

ACCORD CONTRAT DE GENERATION

Préambule

En application à l'avenant n° 1 à l'accord de Groupe relatif à l'emploi des séniors, le présent accord absorbera et se substituera à l'accord sénior à compter de son entrée en vigueur.

Si la prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite, et au-delà, est un enjeu majeur national, elle doit également correspondre à de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés concernés.

Ainsi, les parties conviennent que l'objectif est de s'attacher à développer la qualification et les compétences de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de faire évoluer, puis de transmettre ses compétences.

Ce dispositif du « contrat de génération » constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges afin de faciliter la mise en place d'une GPEC à venir.

Les syndicats de salariés signataires tout comme la Direction du Groupe Lucien Barrière réaffirment par conséquent leur volonté de :

- favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée,
- de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés
- et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties s'engagent à inscrire cet accord dans le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois.

Il est conclu le présent accord relatif au contrat de génération en application de l'article L. 5121-9 du Code du travail.

Le présent accord vise à définir des actions concrètes et s'appuie pour cela sur le diagnostic préalable du 30 juin 2013 portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises appartenant au Groupe Lucien Barrière au sens des articles L.2331-1 du Code du travail et L.233-1, L.233-3 et L.233-16 du Code de commerce. Cet accord de Groupe, pris dans le cadre de la loi du 1^{er} mars 2013 et précisé par le décret du 15 mars 2013 s'applique directement aux entreprises entrant dans le champ d'application précisé ci-dessus.

ad JCT
Bm P1

Article 2 – Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés

Tout salarié du Groupe Lucien Barriere est bénéficiaire du présent accord.

Les engagements pris par le présent accord concernent :

- les jeunes âgés de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé);
- et les salariés âgés d'au moins 57 ans (ou au moins 55 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé).

Article 3 – Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes en contrat à durée indéterminée

3.1. – Objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes

Sur le volume d'embauche totale, le Groupe s'engage au cours des 3 prochaines années à recruter au minimum 25 % de salariés de moins de 26 ans.

Au moment de chaque bilan annuel, les parties se réservent la possibilité de réviser cet objectif en fonction de l'évolution et des besoins du Groupe.

- *Indicateur :*
Nombre d'embauches de jeunes de moins de 26 ans sur la totalité des embauches en CDI
- *Calendrier :*
Mise en œuvre annuelle

3.2. – Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans le Groupe

3.2.1. – Mise en place d'un parcours d'intégration

Le Groupe s'engage à mettre en place, pour tous les jeunes embauchés un parcours d'intégration en 18 étapes.

Ces 18 étapes s'articuleront autour des grandes thématiques suivantes :

Il conviendra de prévoir et de distinguer 9 étapes Groupe et 9 étapes entreprise.

Présentation du groupe (historique, activités, implantations,...), évolution et mobilité professionnelle dans le Groupe, politique Ressources humaines et avancées sociales, présentation de l'entreprise (accueil de direction, ...).

Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

ad JCT
BM PAS/2

Tableau indicatif des étapes du parcours d'intégration

Groupe	Présentation du Groupe et de ses activités (dont affiliations LHW, relais et châteaux, DSP, Pullman, Mercure) Présentation des branches Explication SFCMC	Chef De Service
Groupe	Valeurs	Parrain
Groupe	Organigramme + trombinoscope du Comex	Parrain
Groupe	Stratégie et développement du Groupe Lucien Barrière (Vitamin', DD...)	Parrain
Groupe	Les essentiels Barrière (Manag'attitudes, As de l'accueil, Ideabox, Luxury attitudes...)	Parrain
Groupe	Politique RH : TH, macarrierechezbarriere, entretien annuel de performance, baromètre, passerelles métiers, contrat de génération, égalité professionnelle...	Parrain
Groupe	Relations sociales (branche, comité de Groupe, DSG)	Parrain
Groupe	Usages et fréquentation (interdit de jouer ou séjourner dans le Groupe + périmètre du correspondant local des courses et jeux)	Parrain
Groupe	Jargon (JdT, MCD)	CDS
Entreprise	Administratif : livret accueil, contrat, uniforme (Formation, Visite médicale, accès, Ticket restaurant, mutuelle, rémunération pourboire, 13 ^{ème} mois, participation et abattement...)	RH/CDS
Entreprise	RDV parrain / tuteur	RH/CDS
Entreprise	Organigramme et trombinoscope de l'établissement (présentation du service, le Codir, n° utiles) Présentation de l'entreprise (historique, chiffres clés...) Présentation des IRP de l'entreprise	CDS/ Parrain
Entreprise	Normes / Réglementation / process (HACCP, JR, réglementation des jeux, Sécurité vidéo, confidentialité, enquêtes DMS/MKG, procédures audit, charte informatique)	CDS
Entreprise	Visite des locaux	RH/CDS
Entreprise	Point manager (DDF, pénibilité, Manag'attitudes, relations de travail, apports et attentes du candidat...)	CDS
Entreprise	Entretien – poignée de main Note de nomination	DG
Entreprise	Rapport étonnement	Parrain
Entreprise	Table ouverte	DG/RH

Dans le cadre de ce parcours d'intégration, un passeport visant à suivre l'intégration sera mis en place.

- *Indicateur :*

Nombre de parcours d'intégration mis en œuvre

- *Calendrier :*

Le Groupe Lucien Barrière s'engage à mettre en place ce parcours dès 2014

ad JCT
Bm 3

3.2.2. – Désignation, fonctions et charge de travail du référent

Un salarié référent dénommé « Parrain / Marraine » sera désigné pour accompagner et faciliter l'intégration du nouvel arrivant durant les premières semaines dans le Groupe (Présentation Groupe, Entreprise, Environnement de travail, poste et futurs collègues,...)

Le référent sera choisi par l'employeur parmi les salariés volontaires qu'il estimera le plus apte à remplir ce rôle.

Le référent sera chargé d'accompagner le jeune, dès l'embauche et pendant toute sa période d'intégration, et ce dans la limite de 6 mois.

Le référent veillera à apporter les réponses aux questions que le salarié peut se poser, ou à défaut orienter le jeune vers la personne la mieux placée pour lui répondre.

Le référent devra justifier d'au moins 3 ans d'ancienneté dans le Groupe et sera de préférence d'un autre service ou d'une autre équipe que le jeune encadré, et aura eu une expérience de management.

Le référent pourra prendre en charge au maximum 2 jeunes en simultané.

Le référent disposera pour sa mission d'un forfait de 6 heures par jeune pendant 6 mois.

Cette mission fera bénéficier d'un abondement de DIF à raison de 7 heures par an dans la limite de 42 heures sur 6 ans.

Le salarié pourra choisir sa formation dans le cadre du DIF dans un domaine de « management et développement personnel ». L'employeur devra accepter cette demande dans la limite des droits acquis. En cas de refus du FAFIH, la formation sera prise en charge dans le cadre du plan de formation avec accord de l'entreprise et le compteur DIF sera déduit à due proportion.

- *Indicateur*

Nombre de référents dans l'entreprise

- *Calendrier*

Mise en place du dispositif dès 2014

3.3. – Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent

Afin de consolider l'embauche du jeune, d'identifier ses besoins, et d'évaluer son intégration dans l'entreprise, un entretien de suivi aura lieu entre le jeune embauché, son responsable hiérarchique, son référent, et le cas échéant, son tuteur.

Cet entretien de suivi s'effectuera après au moins :

- 1 mois d'activité pour les employés ;
- 2 mois d'activité pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois d'activité pour les cadres ;

et dans tous les cas, pendant la durée du parrainage, à savoir dans la limite de 6 mois.

- *Indicateur :*

Nombre d'entretiens réalisés

- *Calendrier :*

Mise en place du dispositif au 1^{er} janvier 2014

cad
B m
JCT
4

Article 4 – Recours à l’alternance et aux stages et modalités d’accueil des alternants et des stagiaires

Le Groupe s’engage à continuer à développer le recours à des contrats d’apprentissage et de professionnalisation.

A l’issue du contrat en alternance, il est rappelé que la finalité demeure de pouvoir intégrer les jeunes de l’entreprise en fonction des besoins de cette dernière et des postes disponibles.

Il proposera un minimum de :

- **30 contrats en alternance recrutés en CDI** par an ;
- **5 contrats d’apprentissage (Marne la Vallée)** par an avec une perspective concrète d’embauches en CDI ;
A cet effet, la licence professionnelle Management des établissements de loisirs « manager de casinos » a été créée en partenariat avec l’université de Marne La Vallée.

Cette formation doit permettre à des jeunes de se former aux métiers des casinos pour évoluer vers des fonctions de manager dans le cadre d’un contrat d’apprentissage qui alternera des périodes de cours et de formation en entreprise.

- **50 stages** par an à des jeunes.
Le Groupe s’engage à mettre à disposition et à prendre en charge des « logements Barrière » de stagiaires en fonction des nécessités et des disponibilités.

Ces trois points ne constituent pas l’unique source d’accueil des jeunes en alternance, apprentissage ou stage, et ne constituent en rien un obstacle aux mécanismes de VAE et période de professionnalisation des salariés du Groupe.

Les jeunes en contrat en alternance, en contrat d’apprentissage ou en stage bénéficieront, à leur arrivée, d’une information sur le Groupe et d’un livret d’accueil.

- Indicateur :
Nombre de contrats en alternance et de stagiaires présents dans l’entreprise
- Calendrier :
Mise en place du dispositif dans le mois suivant la signature du présent accord de Groupe

Article 5 – Engagements en faveur de l’emploi des salariés « âgés »

Les modalités de l’accord sur les seniors signé le 7 décembre 2009 ayant donné toute satisfaction, les parties ont repris l’intégralité du texte, actualisé au regard des nouvelles évolutions législatives concernant la retraite.

ad
13 m JCT
PAG 5

5.1. – Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Une communication interne sera mise en place à destination des salariés intervenant dans le processus de recrutement, ceci afin de les sensibiliser aux objectifs du Groupe en matière d'embauche et de maintien des salariés âgés.

5.1.1. – Objectifs chiffrés en matière d'embauche

Le Groupe s'engage à observer régulièrement la pyramide des âges au moment des recrutements et à faire croître la part des salariés d'au moins 57 ans dans les embauches.

Une communication interne sera mise en place à destination des salariés intervenant dans le processus de recrutement, ceci afin de les sensibiliser aux objectifs du Groupe en matière d'embauche et de maintien des salariés âgés.

- *Indicateur :*
Au moins **5 recrutements** de salariés d'au moins 57 ans dans les 3 ans.
- *Calendrier :*
Dans l'hypothèse où les recrutements sont atteints avant le terme dudit accord, les parties signataires s'engagent à revoir cet objectif.

5.1.2. – Objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi

Après avoir étudié le bilan de l'emploi dans le Groupe, le nombre de salariés âgés d'au moins 57 ans, est de 286 salariés à la date de signature du présent accord, soit 4,6% de l'effectif total.

- *Indicateur :*
Le Groupe se fixe comme objectif que le nombre de salariés âgés d'au moins 57 ans sera de **6 %** de l'effectif total, soit 350 personnes au terme des 3 ans.
- *Calendrier :*
Mise en œuvre annuelle

5.2. – Amélioration et prévention des conditions de travail des salariés âgés.

Les dispositions qui suivent, s'appliquent tant que l'âge légal de départ à la retraite et/ou le nombre de trimestres pour une retraite à taux plein ne sont pas modifiées. Si tel était le cas, ces dispositions devraient faire l'objet d'une renégociation.

Les salariés âgés de plus de 55 ans et moins de 57 ans au moment de la signature de la présente continueront à bénéficier, s'ils en ont fait la demande, des dispositions du précédent accord de Groupe relatif à l'emploi des séniors du 7 décembre 2009 et à l'avenant du 22 février 2013 et ce jusqu'à leur 59 ans.

ad
Bm JCT
PAR 6

Les salariés âgés de plus de 57 ans au moment de la signature de la présente continueront à bénéficier, s'ils en ont fait la demande, des dispositions du précédent accord de Groupe relatif à l'emploi des séniors du 7 décembre 2009 et à l'avenant du 22 février 2013.

5.2.1 - Aménagement de la durée du travail pour les salariés d'au moins 57 ans

a) *Bénéficiaires*

Sont susceptibles de bénéficier des dispositions qui suivent, les salariés qui remplissent les conditions ci dessous :

- être âgé d'au moins 57 ans,
et
- avoir une ancienneté dans le Groupe de plus de 10 ans,
Ou de plus de 20 ans dans les branches représentées dans le Groupe à ce jour,
Ou
- avoir été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail de plus de 20%.

b) *Temps partiel aidé*

Les salariés qui remplissent les conditions posées ci-dessus peuvent demander une réduction de leurs horaires de travail entre 40% et 60% d'un temps complet.

L'organisation du temps de travail reste de la responsabilité de l'employeur.

Le passage à temps partiel ne pourra être refusé par l'employeur que pour des raisons impérieuses et motivées liées à l'organisation de l'entreprise. Il est précisé que les conséquences de la diminution du volume d'heures travaillées sur l'organisation et la charge de travail au sein du service ne constituent pas une raison impérieuse.

Les salariés qui adopteront ce dispositif bénéficieront d'une prise en charge par l'entreprise de la part employeur et le surplus de cotisation salariale sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein.

Les cotisations concernées sont la vieillesse plafonnée-déplafonnée, les cotisations AGIRC-ARCCO, CET et AGFF.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire reconstitué à temps plein. Il en sera de même pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement en cas de licenciement pour motif économique.

La rémunération sera calculée au prorata du temps de présence dans l'entreprise selon les modalités de rémunération du salarié en vigueur au moment de son passage à temps partiel.

- *Indicateur :*

Nombre de demandes, d'acceptations et de refus de temps partiel aidé

- *Calendrier :*

Mise en place du dispositif dans le mois suivant la signature du présent accord

ad
- JCT
Bm
PAS 7

c) Horaires de nuit

Pour les salariés qui en font la demande il est prévu après accord entre les deux parties, l'aménagement du temps de travail selon les modalités suivantes :

- Un retour progressif aux heures de travail de jour au même poste ou poste équivalent avec un maximum de 600 heures de travail de nuit. Ce retour se fera au niveau de rémunération du nouveau poste ou au maintien de la rémunération antérieure selon la règle la plus avantageuse pour le salarié.

Les modalités de mise en œuvre du retour au travail de jour pour les salariés âgés d'au moins 57 ans devront faire l'objet d'une information aux délégués du personnel.

- A défaut d'accord avec le salarié, ce dernier bénéficiera de 10 jours de repos supplémentaires rémunérés, acquis à raison de 5 jours par semestre proratisés en fonction des absences sur la période. Ces congés seront pris par périodes continues de 5 jours. Ces jours doivent obligatoirement être pris dans le semestre qui suit leur acquisition et de préférence en dehors des périodes de congés scolaires considérées comme période de forte activité.

- *Indicateur :*

Nombre de demandes, d'acceptations et de refus

- *Calendrier :*

Mise en place du dispositif dans le mois suivant la signature du présent accord.

5.2.2 - Aménagement de la durée du travail pour les salariés d'au moins 59 ans

a) Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier des dispositions qui suivent les salariés qui remplissent les conditions ci-dessous :

- être âgé d'au moins 59 ans
et
- avoir une ancienneté dans le Groupe de plus de 12 ans,
ou de plus de 25 ans dans les branches représentées dans le Groupe à ce jour,
ou
- avoir été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail de plus de 20%.

b) Aménagement de l'organisation du travail

Pour les salariés bénéficiaires qui le demandent, une organisation de travail en 3/2 (trois jours de travail, deux jours de repos) pourra être mise en œuvre.

En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision par des éléments objectifs.

L'employeur fixera unilatéralement le nombre maximum de personnel pouvant être concernés par le dispositif par service, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

ad Bm JCT
PAB 8

Dans l'hypothèse où l'employeur refuse la mise en place d'une organisation en 3/2, le salarié qui remplit, les conditions précisées ci-dessus, bénéficiera de 20 jours de congés payés supplémentaires (pour une année complète de travail).

Le nombre de jours de congé supplémentaires est acquis à raison de 10 jours par semestre et proratisés en fonction des absences sur la période.

Ces congés seront pris par périodes continues de 5 jours.

Ces jours doivent obligatoirement être pris dans le semestre qui suit leur acquisition et de préférence en dehors des périodes de congés scolaires considérés comme périodes de fortes activités.

Une fois l'aménagement du temps de travail mis en place, il ne pourra plus être remis en cause que par accord entre la Direction et le salarié ou après une préconisation des services de médecine au travail.

- *Indicateur :*

Nombre de demandes, d'acceptations et de refus

- *Calendrier :*

Mise en place du dispositif dans le mois suivant la signature du présent accord.

5.2.3 – Précisions relatives aux aménagements de la durée du travail

Il est précisé que ces aménagements de la durée du travail ne peuvent se cumuler.

5.3. – Actions pertinentes

5.3.1 – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle apparaît comme un outil efficace pour développer la qualification et les compétences des salariés âgés d'au moins 57 ans et, à ce titre, elle contribue à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Le Groupe Lucien Barrière s'engage à ce que les salariés âgés d'au moins 57 ans puissent bénéficier d'actions de formation professionnelle dans les mêmes proportions que les autres salariés.

Le Groupe s'engage à dispenser aux salariés âgés d'au moins 57 ans, 100 formations par an.

L'employeur ne pourra pas refuser à un salarié âgé d'au moins 57 ans une formation qui serait en adéquation avec sa fonction et son employabilité jusqu'à la fin de sa carrière.

Afin de concrétiser cet engagement, une analyse de l'accès aux formations par tranches d'âge sera présentée aux représentants du personnel.

Le Groupe informera le Comité de Groupe du nombre de salariés âgés ayant suivi une formation.

- *Indicateur :*

Nombre de salariés d'au moins 57 ans bénéficiaires d'une action de formation

- *Calendrier :*

Mise en œuvre annuelle

ad
Bm
JCT
D19⁹

5.3.2 – Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

a) Aide aux formalités administratives

Tout salarié âgé d'au moins 57 ans qui le souhaite pourra bénéficier d'un « bilan retraite ». Il s'agit d'accompagner le salarié au cours des démarches administratives qui précèdent le départ à la retraite et à lui permettre notamment de connaître les ressources dont il disposera durant sa retraite. Un interlocuteur dédié sera désigné pour cette mission au sein des Directions des Ressources Humaines.

- *Indicateur :*

Nombre de salariés d'au moins 57 ans ayant bénéficié d'un « bilan retraite »

- *Calendrier :*

Mise en œuvre annuelle

b) Formations à la transition activité retraite

Tout salarié qui le souhaite pourra bénéficier, dans l'année qui précède son départ à la retraite, d'une formation destinée à accompagner sa transition entre l'activité et la retraite.

- *Indicateur :*

Nombre de salariés d'au moins 57 ans ayant bénéficié d'une action de formation

- *Calendrier :*

Mise en œuvre annuelle

c) Aide à la création d'entreprise

Les parties conviennent que les salariés âgés d'au moins 57 ans porteurs d'un projet personnel de reconversion professionnelle doivent être accompagnés par le Groupe en vue de la réalisation de leur projet.

C'est ainsi que tout salarié d'au moins 57 ans ayant présenté à la DRH un projet de création d'entreprise pourra bénéficier des aides suivantes :

- une somme forfaitaire de 2 500 € au titre de la création effective d'entreprise.
- au bout de 6 mois d'exploitation une somme forfaitaire de 2 500 €.
- une autorisation d'absence rémunérée de 5 jours dans l'année qui précède le départ de l'entreprise pour cause de création d'entreprise.

Ces dispositions ne peuvent être mises en œuvre qu'une seule fois.

- *Indicateur :*

Nombre de salariés d'au moins 57 ans ayant bénéficié de ce dispositif

- *Calendrier :*

Mise en œuvre annuelle

ad
B m
PAS 10
JCT

5.3.3 – Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

a) Rencontre de seconde partie de carrière

La rencontre de seconde partie de carrière a pour objet de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations et souhaits d'évolution professionnelle, ses compétences, l'évolution des métiers, les perspectives d'emploi dans l'entreprise au moment où il s'apprête à entrer dans la seconde partie de sa vie professionnelle.

La rencontre doit être proposée systématiquement à tous les salariés de 45 ans.

Il peut, à l'initiative du salarié être renouvelé tous les cinq ans jusqu'à l'âge de 55 ans.

Le salarié qui refuse la première rencontre doit impérativement se voir proposer une nouvelle rencontre l'année de ses 50 ans.

Les parties signataires recommandent fortement cette rencontre à l'âge de 55 ans, laquelle permettra d'anticiper les besoins de formation des salariés âgés d'au moins 57 ans tel que prévu à l'article 5.3.1 du présent accord.

Cette rencontre prend la forme d'une rencontre formalisée avec le chargé des Ressources Humaines de l'entreprise et/ou le Directeur.

Le responsable hiérarchique direct du salarié peut assister à l'entretien si le salarié le souhaite. Le souhait du salarié doit prendre la forme d'un document écrit remis à la DRH.

Au cours de cette rencontre, devront être évoqués les souhaits des salariés concernant d'éventuels aménagements des conditions d'emploi, de poste ou d'horaires.

La rencontre est formalisée par un bilan d'étape écrit sur lequel sont portées les mesures à mettre en œuvre dans les cinq années qui suivent : aménagement des conditions de travail, actions de formation, programmation d'un bilan de compétence.

La rencontre de deuxième partie de carrière ne se substitue en aucun cas à l'entretien annuel d'évaluation des compétences dont l'objet est différent.

- *Indicateur :*

Nombre de rencontres réalisées chaque année

- *Calendrier :*

Mise en œuvre annuelle

b) Suivi médical

Un parcours de soins pris en charge à 100% par l'organisme de prévoyance et frais de santé sera proposé aux salariés à partir de 45 ans. Ce parcours comprend les examens nécessaires à un bilan de santé complet.

Ce parcours de soins pourra avoir lieu tous les 3 ans.

Le salarié devra **privilégier** les centres de santé agréés **pratiquant le tiers payant**.

ad
JCT
B m
P107 11

Dans l'hypothèse où le centre de santé répertorié ne pratique pas le tiers payant, le salarié pourra bénéficier sur présentation d'un devis, dans la limite de 1000 euros, d'une avance de frais par le Groupe Lucien Barrière, versée à l'échéance habituelle de paie.

Cette avance sera ensuite régularisée directement sur le bulletin de paie du salarié sur présentation d'un justificatif.

Cette régularisation s'opérera après le remboursement du salarié par la sécurité sociale et l'organisme de frais de santé, à l'échéance habituelle de paie.

- *Indicateur :*
Nombre de bilans de santé réalisés chaque année
- *Calendrier :*
Mise en œuvre annuelle

Article 6 – Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Pour promouvoir la transmission des savoirs entre générations, les parties conviennent de l'intérêt de mettre en œuvre des actions de tutorat.

Par tutorat, il convient d'entendre le fait d'associer un salarié expérimenté à tout nouveau salarié, pendant une période déterminée, afin de faciliter sa prise de poste.

Plus précisément, le rôle du tuteur est notamment de détecter les compétences du salarié qui lui est confié et de l'accompagner techniquement.

Ces actions doivent répondre à plusieurs finalités et notamment :

- valorisation de l'expérience professionnelle des salariés « âgés » ;
- organisation du partage des savoirs et bonnes pratiques des métiers du Groupe.

Le tutorat est prioritairement mis en place pour les populations suivantes :

- nouveaux salariés et en particulier salariés n'ayant pas d'expérience dans le poste et/ou dans la branche concernée ;
- travailleurs handicapés (en lien avec les dispositions de l'Accord relatif à l'emploi des travailleurs handicapés au sein du Groupe Lucien Barrière du 26 octobre 2011) ;
- contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation.

Une communication sera faite auprès des salariés de l'entreprise âgés d'au moins 57 ans dans les six mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord afin de lancer un appel à candidature.

Une formation sera obligatoirement suivie par les salariés candidats au tutorat, au terme de laquelle le salarié confirmera son souhait de prendre les responsabilités de tuteur en adressant un dossier comprenant un rappel de son parcours professionnel et une lettre de motivation à la commission « tutorat ».

ad
B m
PAD 12

Cette commission composée des Délégués Syndicaux de Groupe et d'autant de personnes de la DRH Groupe décidera à la majorité simple de l'inscription du salarié sur la liste des tuteurs de l'entreprise. Elle se réunit en fonction des besoins et au moins deux fois par an.

Le Groupe Lucien Barrière se fixe comme objectif la formation d'au moins un tuteur par établissement après une année d'application du présent accord.

Les salariés retenus figureront sur une liste au sein de laquelle la Direction de l'entreprise concernée devra impérativement choisir à chaque nouvelle désignation d'un tuteur.

Les salariés âgés d'au moins 57 ans seront prioritaires pour exercer des fonctions de tuteur.

L'entreprise s'engage à mettre en place des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés âgés et des jeunes.

Afin de permettre au tuteur de remplir efficacement sa mission d'accompagnement auprès des collaborateurs concernés et de valoriser l'exercice du tutorat au sein des entreprises, des modalités particulières de reconnaissance de cette mission seront mises en œuvre :

- la mission du tuteur doit être valorisée dans l'organisation et la charge de travail. Cette mission devra donc être quantifiée au sein de l'entreprise entre la direction, le chef de service et le tuteur de manière à aménager les autres activités assurées par le tuteur. L'employeur doit permettre au tuteur de dégager, sur son temps de travail, les disponibilités nécessaires pour la réalisation de sa mission de tuteur ;
- la mission de tutorat devient partie intégrante de la définition de fonctions du tuteur ;
- l'employeur s'assure que le tuteur a reçu la formation ad hoc ;
- l'exercice du tutorat sera valorisé par le versement d'une prime mensuelle à raison de 10 € bruts pour les tuteurs non cadres et à raison de 15 € bruts pour les tuteurs cadres * nombre d'heures de tutorat dans la limite de 15 heures par mois et ne pouvant être inférieure à 7 heures.

Il veille à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les « compétences clés » identifiées dans le diagnostic.

- *Indicateur :*

Nombre de salariés ayant accepté une mission de tutorat

- *Calendrier :*

Mise en œuvre annuelle

Article 7 – Calendrier de mise en œuvre des différents engagements

Les engagements souscrits dans le présent accord devront être mis en œuvre avant le terme de l'accord.

ad JCT
B^m P189 13

Article 8 : Modalités de suivi et d'évaluation de l'accord

Il sera présenté chaque année et communiqué au Comité de Groupe, institué par accord de Groupe du 15 janvier 2008, un bilan de l'accord comportant notamment des données chiffrées et ce lors d'une des deux réunions annuelles.

Article 9 – Durée de l'accord

Le présent accord s'appliquera, sous réserve de sa conformité décidée par la DIRECCTE, à compter du 17 octobre 2013.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et cessera de s'appliquer de plein droit le 16 octobre 2016.

Article 10 - Révision

Il pourra être révisé dans les conditions légales, notamment si le contrôle de conformité effectué par la DIRECCTE conduit à un avis défavorable.

L'avenant de révision signé par les organisations signataires de l'accord initial se substituera de plein droit aux dispositions qu'il modifiera.

Article 11 – Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

Article 12 – Notification et publicité

Un exemplaire papier et un exemplaire en version numérique seront déposés à la DIRECCTE et un exemplaire papier sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Ce dépôt sera accompagné du diagnostic.

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Article 13 - Modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés

La mise en œuvre effective des accords et plans d'action contrat de génération suppose qu'une diffusion de l'accord soit prévue et mise en place au sein du Groupe.

Ainsi, l'accord peut être diffusé sur le site internet ou affiché au sein des différents sites.

ad
- JCT
Bm
14

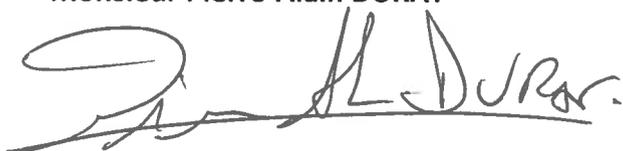
Pour la Direction du GROUPE LUCIEN BARRIÈRE
M. André DECOUTÈRE
Directeur des Ressources Humaines Groupe



◆ 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

