtenues.

Les dossiers sont présentés à la Commission de suivi handicap qui attribue les aides, sur décision prise à la majorité des membres présents, dans la limite du budget fixé.

Pour l'ensemble des projets une validation préalable par l'Etat (DDTEFP de Paris) est requise. *C.A*

*LM*  
*RG* *PLC* *ad*  
*C.S.*

## Chapitre III - MODALITES DE FONCTIONNEMENT

Conformément aux dispositions de la circulaire CDE n°93/13 relative au développement des accords collectifs sur le handicap, le présent accord prévoit les modalités de suivi de la politique négocié en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Il est rappelé que les instances de représentation du personnel bénéficient d'informations régulières concernant le sujet du handicap, en particulier, au travers des réunions de CE et de CHSCT.

### I – INSTANCES DE SUIVI

La mise en œuvre effective des mesures permettant l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap repose sur l'action des entreprises dont la liste figure en annexe 1 du présent accord.

A cet effet, le suivi de l'accord est articulé à 3 niveaux:

- Au niveau du Groupe, une Commission ad hoc est créée. Elle est dénommée Commission de Suivi Handicap.
- Pour chaque entreprise de plus de 300 salariés une commission de suivi ad hoc est créée.
- Au niveau des entreprises et établissements ayant un effectif inférieur à 300 salariés, les CHSCT, ou à défaut les Délégués du Personnel, sont compétents pour assurer la mission de suivi, telle qu'elle est définie par la loi dans le cadre de l'obligation de négociation annuelle sur le sujet.

#### 1.1 COMMISSION DE SUIVI GROUPE

##### 1.1.1 Composition

- Le DRH Groupe, ou son représentant, accompagné au maximum de trois personnes.
- Un Délégué Syndical de Groupe pour chaque organisation syndicale représentative signataire ou non signataire du présent accord

##### 1.1.2 Attributions

- Consolide au niveau Groupe les résultats obtenus par les établissements (recrutement, maintien dans l'emploi,...), apprécie l'atteinte des objectifs fixés, et définit les actions correctives à déployer.
- Définit l'orientation stratégique de la politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées.
- Centralise les informations administratives (DOETH)
- Définit la politique de communication sur le sujet et les engagements financiers afférents.
- Définit la politique de formation sur le sujet et les engagements financiers afférents.
- Définit la politique de recours à la sous traitance et les engagements financiers afférents.
- Définit les affectations budgétaires pour l'année à venir
- Valide les rapports d'activités sur le sujet *CA*

*CM*  
*RG PLL ad*  
*CS*

- Apprécie les engagements financiers de chaque entreprise, ainsi que la consolidation à l'échelon du Groupe (comparaison du budget prévisionnel et de la réalisation).
- Etudie les dossiers de demande d'aide au titre de l'article 7.2 de l'accord, attribue les aides et fixe leur montant.

Selon les sujets traités, après accord des participants des intervenants pourront être associés (service de santé au travail, intervenants extérieurs).

### **1.1.3 - Réunions**

La Commission se réunira 3 fois par an maximum à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines Groupe qui établira l'ordre du jour des réunions en tenant compte des propositions transmises par les participants. Le secrétariat sera assuré par la Direction.

## **1.2 COMMISSION DE SUIVI PAR ENTREPRISE DE PLUS DE 300 SALARIES**

### **1.2.1 Composition**

- Le DRH ou son représentant accompagné au maximum d'une personne.
- Un Délégué Syndical par Organisation syndicale pour chacune organisation syndicale représentative dans l'entreprise, que l'organisation soit signataire ou non signataire du présent accord.
- Un représentant du CHSCT (dans le cas de plusieurs CHSCT, un représentant par CHSCT)
- Le cas échéant un représentant du service de santé au travail

### **1.2.2 Attributions**

- Elabore et propose le programme d'actions relatif à son périmètre
- Valide les actions réalisées et l'état d'avancement des actions programmées, des éventuelles difficultés rencontrées,
- Formule, le cas échéant, des propositions d'ajustement,
- Etablit un rapport d'activité (une fois par an)
- Peut remonter des dossiers de demande d'aide à la commission de suivi nationale

### **1.2.3 - Réunions**

La Commission se réunira 2 fois par an à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise qui établira l'ordre du jour des réunions en tenant compte des propositions transmises par les participants.

## **2. SUIVI DE L'ACCORD**

Une fois par an, il sera communiqué aux commissions de suivi le bilan annuel des actions réalisées et des dépenses engagées en fonction des grands axes du programme d'actions décrits dans le présent accord.

Ce bilan, qui ne fera pas état de données nominatives donnera lieu à un rapport écrit, qui portera notamment sur le bilan annuel de l'année écoulée, comprenant obligatoirement une comparaison entre les objectifs fixés et les résultats obtenus.

CA  
LH CES  
RG PLL aud

Enfin, le rapport écrit, accompagné de l'avis du Comité de Groupe GLB, des ordres du jour et éventuellement des comptes-rendus des réunions de la commission de suivi, seront adressés à la DDTEFP. En complément, le bilan annuel écrit faisant état des actions mises en œuvre dans le présent accord et des engagements financiers afférents sera présenté annuellement pour avis aux CE et aux CHSCT en application des dispositions de l'article L2323-30 du Code du travail.

Le rapport écrit sera transmis à la Direction du Travail et de la Formation Professionnelle de Paris. Dans le cas où un établissement ou une entreprise du Groupe Lucien Barrière aurait signé un accord collectif, le bilan de celui-ci doit être adressé à la DDTEFP de rattachement.

Les membres des Commissions s'engagent à respecter les règles de confidentialité, notamment sur les données nominatives pouvant être exprimées en réunion. Les membres des Commissions pourront se réunir dans le cadre d'une réunion préparatoire, pour laquelle le temps passé en réunion par les membres sera considéré comme du temps de travail. Les frais de déplacement seront pris en charge par les entreprises du groupe, selon le barème en vigueur.

Des réunions spécifiques pourront être organisées si cela s'avérait nécessaire, en accord avec la Direction des ressources humaines soit au niveau des entreprises soit au niveau du groupe.

### 3. CHARGE DE MISSION HANDICAP

Un chargé de mission handicap est nommé au niveau Groupe pour être la personne chargée de développer la politique d'emploi des personnes handicapées.

Assurant un rôle de déploiement opérationnel de la politique d'emploi, le (la) chargé(e) de mission handicap a pour mission de :

- Animer et coordonner l'accord, tant en interne qu'en externe,
- Déployer les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés prévues dans le cadre de l'accord groupe,
- Informer et communiquer sur l'accord, ses dispositions, le cadre légal et le contexte de l'emploi des personnes handicapées,
- Assurer l'appui technique auprès des entreprises et établissements du groupe sur le sujet.
- Orienter et conseiller les salariés et les différentes parties prenantes à l'accord,
- Piloter et suivre la politique d'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise
- Assurer le reporting auprès de la Direction Ressources Humaines Groupe

### 4. BUDGET DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord, sera égal à la somme des contributions financières théoriquement dues à l'AGEFIPH par chaque établissement concerné en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sur la durée de l'accord.

Un budget prévisionnel est établi chaque début d'année n à partir des déclarations annuelles de l'année n-1 (cf. budget prévisionnel 2009).

L'ensemble du plan d'action contenu dans le présent accord fait l'objet d'une affectation budgétaire par poste. La ventilation budgétaire est établie par la direction après avoir pris conseil auprès de la DDTEFP de Paris.

C.A

RG ad C.M  
PIL

C.S

#### 4.1 MODALITES D'ATTRIBUTION BUDGETAIRE

Chaque année, il est décidé de répartir le budget entre un budget de fonctionnement dédié au financement de la mission « handicap » et un budget d'actions permettant, d'une part de financer des actions pilotées en central (communication, formation spécifiques, ...) et, d'autre part d'assurer le financement direct des actions pour les entreprises du Groupe.

#### 4.2 ENGAGEMENT DE DEPENSES

Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité, seront reportées sur une autre ligne du budget de l'année en cours ou sur le budget de l'exercice suivant par décision de la Direction après consultation de la Commission de Suivi Groupe.

La répartition budgétaire des différents axes de l'accord pourra être modifiée d'une année sur l'autre, pour tenir compte des problématiques, priorités et réalités de l'entreprise, après avis de la DDTEFP de Paris.

A échéance de l'accord et dans l'hypothèse où il subsiste des fonds non utilisés ceux-ci pourront faire l'objet d'un report partiel ou total sur des actions définies en concertation avec l'Etat.

### 5 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION DE L'ACCORD ET ADHESION

La validité du présent accord est soumise à l'absence d'opposition notifiée conformément aux dispositions de l'article L 2232-2 du Code du travail.

Afin de permettre l'exercice éventuel du droit d'opposition, la Direction notifiera, par lettre recommandée avec accusé de réception, le présent accord aux organisations syndicales représentatives au sein du Groupe et ce, dans un délai de 3 jours ouvrés à compter de sa signature.

En l'absence d'opposition, le présent accord prendra effet pour trois années civiles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative compétente.

En cas de refus d'agrément par l'autorité administrative, le présent accord sera considéré comme nul et non avenu.

Sous les réserves précisées à l'alinéa précédent, le présent accord est conclu au titre des années civiles 2009, 2010 et 2011.

Les parties signataires ont la faculté de réviser le présent accord dans les conditions légales prévues à l'article L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail. Un avenant sera alors signé par les parties.

Six mois au plus tard avant l'échéance du présent accord, les parties signataires se réuniront pour réexaminer son contenu et décider des suites à lui réserver.

Toute organisation syndicale de salariés représentative et non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement conformément aux dispositions de l'article L2261-3 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article D 2231-2 du Code du travail, le présent accord, ainsi que ses annexes et avenants éventuels, seront déposés, passé le délai

*Handwritten signatures and initials:*  
 RG ad CM (S)  
 PK

d'opposition, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, et remis, après agrément, au greffe du conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2009

Pour la Direction de GROUPE LUCIEN BARRIÈRE

**M. André DECOUTÈRE**

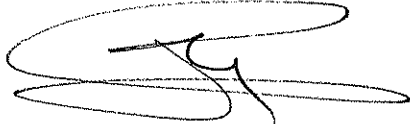
**Directeur des Ressources Humaines Groupe**



- ♦ Pour La Fédération des Services C.F.D.T.,  
**Monsieur Pierre LOUSTAU LASPLACES**



- ♦ Pour la Fédération INOVA CFE-CGC;  
**Monsieur Marc Antoine LEONETTI**



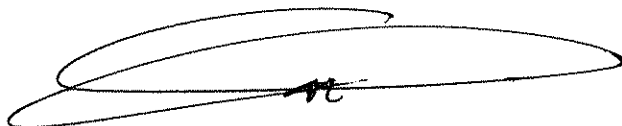
- ♦ Pour la Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC  
**Monsieur Charles ALBERT**



- ♦ Pour la Fédération Commerce, distribution, services C.G.T.  
**Monsieur Cyril SARAGAGLIA**



- ♦ Pour la Fédération Employés et Cadres C.G.T / Force Ouvrière,  
**Monsieur Robert GIANNINI**



**ANNEXE FINANCIÈRE - 2009**

BUDGET CIBLE PREVISIONNEL ANNUEL POUR LES EXERCICES 2009 – 2010 – 2011

L'obligation d'emploi est établie à unités.

Le nombre des unités bénéficiaires s'élève au 31 décembre 2008 à : 255

Le nombre d'unités bénéficiaires manquantes est de 254,24 unités sur les établissements concernés par l'accord, soit un budget cible prévisionnel de : 522 509,76 arrondi à 523 000 € pour l'année 2009.

	Type d'action	2009	%	2010	%	2011	%
	Pilotage Coordination	105 000 €	20	93 000 €	20	80 000 €	20
Chapitre 2.1	Plan d'embauche	53 000 €	10	50 000 €	11	44 000 €	11
Chapitre 2.2	Plan d'insertion	53 000 €	10	50 000 €	11	48 000 €	12
Chapitre 2.3	Plan de prévention / maintien dans l'emploi	105 000 €	20	92 000 €	20	80 000 €	20
Chapitre 2.4	Plan de formation	70 000 €	13	60 000 €	13	52 000 €	13
Chapitre 2.5	Plan de partenariat avec le secteur protégé	25 000 €	5	23 000 €	5	20 000 €	5
Chapitre 2.6	Sensibilisation et communication	75 000 €	15	60 000 €	13	48 000 €	12
Chapitre 2.7	Soutien aux salariés handicapés du groupe	37 000 €	7	32 000 €	7	28 000 €	7
Total		523 000 €	100	460 000 €	100	400 000 €	100

Budget total annuel moyen	461 000€
---------------------------	----------

CIA  
 RG LM PU  
 ad  
 C.S