



**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PORTANT SUR LES
ANNEES 2012-2013-2014**

Décembre 2011



RP

2011

JC HF CMA

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société EVIAN RESORT, située avenue des Mateirons à Evian les Bains (74500) et représentée par monsieur Yannick Le Hec, Directeur Général

D'UNE PART

ET

Les Organisations Syndicales :

⇒ **F.O.** représentée par monsieur Roger Poli, monsieur Marc Favre, monsieur Vincent Carre.

D'AUTRE PART

RA

YH

RF

VC

VC

SOMMAIRE

1	PRÉAMBULE	4
2	CADRE LÉGAL ET CHAMP D'APPLICATION.....	5
3	ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES.....	6
3.1	ACTIONS FAVORISANT LE RECRUTEMENT DE DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS	6
3.2	ACTIONS FACILITANT LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS HANDICAPÉS	7
3.2.1	<i>Mesures d'adaptations proposées pour le maintien dans l'emploi.....</i>	<i>7</i>
3.2.2	<i>Actions de prévention des situations de handicap.....</i>	<i>9</i>
3.2.3	<i>Mesures de facilitation de la vie quotidienne des salariés dont l'enfant est handicapé.....</i>	<i>9</i>
3.3	ACTIONS FACILITANT L'ACCÈS A LA FORMATION & A L'INTEGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES.....	10
3.4	ACTIONS D'INFORMATION & DE SENSIBILISATION DU PERSONNEL.....	10
3.5	ACTIONS FAVORISANT LA SOUS-TRAITANCE AVEC DES ÉTABLISSEMENTS DU MILIEU PROTÉGÉ	11
4	PILOTAGE ET SUIVI DES ACTIONS PREVUES PAR L'ACCORD.....	12
4.1	CHARGÉ DE MISSION HANDICAP.....	12
4.2	COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD	12
4.3	SUIVI ET CONTRÔLE.....	13
4.4	BUDGET.....	13
5	ENTREE EN VIGUEUR ET PUBLICATION DE L'ACCORD	14
5.1	ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION	14
5.2	DEPOT & PUBLICITE.....	14

1 PRÉAMBULE

L'Evian Resort, à l'issue d'un diagnostic réalisé en 2010 en partenariat avec EPITH (Evolution Professionnelle & Intégration des Travailleurs Handicapés), a décidé de développer une politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise.

Plusieurs éléments ont conduit à cette orientation :

L'emploi des travailleurs handicapés s'inscrit dans le cadre de la responsabilité sociale de l'Evian Resort qui invite à mener des actions concrètes, en particulier sur le thème de la diversité.

Par ailleurs, l'évolution législative impulsée par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, instaure une négociation annuelle sur les mesures visant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans ce contexte, l'Evian Resort souhaite répondre à l'obligation légale d'emploi des Travailleurs Handicapés en s'engageant dans une démarche en matière d'intégration de salariés en situation de handicap.

La Direction et les organisations syndicales représentées (FO) affirment l'importance d'une politique en faveur de l'intégration des personnes Handicapées et ont souhaité pour cela orienter leurs actions à travers les 5 axes suivants :

1. Recruter des demandeurs d'emploi handicapés au sein de l'entreprise
2. Engager des actions permettant, au titre d'un problème lié au handicap, le maintien dans l'emploi des salariés handicapés
3. Agir dans le domaine de la formation, de l'intégration et du développement des personnes handicapées
4. Informer et sensibiliser les salariés à l'accueil des personnes handicapées
5. Développer les contrats de sous-traitance avec des établissements du milieu protégé pour la fourniture de prestations de services

Le présent accord a pour objectif de définir les modalités d'application de cette politique et les actions prioritaires qui ont été retenues pour les trois années à venir.

2 CADRE LÉGAL ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions des lois du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005 relatives à l'emploi des travailleurs handicapés (article L 323-1 et suivants du code du travail).

Ces dispositions sont applicables aux catégories de salariés énumérées par l'article L 323-3 du code du travail.

Sa validité est conditionnée à l'agrément par l'autorité administrative compétente.

Les bénéficiaires de l'accord sont les collaborateurs reconnus handicapés selon la loi du 11 février 2005 et l'article L52 12 – 13 du code du travail.

Le présent accord s'applique à l'Evian Resort, entreprise située avenue des Mateirons à Evian les Bains (74500).

3 ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Préambule :

La situation de l'emploi des personnes handicapées à l'Evian Resort au 31 décembre de l'année 2010 constitue la base de référence.

L'effectif assujetti est de 614 équivalents temps plein sur l'entreprise dans le périmètre du présent accord.

L'obligation d'emploi se situe à hauteur de 36 unités bénéficiaires (équivalence au sens de la Loi en matière de nombre de travailleurs handicapés).

Le total des unités bénéficiaires présentes s'élève à 17,78 au titre de la D.O.E.T.H. 2010 (Déclaration Obligatoire relative à l'Emploi des Travailleurs Handicapés).

L'écart vis-à-vis du quota de 6 % est de 17,24 unités bénéficiaires (UB).

Le nombre d'unités manquantes après minoration est de **7,74**.

Objectifs visés :

L'Evian Resort souhaite favoriser l'intégration de salariés handicapés et ainsi contribuer à remplir son obligation légale. La situation de l'entreprise, au regard des lois de juillet 1987 et de février 2005, évoluera en fonction des résultats produits par le programme d'actions défini sur la période couverte par le présent accord.

Une situation précise de l'obligation d'emploi de l'Evian Resort sera remise chaque année à l'autorité administrative et présentée aux organisations syndicales, responsables du suivi de l'accord.

3.1 ACTIONS FAVORISANT LE RECRUTEMENT DE DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

Ce programme concerne toutes les modalités d'embauche susceptibles de favoriser l'intégration de personnes handicapées en :

- CDI,
- CDD,
- Missions d'intérim, contrats en alternance, apprentissage,
- Stages de fin d'étude.

L'Evian Resort s'engage à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour procéder à des embauches de travailleurs handicapés de sorte d'augmenter son taux d'emploi. Afin d'obtenir des résultats encourageants pour créer une dynamique interne positive, l'objectif défini est basé sur un minima de recrutements sur les trois années à venir de 6 embauches (CDI, CDD, contrats de

professionnalisation, alternance, apprentissage & stage), étant entendu que les reclassements en cours des travailleurs handicapés sont prioritaires.

L'Evian Resort entretiendra des relations suivies avec les divers organismes publics et privés, chargés du reclassement et du placement des travailleurs handicapés (cap emploi, EPITH, SAMETH, MDTH ainsi que l'ensemble des ESAT/EA partenaires).

Afin de pouvoir disposer des candidatures en temps utile, les profils de tous les postes à pourvoir seront communiqués systématiquement aux organismes chargés de l'insertion des personnes handicapées de Rhône Alpes, tels que Pôle emploi et le réseau cap emploi. Ces offres seront également diffusées sur différents supports spécialisés le cas échéant (sites internet notamment).

3.2 ACTIONS FACILITANT LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Le maintien dans l'emploi des salariés confrontés à un handicap constitue un axe majeur du présent accord (article L5213-6 du CT). La politique engagée par l'Evian Resort, s'articule autour de 2 grandes actions :

- Apporter les solutions techniques et organisationnelles adaptées à chacune des situations de salariés confrontés à des limitations ou restrictions d'aptitude nécessitant une adaptation du poste ou/et de l'organisation aux dites contraintes.
- Développer des actions de prévention des situations de handicap.

L'information auprès du personnel sur les aspects spécifiques de la prévention des situations de handicap, du maintien dans l'emploi et de l'amélioration des conditions de travail est assurée par les signataires du présent accord, par les Institutions Représentatives du Personnel, le service médical et le département des Ressources Humaines.

3.2.1 Mesures d'adaptations proposées pour le maintien dans l'emploi

Un programme d'actions annuel sera établi conjointement par le chargé de mission Handicap et le responsable du recrutement visant à faciliter la vie des travailleurs handicapés et leur maintien dans leur emploi actuel.

Le médecin du travail et le CHSCT seront au préalable associés à la définition des mesures d'aménagement à mettre en œuvre pour permettre l'aptitude des travailleurs handicapés au poste de travail.

Deux principaux axes d'intervention sont définis :

1. Adaptations techniques :

- Aménagement des postes de travail :

L'aménagement des postes de travail relève de la compétence du médecin du travail et du CHSCT. Ceux-ci peuvent, le cas échéant, s'appuyer sur des experts extérieurs pour mener une

étude préalable sur le plan de la faisabilité de l'aménagement. Il peut s'agir de cabinets d'ergonomie pour l'aménagement physique du poste et/ou de l'environnement de travail, d'experts intervenant dans le domaine des handicaps spécifiques (Exemple : appareillage permettant de compenser une déficience d'ordre sensoriel ou autres).

- Aménagements des conditions de travail :

La négociation sur les conditions de travail des salariés handicapés constitue une des nouveautés de la loi du 11 février 2005. Conformément à la loi, l'Evian Resort veillera à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour aménager les conditions de travail des salariés bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.

Ces dispositions se traduisent par :

- Un aménagement du temps de travail sous la forme d'une autorisation d'absence rémunérée de 3 demi-journées par an pour soins médicaux ou pour accomplir les formalités de reconnaissance de Travailleur Handicapé ou encore de renouvellement de reconnaissance,
 - Une affectation provisoire, sur certains postes adaptés disponibles, pourra être proposée sur recommandation du médecin du travail aux salariés de retour d'un arrêt prolongé. Elle permettra une réadaptation progressive du salarié avant un retour au sein de son service d'appartenance,
 - La transmission à la Commission de suivi des informations validées par la Médecine du Travail sur les handicaps compatibles avec les métiers de l'entreprise.
- Aides pratiques :
 - Une facilitation de la vie courante au sein de l'entreprise : place(s) de parking attribuée(s) en priorité aux personnes reconnues salariés handicapés, signalétique, déambulateur pour les selfs....

2. Adaptation et promotion professionnelles

L'Evian Resort mettra en œuvre des actions favorisant l'adaptation professionnelle de ses salariés handicapés. Ces actions sont réalisées à l'initiative de l'entreprise et/ou sur recommandation de la commission de suivi. Elles peuvent intégrer des prestations telles que :

- Un tutorat technique assuré par un salarié de l'entreprise permettant la réadaptation progressive au poste de travail,
- Une ou plusieurs périodes d'immersion de maximum une semaine au sein d'un service lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap.

Par ailleurs, les travailleurs handicapés bénéficieront des mêmes facultés de promotion que les autres salariés.

3.2.2 Actions de prévention des situations de handicap

1. Accessibilité des locaux professionnels

Mise à niveau progressive des conditions d'accès aux sites (locaux sanitaires, restaurants d'entreprise, signalétique appropriée) de l'Evian Resort à l'occasion de tout projet de rénovation immobilier significatif. La commission apportera conseil et support à la direction.

2. Préparation du retour des salariés absents pour cause de maladie de longue durée

Dans l'hypothèse de restrictions ou de risques d'inaptitude au poste, l'ensemble des mesures de prévention sera discuté au sein de la commission de suivi de l'accord regroupant le DRH, le médecin du travail, un membre du CHSCT désigné par ses pairs, un délégué du personnel et le chargé de mission Handicap.

Enfin, il est proposé aux salariés s'engageant dans une démarche de reconnaissance, de renouvellement de reconnaissance de qualité de travailleur Handicapé ou encore d'obtention de subvention, une assistance à la constitution des dossiers administratifs.

L'objectif est ainsi de garantir que tous les moyens nécessaires au reclassement interne ou externe des travailleurs handicapés seront mis en œuvre.

3. Suivi de chaque salarié handicapé

Un examen annuel de la situation administrative est réalisé pour chaque salarié handicapé par le département des Ressources Humaines. Cet examen visera à faire le point sur la mise à jour éventuelle de la reconnaissance administrative du handicap auprès de la C.D.A.P.H. (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, auparavant désignée comme COTOREP).

Par ailleurs, aucune mesure dérogatoire n'est mise en place dans le cadre du processus de gestion de carrière des travailleurs Handicapés, par souci de traitement équitable de l'ensemble des salariés.

3.2.3 Mesures de facilitation de la vie quotidienne des salariés dont l'enfant est handicapé

Pour créer un climat d'accueil favorable à la reconnaissance du handicap, diverses mesures destinées aux parents d'enfants handicapés sont proposées :

- Aménagement du temps de travail à la demande des salariés concernés sur décision de la direction et/ou sur proposition de la commission de suivi en fonction des possibilités d'organisation du service,

- Allègement d'horaires de façon ponctuelle ou sur une courte durée pour accompagner l'enfant pour des soins. Ces absences seront payées par l'entreprise jusqu'à 2 jours par an,
- Toute autre forme d'aménagement du temps de travail, après accord de l'entreprise,
- Conseils du chargé de mission handicap pour la recherche d'emploi du jeune et accès prioritaire aux stages de l'entreprise.

3.3 ACTIONS FACILITANT L'ACCÈS A LA FORMATION & A L'INTEGRATION DES PERSONNES HANDICAPEES

L'Evian Resort s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour que les salariés handicapés devant suivre une formation puissent le faire dans des conditions adaptées à leurs besoins.

L'Evian Resort s'engage à proposer aux salariés reconnus travailleurs handicapés qui le souhaitent un bilan de compétences.

Les heures nécessaires à la réalisation du bilan de compétences seront prises prioritairement dans le cadre du DIF. L'entreprise prendra à charge le bilan de compétences pour les salariés qui ne pourraient se prévaloir d'un minimum de 80 heures dans leur compteur DIF.

Les souhaits de formation seront récoltés auprès des travailleurs handicapés par le chargé de mission handicap. Les besoins remontés seront consolidés dans un plan de formation spécifique et présenté à la commission de suivi. Cette dernière s'attachera à vérifier la pertinence du choix et du coût de ladite formation tout en favorisant l'employabilité de ces personnes.

3.4 ACTIONS D'INFORMATION & DE SENSIBILISATION DU PERSONNEL

Plusieurs actions seront engagées pour faire connaître à la fois la volonté et les objectifs de l'accord, et sensibiliser les salariés en général à la réalité du handicap.

Afin de promouvoir la politique d'emploi de personnes handicapées, et de renforcer l'adhésion de l'ensemble des salariés de l'Evian Resort, la Direction des Ressources Humaines conduira des opérations d'information et de sensibilisation en interne, telles que :

- Formation « sensibilisation au handicap » des managers pour les aider à intégrer des travailleurs handicapés et maintenir dans l'emploi d'un salarié confronté à un handicap,
- Organisation d'une journée du handicap permettant de faire évoluer les représentations « clichés » du handicap, dans laquelle pourront être sollicitées toutes les expertises locales utiles,
- Diffusion d'une plaquette explicative à tous les salariés spécifiant les mesures prises dans le cadre de l'accord d'entreprise afin d'inciter les salariés de l'Evian Resort qui rencontrent des difficultés de santé à se signaler auprès du service médical pour engager éventuellement des démarches de reconnaissance de leur handicap. Cette plaquette a également pour ambition de favoriser la compréhension par l'ensemble des salariés du Handicap.

4 PILOTAGE ET SUIVI DES ACTIONS PREVUES PAR L'ACCORD

La mise en œuvre de ces actions nécessite une coordination, laquelle sera assurée par un chargé de mission handicap et une commission de suivi de l'accord pour valider les orientations et suivre les actions menées.

4.1 CHARGÉ DE MISSION HANDICAP

L'Evian Resort définit une mission handicap en charge de :

- Coordonner et mettre en œuvre l'ensemble des actions prévues dans le cadre de cet accord,
- Aider les managers et leurs équipes à mettre en œuvre les mesures développées ci-dessus par des actions de sensibilisation et d'information du personnel devant accueillir les travailleurs handicapés,
- Assurer une aide et un soutien aux salariés reconnus Handicapés dans leurs démarches tel que prévu au présent accord,
- Représenter l'Evian Resort auprès des associations et organismes, afin d'entretenir des relations favorisant la réalisation de ces actions.

4.2 COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord est constituée. Elle se réunira une fois par trimestre la première année d'application de l'accord puis une fois par semestre sur le reste de la période. Cette commission de suivi peut se tenir exceptionnellement à tout moment à la demande de quatre de ses membres.

Elle est composée :

- Du Directeur des Ressources Humaines, obligatoirement présent, qui en assure la présidence,
- D'un délégué syndical par organisation signataire de cet accord,
- Du chargé de mission handicap,
- Du médecin du travail,
- D'un représentant du CHSCT,
- D'un représentant du Comité d'Entreprise,
- D'un représentant volontaire des salariés handicapés désignés par ses pairs lors d'une réunion confidentielle organisée par la DRH.

La commission est compétente pour évaluer et promouvoir les actions mentionnées au présent accord. Elle émettra également toute proposition utile en ce sens, et notamment en ce qui concerne les actions de sensibilisation, les aménagements de postes,.....

Elle contribuera enfin par sa réflexion à explorer de nouvelles pistes. Les membres de la commission sont tenus au respect des règles de confidentialité. Ils suivront une formation de sensibilisation au monde du handicap.

3.5 ACTIONS FAVORISANT LA SOUS-TRAITANCE AVEC DES ÉTABLISSEMENTS DU MILIEU PROTÉGÉ

L'Evian Resort mettra en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires pour travailler avec les établissements du milieu protégé. Pour ce faire elle réalisera :

- Un recensement des tâches ou activités pouvant faire l'objet de sous traitance,
- Une étude de faisabilité auprès des prestataires de services du secteur du travail protégé (Etablissement et Service de Travail Adapté –ESAT ou entreprises de travail adapté EA),
- Le référencement éventuel de ces prestataires,
- La communication de la liste des entreprises/associations sous traitantes auprès des opérationnels prescripteurs et avec une animation/sensibilisation de l'ensemble des salariés pour leur présenter un ESAT, une EA et les nouveaux prestataires référencés.

Les trois premiers points seront pilotés par le service des achats.

Conformément à l'article L 2143-18 du code du travail, le temps passé par les élus dans cette commission sera considéré comme temps de travail et ne sera pas pris sur le contingent des heures de délégation.

4.3 SUIVI ET CONTRÔLE

Une fois par an, au cours du dernier trimestre de l'année civile, les conditions de mise en œuvre du présent accord seront examinées par les parties signataires et présentées pour avis au Comité d'Entreprise et au C.H.S.C.T.

Cet examen, qui donnera lieu à un rapport écrit, portera notamment sur :

- Le bilan de l'année écoulée comprenant nécessairement et dans tous les cas, une comparaison entre les objectifs fixés et les résultats obtenus,
- Sur la base de la DOETH, un document récapitulatif sur le nombre d'embauches de Travailleurs Handicapés (tous types de contrats confondus) sera communiqué à la commission.
- Le budget réel dépensé par action,
- Le programme d'actions prévu pour l'année suivante,
- Le budget prévisionnel correspondant,
- Un état des actions de maintien dans l'emploi menées en vue de favoriser le reclassement en interne des salariés reconnus Travailleurs Handicapés et inaptés à leur poste.

Le cas échéant, au vu des résultats obtenus et notamment des embauches réalisées, les ajustements nécessaires seront effectués.

Le rapport écrit sera transmis à la DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) du département de Haute Savoie (48 avenue de la République BP 901 74990 ANNECY CEDEX 09).

4.4 BUDGET

Le budget consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord sera égal à la contribution financière AGEFIPH qui serait dûe en l'absence d'accord au titre des années 2011, 2012 et 2013.

A titre d'exemple, le montant de la contribution AGEFIPH pour l'Evian Resort au titre de l'année 2010 s'élève à 29942,37€ (Vingt neuf mille neuf cent quarante deux euros et trente sept centimes).

Il sera chiffré précisément chaque année par la direction et remis à la commission de suivi en début d'année.

RP RF VC UMG

5 ENTREE EN VIGUEUR ET PUBLICATION DE L'ACCORD

5.1 ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION

Le présent accord prendra effet pour une période de trois années civiles, à compter du 1^{er} janvier 2012, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative.

Chaque année, et trois mois au plus tard avant son échéance, les parties signataires se réuniront pour réexaminer le contenu de cet accord et décider des suites à lui réserver.

En cas de difficultés d'interprétations du présent accord, les parties signataires se réuniront à la demande de l'une d'entre elles en vue d'examiner cette difficultés et de prendre toutes mesures utiles dans les meilleurs délais.

5.2 DEPOT & PUBLICITE

Conformément aux dispositions de l'article L 132-10 du code du travail, le présent accord, ainsi que ses annexes et avenants éventuels, seront déposés à la diligence de la société, en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Haute-Savoie dont une version papier signée des parties et une version électronique transmise par courriel à l'adresse dd-74.accord-entreprise@direccte.gouv.fr ainsi qu'en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes d'Annemasse.

Fait à Evian les Bains, le 20 décembre 2011

Pour l'Evian Resort,

Yannick Le Hec



Pour F.O Jeux de Table

Roger POLI



Pour F.O Hors Jeux

Vincent Carre



Pour F.O Cadres

Marc Favre

