

Accord de Groupe relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Préambule :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ainsi que par les décrets d'application du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la circulaire du 28 octobre 2011, le décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la circulaire du 18 janvier 2013.

Il s'inscrit également dans le cadre fixé par l'avenant n°16 à la CCN Casinos relatif à l'égalité professionnelle et salariale.

Il fait suite aux réunions de travail et de négociation entre la Direction et les organisations syndicales de salariés représentatives tenues au cours desquelles l'ensemble des points figurant dans le présent accord a fait l'objet de discussions.

Les constats que la Direction a souhaité partager avec les organisations syndicales sont les suivants :

- concernant le métier « casino », les femmes sont peu présentes sur certaines fonctions (encadrement des salles notamment). Si cette faible féminisation du secteur s'explique notamment par l'autorisation récente (1982) accordée aux femmes de travailler au sein des salles de jeux, il est nécessaire de modifier en profondeur les représentations et de travailler sur les idées reçues.
- concernant le métier « hôtellerie », certaines fonctions sont à l'inverse fortement féminisées (femmes de chambre notamment). S'il ne semble pas réaliste de fixer des objectifs de mixité forte dans ces métiers, la Direction entend porter une attention particulière aux salariées concernées afin notamment de leur permettre une évolution professionnelle. Il est également nécessaire de comparer ces fonctions à d'autres fonctions à responsabilités comparables aux fins de s'assurer que les salaires sont aussi comparables.
- une part importante des salariés du Groupe est rémunérée en fonction d'un nombre de parts ou d'une grille de salaire. Dans ces conditions, cette population n'est pas concernée par des écarts de rémunération.
- l'accès à la promotion professionnelle pour certaines filières, dans la mesure où il existe peu de formations initiales, nécessite souvent au sein du Groupe Lucien Barrière un parcours de formation interne et/ou une mobilité géographique. Or, il semble que ces dispositifs soient ressentis comme des contraintes difficilement surmontables davantage par les femmes que par les hommes.

- enfin, certaines contraintes spécifiques à nos métiers (travail de nuit, alternance des rythmes, travail les weekends et jours fériés...) pèsent davantage sur les femmes que sur les hommes mettant en évidence la nécessité de travailler à un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. C'est pourquoi, la Direction réaffirme sa volonté de mettre en œuvre, dans le cadre de ce plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle, des mesures visant à favoriser l'égalité des chances quel que soit le genre des salariés. Ainsi les mesures mises en œuvre ont vocation à bénéficier aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

1. Périmètre de l'accord

Le présent accord est directement applicable au Groupe Lucien Barrière et à l'ensemble des entreprises de droit français, filiales du Groupe Lucien Barrière qui ont mandaté celle-ci pour signer cet accord ainsi que le GIE LB Services.

Sont considérées comme sociétés filiales de droit français toutes les sociétés dont le siège social est en France et qui remplissent les conditions posées par les articles L.233-1 et suivants du Code de commerce, et notamment, une ou plusieurs des conditions suivantes :

- l'entreprise dominante peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance,
- l'entreprise dominante dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises,
- l'entreprise dominante détient la majorité du capital souscrit.

2. Domaines d'actions

A - Recrutement

Le Groupe Lucien Barrière rappelle que si la mixité est source de performance pour l'entreprise. Elle ne peut être un objectif dans tous les métiers.

C'est ainsi que pour les métiers caractérisés par la surreprésentation d'un genre, il est convenu de porter une attention particulière aux salariés qui exercent ces métiers afin de s'assurer de leur égal accès à la promotion professionnelle.

Pour d'autres métiers, il est nécessaire de modifier la représentation qui en est faite afin de les rendre attractifs aux deux genres.

Objectif :

Le Groupe Lucien Barrière est engagé dans un partenariat avec l'université de Marne la Vallée, et en particulier, la licence professionnelle « management de casinos ».

Cette formation doit permettre aux étudiants d'accéder, après un parcours plus ou moins long en entreprise, à un poste de MCD et de veiller à une répartition femmes-hommes des apprentis.

Moyen d'action :

Afin de favoriser la mixité dans l'accès au poste de MCD, le Groupe Lucien Barrière s'engage à accueillir des apprentis dans le cadre de la licence professionnelle.

Indicateur :

Nombre d'apprentis accueillis dans le cadre de la licence professionnelle à parité des deux genres.

B- Formation professionnelle

1) Prévention des discriminations dans l'accès à la formation

Objectif :

Le Groupe Lucien Barrière s'engage à assurer un égal accès entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit au congé individuel de formation.

Les parties s'engagent à ce que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels et évolutions de carrière compte tenu de leurs compétences et de leurs expériences.

Moyen d'action :

Le Groupe Lucien Barrière s'assure chaque année, que le nombre de femmes parmi les stagiaires de la formation professionnelle soit comparable au nombre de femmes dans l'entreprise.

Indicateur :

Répartition femmes-hommes parmi les salariés ayant bénéficié d'une formation.

2) Promotion de l'égal accès à la formation

Objectif :

Afin de permettre à tous les salarié(e)s d'accéder à la formation professionnelle, le Groupe Lucien Barrière s'engage à verser une prime aux salarié(e)s élevant seul(e)s un ou plusieurs enfants et ayant de ce fait des difficultés à assister aux formations qui supposent une absence prolongée.

Moyen d'action :

Versement sur justificatifs d'une aide à la « garde d'enfants » pour le salarié(e) suivant une formation à hauteur de 60 Euros bruts par nuit d'absence :

- si la formation a pour conséquence une absence d'au minimum une nuit
- si le ou la salarié(e) est un parent isolé ayant au moins un enfant de moins de 16 ans à charge ou un enfant handicapé à charge sans limite d'âge.

Indicateur :

Répartition femmes-hommes parmi les salariés ayant bénéficié de cette aide à la formation.

C - Articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale

1) Le droit à mettre « en veille » sa carrière

Objectif :

Le Groupe Lucien Barrière entend favoriser l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. C'est pourquoi la politique de gestion des carrières au sein du Groupe Lucien Barrière doit tenir compte des périodes durant lesquelles les salariés sont moins disponibles pour une évolution professionnelle.

Moyen d'action:

Le Groupe Lucien Barrière admet qu'un(e) salarié(e) puisse légitimement faire le choix à certains moments de privilégier sa vie privée sur toute évolution ou mobilité professionnelle.

Ce droit à mettre « en veille » son évolution de carrière est matérialisé par la possibilité d'activer sur le site www.macarrierechezbarriere.com un bouton « mettre mon dossier collaborateur en veille » ainsi que par une case à cocher dans le support d'entretien annuel de performance.

Pendant la durée de cette mise « en veille », il ne sera pas proposé de mobilité ou d'évolution professionnelle au salarié.

A l'issue de la mise « en veille », le Groupe Lucien Barrière s'engage à ne pas reprocher au salarié cette période et à examiner ses candidatures à une mobilité ou évolution professionnelle sans discrimination.

En contrepartie, le salarié qui aura manifesté clairement sa volonté, accepte une période de *statu quo* dans son parcours professionnel pendant tout le temps de mise « en veille » sans qu'il ne puisse à aucun moment en tenir grief à l'entreprise.

A l'issue de cette période un entretien bilan sera proposé au salarié.

Indicateur :

Répartition femmes-hommes ayant « mis en veille son évolution de carrière».

2) Suspension du contrat et gestion de la carrière

Objectif :

Le Groupe Lucien Barrière constate que les interruptions de carrière, quelles qu'en soient les causes, peuvent constituer des obstacles importants à la promotion professionnelle.

Afin de permettre un maintien du lien professionnel entre le Groupe Lucien Barrière et les salariés qui subissent des interruptions de travail, il est décidé les mesures suivantes :

- proposer aux salarié(e)s absents plus de quatre mois pour congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation:
 - à recevoir les informations générales de l'entreprise (notes de nomination, notes de service, Fréquence Barrière...) à son domicile ou sur l'adresse mail qu'il aura indiqué à cet effet avant son départ, au service RH ;
 - à bénéficier d'un entretien avec son n+1 et/ou le service RH de l'entreprise afin de faire le point sur son activité et/ou les conditions de son retour. Cet entretien sera systématiquement proposé au salarié(e). A la demande du salarié, cet entretien pourra être organisé dans tout lieu approprié en dehors de l'entreprise.
 - à la demande expresse et écrite du salarié en congé parental d'éducation, tout ou partie de formation avant la reprise du travail.
- proposer aux salarié(e)s en congé maternité, congé d'adoption, ou congé parental d'éducation :
 - un entretien avant leur départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation ;
 - un entretien avant la date présumée de leur reprise de travail ou au moment de la reprise d'activité;

Moyen d'action :

Le Groupe Lucien Barrière s'engage à permettre le maintien d'un lien professionnel entre les salariés et le Groupe pendant les interruptions de travail de longue durée et à faciliter la reprise du travail.

Etude de faisabilité d'un formulaire sur le site « macarrierechezbarriere ».

Indicateur:

Nombre d'entretiens réalisés à l'issue d'une suspension de contrat pour congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation.

D - Promotion professionnelle

Objectif : Egalité des chances femmes-hommes dans la gestion des carrières

La promotion professionnelle est à déconnecter du temps de présence dans l'entreprise. Celle-ci doit résulter d'une analyse des compétences que le salarié apporte à l'entreprise, sans considération de son genre.

Le Groupe Lucien Barrière a mis en place des comités de carrière dont le but est de constituer des dossiers pour identifier les salariés occupant des « postes clés » ou susceptibles d'en occuper ainsi que les salariés considérés comme des « ressources clés » pour l'entreprise.

Ces dossiers sont ensuite étudiés à différents niveaux par les managers : niveau établissement ou Resort / niveau région / niveau Groupe.

Moyen d'action :

Le Groupe Lucien Barrière souhaite que ces réunions soient l'occasion de promouvoir des candidatures féminines. Lorsqu'une salariée est identifiée comme ressource clé, le Groupe Lucien Barrière s'engage à l'accompagner, dans la mesure du possible, dans son évolution professionnelle.

Le Groupe Lucien Barrière s'engage à lui permettre un contact avec un tiers spécialisé disposant des compétences pour accompagner le salarié dans ses prises de décision. L'accompagnement pourra prendre la forme d'un coaching, d'un bilan de compétences...

Indicateurs :

Le Groupe Lucien Barrière s'engage :

- à faire progresser le nombre de femmes au statut cadre de 1% par an,
- à faire évoluer les femmes à des fonctions de cadre manager à hauteur de 1 % par an,
- à présenter lors des revues et comités de carrière 40 % de dossiers féminins.

E - Rémunération effective

Objectif :

A l'issue des congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation, les salarié(e)s retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Ils font également l'objet le cas échéant d'un rattrapage salarial.

Moyen d'action :

Le rattrapage salarial est dû dès le retour du salarié(e) après le congé.

Le rattrapage salarial est calculé en fonction de la moyenne des augmentations générales attribuées aux salarié(e)s relevant du même emploi (s'ils sont plus de deux), ou à défaut de la même catégorie, ou à défaut la moyenne des augmentations générales octroyées à l'ensemble des salariés de l'établissement.

Indicateur:

Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'un rattrapage salarial post congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation.

F - Conditions de travail

Le Groupe Lucien Barrière entend également rappeler son attachement au respect de chaque être humain dans le cadre de la relation de travail. Ainsi, le Groupe entend créer des conditions de travail propres à permettre l'épanouissement de chaque salarié indifféremment de son genre.

Objectif :

Les salariés du Groupe Lucien Barrière dans leurs relations entre eux ou avec leurs collaborateurs doivent adopter au quotidien une attitude respectueuse.

Ils doivent ainsi à tout moment adapter leur vocabulaire, leur tenue, leur comportement à leurs interlocuteurs hommes ou femmes.

Lorsqu'un comportement inapproprié est signalé et avéré, le Groupe s'engage à y apporter des solutions exemplaires.

Moyen d'action :

Poursuite du déploiement des Manag'attitudes

Indicateur :

Répartition femmes-hommes des salarié(e)s ayant bénéficié des Manag'attitudes.

G – Mixité des instances représentatives du personnel

Objectif :

Lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales examineront les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

Moyen d'action :

Le Groupe Lucien Barrière veillera au respect d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures lors de la négociation du protocole préélectoral.

Indicateur :

Nombre de femmes présentées sur les listes des candidats aux élections professionnelles

3 – Suivi de l'accord

L'ensemble des indicateurs feront l'objet d'un suivi annuel au cours de la première réunion de l'année civile des Délégués Syndicaux de Groupe.

4- Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé par avenant dans les conditions légales, chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2267-7 du Code du travail.

5 - Durée d'application

Le présent accord est d'une durée de 3 ans et s'appliquera le 1^{er} jour du mois suivant son dépôt par l'employeur signataire à la DIRECCTE de Paris.

6 - Formalités de dépôt

Un exemplaire papier et un exemplaire en version numérique du présent accord seront déposés à l'unité territoriale de la DIRECCTE de Paris et un exemplaire papier sera remis au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2014

Pour la Direction du GROUPE LUCIEN BARRIÈRE
M. André DECOUTÈRE
Directeur des Ressources Humaines Groupe

♦ Pour La Fédération des Services C.F.D.T.,
Madame Béatrice MEKERRI

♦ Pour la Fédération INOVA CFE-CGC,
Monsieur Pierre-Alain DURAT

♦ Pour la Fédération Commerce, distribution, services C.G.T.
Monsieur Ludovic MOULIN

♦ Pour la Fédération Employés et Cadres C.G.T / Force Ouvrière,
Monsieur Jean-Christophe TIRAT