

Accord Solidarité Handicap 2008-2010

UES Tourisme France

- Pierre & Vacances Maeva Tourisme Management
- Pierre & Vacances Maeva Tourisme Exploitation



GRUPE
PIERRE & VACANCES

Sommaire

| | |
|---|---------|
| Signataires..... | page 3 |
| Préambule..... | page 4 |
| Cadre de fonctionnement..... | page 6 |
| Article 1 : Périmètre d'application..... | page 7 |
| Article 2 : Plan d'embauche..... | page 8 |
| Article 3 : Plan d'insertion et de professionnalisation..... | page 10 |
| Article 4 : Plan de maintien dans l'emploi..... | page 11 |
| Article 5 : Plan de communication..... | page 12 |
| Article 6 : Plan de collaboration avec le secteur protégé..... | page 13 |
| Article 7 : Plan d'accompagnement..... | page 14 |
| Article 8 : Budget..... | page 15 |
| Article 9 : Diffusion et promotion de l'accord..... | page 16 |
| Article 10 : Mise en œuvre et dénonciation..... | page 16 |
| Article 11 : Formalités de dépôt et de publicité..... | page 16 |
| Signatures..... | page 17 |

Accord d'entreprise Solidarité Handicap 2008-2010

Entre

- La Société Pierre & Vacances Maeva Tourisme Management, RCS Paris n° 424 444 024, ayant son siège social à Paris 19^{ème}, 11 rue de Cambrai, et représentée par Monsieur Philippe CHAIX, Directeur des Ressources Humaines,
- La Société Pierre & Vacances Maeva Tourisme Exploitation, RCS Paris n° 450 028 832, ayant son siège social à Paris 19^{ème}, 11 rue de Cambrai, et représentée par Monsieur Philippe CHAIX, Directeur des Ressources Humaines,

Toutes deux rassemblées en UES TOURISME France (Unité Économique et Sociale), et ci-après appelée « Direction du Tourisme France » ou « Pierre & Vacances »,

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord :

- CFDT représentée par Monsieur Christian CAYN,
- CFE/CGC représentée par Monsieur Luc GEISMAR,
- CGT représentée par Monsieur Michel DAGNET,
- CFTC représentée par Madame Michèle LAURO.

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule (1/2)

Le présent accord d'entreprise, baptisé « Solidarité handicap 2008 – 2010 », est négocié dans le cadre de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Il concerne toutes les directions et toutes les résidences de Tourisme du champ de compétence des sociétés « Pierre et Vacances Maeva Tourisme Exploitation » et « Pierre et Vacances Maeva Tourisme Management », communément intitulées UES TOURISME France.

Pour que la démarche mise en œuvre débouche sur une réussite durable, elle doit s'appuyer sur l'engagement de chacun : les partenaires sociaux, les médecins du travail, les acteurs de la Direction des Ressources Humaines, les responsables hiérarchiques et tous les collaborateurs. Une occasion d'affirmer notre volonté de faire progresser l'idée que la différence peut être une richesse.

Cette démarche s'inscrit dans notre politique de développement durable. Elle appuie notre stratégie de développement et sert notre politique de gestion sociale et des Ressources Humaines.

De plus, cet accord d'entreprise permettra à Pierre & Vacances de structurer et valoriser les actions à mener en matière d'insertion, de sensibilisation, d'adaptations de poste et de maintien dans l'emploi.

Ce deuxième accord marque la volonté de Pierre & Vacances de remplir son rôle d'entreprise socialement responsable en favorisant l'intégration des travailleurs handicapés dans la vie professionnelle.

Le bilan du premier accord reflète la mise en place d'une politique dynamique et traduit les efforts poursuivis pour maintenir et augmenter le nombre de travailleurs handicapés. Une véritable politique d'entreprise s'est développée, qui a permis de changer le regard sur le handicap, de mettre en place des actions concrètes et de développer des partenariats avec des organismes spécialisés.

Cet accord intervient dans un contexte particulièrement difficile ayant des répercussions sur la politique de recrutement de la Direction du Tourisme France et sur le nombre d'embauche nouvelle. Par ailleurs, Pierre & Vacances rappelle les difficultés de recrutement de personnes handicapées rencontrées lors du précédent accord :

- La saisonnalité de notre activité, et donc de nos embauches (contrats saisonniers de moins de 6 mois),
- Le besoin de mobilité géographique de notre personnel,
- Le besoin de professionnalisation des personnes handicapées en terme d'utilisation de langues étrangères, qui sont indispensables dans notre domaine d'activité.

Préambule (2/2)

Le présent accord a pour objet de renforcer et pérenniser notre politique dynamique en faveur de l'intégration des personnes handicapées.

Les actions entreprises dans le cadre de ce nouvel accord « Solidarité handicap 2008 – 2010 » contribueront à :

- Favoriser le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés tout en développant un projet professionnel individualisé en l'inscrivant dans le cadre d'un suivi personnalisé. Pierre & Vacances souhaite participer activement à la professionnalisation des personnes handicapées par des actions de formation – insertion. De plus, les dispositifs susceptibles de faciliter l'embauche ultérieure (stages, contrats de professionnalisation, contrats en alternance) seront privilégiés.
- Maintenir dans l'emploi les collaborateurs handicapés, en leur proposant un aménagement de poste de travail ou une reconversion professionnelle. Un collaborateur affrontant une situation de handicap doit pouvoir bénéficier d'un suivi individuel et du soutien de l'entreprise. La mission Solidarité Handicap mobilise à son profit des aides financières à l'adaptation du poste de travail, au déplacement, à la formation, à la réorientation professionnelle... à chaque situation, sa solution spécifique.
- Développer l'économie du secteur protégé, notamment en recherchant toutes les voies possibles de coopération.
- Communiquer et sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs. La Mission Solidarité Handicap tient à la disposition des recruteurs un vivier de candidatures de travailleurs handicapés. Pour faciliter leur intégration, la mission peut, si nécessaire, aider le manager à sensibiliser son équipe, prendre en charge les adaptations de postes et conseiller des adaptations organisationnelles.

Par ailleurs, l'entreprise a conclu en 2007 un accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) en vue d'inscrire les compétences collectives et individuelles dans le cadre d'un développement économique et social durable. Cet accord GPEC couvre de facto l'intégration, l'évolution et l'accompagnement du personnel handicapé.

CADRE DE FONCTIONNEMENT

La Mission Solidarité Handicap a en charge la réalisation de cet accord. Elle est placée sous l'autorité de la Direction des Ressources Humaines.

Son rôle est d'aider les Directions et les sites à mettre en œuvre la présente politique, d'assurer et d'évaluer les actions engagées, de suivre les salariés handicapés et de mettre en place des outils de communication.

Au titre de la déclaration annuelle d'emploi des personnes handicapées, la Mission Solidarité Handicap effectue la consolidation des déclarations de toute l'entreprise, en vue de présenter annuellement le bilan des actions menées et des résultats obtenus.

Dans le cadre de son activité, la Mission veillera à s'entourer et s'appuiera sur les professionnels de l'entreprise qui jouent un rôle majeur en direction des salariés les plus exposés, notamment dans le domaine de l'embauche, de la reconversion et du maintien dans l'emploi :

- Les médecins du travail et leurs équipes,
- Le service recrutement & mobilité interne,
- Le département formation,
- Les responsables de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences,
- Les équipes de l'administration du personnel,
- Les Responsables Ressources Humaines,
- Les managers, etc.

La Mission veillera à maintenir un véritable partenariat entre les différents acteurs sociaux, notamment les équipes Ressources Humaines, les organisations professionnelles, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel.

Enfin, le Président du CHSCT veillera à la bonne application des dispositions de l'article L 236-2 - alinéa 10 du Code du Travail, qui stipule : «Le comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail».

Une commission de suivi remplacera le comité de pilotage. Ces réunions ont pour objectif global la discussion des programmes annuels, leur application, le suivi et le bilan. Cette commission pourra également être pro-active et proposer des axes de développement complémentaires à la Mission Solidarité Handicap. Elle sera composée de représentants d'organisations syndicales signataires, de représentants de la Direction, de la Médecine du travail, d'un membre du CHSCT, d'un Représentant du CE et d'un chargé de mission handicap.

ARTICLE 1

PERIMETRE D'APPLICATION

Les salariés concernés par le présent accord sont ceux concernés par la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Les salariés doivent appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires suivantes, catégories prévues par l'article L323-3 du code du travail :

- 1) Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH, qu'elle qu'ait été la catégorie A, B ou C) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, qui a repris depuis le 1er janvier 2006 les compétences et fonctions anciennement dévolues aux COTOREP) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.
- 2) 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.
- 3) Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou 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.
- 4) 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 guerre.
- 5) Les veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du même code, 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 %, et les victimes d'attentat à compter du 1er juin 1990 (loi n° 90-36 du 23 janvier 1990 ; JO du 25 janvier 1990).
- 6) Les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement 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 alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.
- 7) Les veuves de guerre remariées, ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au paragraphe 5 ci-dessus.
- 8) Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du Code des pensions d'invalidité et des victimes de guerre.
- 9) Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service (loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991).
- 10) Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.
- 11) Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

ARTICLE 2

PLAN D'EMBAUCHE (1/2)

1/ RECRUTEMENT

La Direction du Tourisme France vise à intégrer, pour la durée du présent accord, 35 personnes handicapées sur l'ensemble de nos sites et au siège sur tout type de contrat. Le plan d'embauche est élaboré au niveau national. Toutefois, l'emploi des personnes handicapées continuera d'être un objectif prioritaire pour chaque site et chaque Direction.

A niveau égal de compétences, les services de recrutement traiteront les candidatures de travailleurs handicapés avec une attention particulière. Outre l'aspect quantitatif, les embauches effectuées doivent l'être au regard des qualités professionnelles et personnelles des candidats, et non en fonction de leur reconnaissance de qualité de travailleur handicapé. Pierre & Vacances conserve le principe de ne pas déterminer de postes réservés au profit de travailleurs handicapés. Chaque poste disponible peut être pourvu par une personne handicapée.

Pierre & Vacances souhaite valoriser les CDI et développer de nouveaux contrats. Par ailleurs, une attention particulière est portée à la titularisation des intérimaires et saisonniers handicapés ainsi qu'aux CDD, pour tout emploi précaire appelé à se pérenniser. Un plan de communication en ce sens est prévu et détaillé en page 12.

2/ ACCUEIL DE STAGIAIRES & ALTERNANCE

Nous nous engageons à participer à l'insertion des personnes handicapées en proposant 30 stages. Ces périodes constituent pour les personnes handicapées en phase de réinsertion un excellent moyen de faire le point sur leurs compétences et de consolider leurs acquis. Par ailleurs ces stages sont l'occasion d'identifier des potentiels pour les équipes d'accueil et de prendre conscience des possibles adéquations entre les situations de handicap et les métiers de Pierre & Vacances. Le public concerné sont les stagiaires de la formation professionnelle bénéficiant d'un stage d'une durée supérieure à 150 heures.

Ces passerelles à l'embauche pourront également passer par l'alternance, l'apprentissage, les périodes de professionnalisation, etc. afin de répondre à la demande de qualification des postes à pourvoir.

De plus, la Mission Solidarité Handicap souhaite intensifier son effort d'élaboration de partenariats avec des Ecoles, Universités, centres de formation, ceci afin d'entrer en contact avec les jeunes handicapés étudiants (participation à des forums, intervention de collaborateurs à des formations, information au sujet des métiers de l'entreprise et des débouchés offerts par le marché du travail, etc.).

ARTICLE 2

PLAN D'EMBAUCHE (2/2)

3/ AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL

Avant chaque prise de poste (embauche, évolution de fonction, mutation, etc.), l'aménagement des locaux et outils de travail sera étudié au vu du handicap du salarié et des exigences du poste. Cette étude sera menée en collaboration avec la médecine du travail et avec l'aide d'experts compétents (ergonomes spécialisés) et en collaboration avec les intéressés, les mieux à même de définir leurs besoins.

La Mission Solidarité Handicap veillera à permettre à tous ses salariés de se déplacer jusqu'à leur lieu de travail (trajets domicile - lieu de travail). Pour cela, elle fera appel, quand cela sera nécessaire, à des organismes de transports spécialisés, qui seront également sollicités en cas de formations à l'extérieur de l'entreprise. En complément des mesures et des aides légales existantes, elle pourra participer à l'adaptation du véhicule des salariés reconnus handicapés, lorsque le handicap l'exige. Le télétravail pourra également être envisagé, ainsi que la mobilisation d'aides au rapprochement du logement.

4/ MOBILISATION DES EQUIPES

Une préoccupation constante de l'Entreprise sera que chacune de ses composantes se sente responsable de l'atteinte des résultats, en fonction de son potentiel de recrutement. Dans cet esprit, chaque direction et chaque site s'engage à sensibiliser son personnel au thème du handicap afin de permettre l'échange, le débat, de responsabiliser et dynamiser les équipes.

5/ ELABORATION D'OUTILS

La Mission Solidarité Handicap se donne pour objectif de mettre en place des formations et outils méthodologiques à fournir aux acteurs du service des Ressources Humaines et aux managers.

Elle pourra également élaborer des outils techniques (base intranet...) ou administratifs (guides, dossiers...) d'aide au recrutement.

Elle pourra également proposer aux responsables RH d'intégrer un module sur la gestion de la diversité dans le cursus management existant.

ARTICLE 3

PLAN D'INSERTION ET DE PROFESSIONNALISATION

Chez Pierre & Vacances, tout nouvel entrant suit un parcours d'intégration adapté. Les salariés handicapés bénéficient des mêmes conditions d'intégration, mais l'étape de la préparation de l'équipe est extrêmement importante. C'est pourquoi les managers suivent le plan d'accueil et d'insertion suivant :

1/ Réussir son recrutement

- Valider les compétences de la personne recrutée,
- Prendre connaissance des contre indications médicales (quels sont les besoins en termes d'adaptation de poste ?) et valider la faisabilité des adaptations avec la mission Solidarité Handicap.

2/ Intégrer le nouvel entrant

- Echanger et sensibiliser son équipe (avec l'accord du salarié concerné),
- Développer une logique de parrainage. L'implication de l'équipe passe également par le suivi de parrains sur le terrain pour faciliter l'insertion. Lorsque le handicap l'exigera, un tuteur pourra également être formé via Thandem, solution en e-learning et présentiel proposé par l'Opcareg,
- Former le nouveau collaborateur.

3/ Développer un parcours professionnel

- Etudier avec le collaborateur handicapé son projet professionnel,
- Ne pas négliger les ambitions professionnelles du collaborateur handicapé en terme d'évolution de carrière notamment (lors de l'entretien annuel d'évaluation).

Dans ce cadre, la Mission Solidarité Handicap veillera à :

- Organiser l'adaptation du poste de travail.
- Préparer l'équipe d'accueil en proposant systématiquement aux managers des outils et actions de communication pour la sensibilisation de leurs équipes.
- Permettre le développement de leurs compétences individuelles et leur employabilité. Pour cela, les formations sont ouvertes à tous les salariés, dans les conditions définies par la réglementation. Le public handicapé pourra être prioritaire sur certain types de formation. Les managers et le responsable formation s'attachent à vérifier la compatibilité des conditions matérielles avec le handicap du salarié. La Mission Solidarité Handicap interviendra afin d'y remédier si besoin. En outre, lorsque l'état du salarié nécessite une prise en charge très individualisée, la Mission la financera en totalité, tout comme les formations des personnes handicapées hors plan de formation.
- Maintenir l'égalité dans le déroulement de carrière des salariés handicapés.

ARTICLE 4

PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Un collaborateur affrontant une situation de handicap, quelles qu'en soient la nature et l'origine — accident de la vie ou du travail, maladie, ...— doit pouvoir bénéficier d'un suivi individuel et du soutien de l'entreprise. La Mission Solidarité Handicap s'engage à adapter le poste de travail, proposer des solutions pour le déplacement, former et réorienter professionnellement si besoin les collaborateurs, etc. L'objectif est d'éviter d'en arriver au licenciement pour inaptitude.

Ainsi, la Direction du Tourisme s'engage à rechercher toutes les solutions possibles pour maintenir dans l'emploi un collaborateur qui développe un handicap et titulaire de la reconnaissance de travailleur handicapé :

- Adaptations de poste ou d'horaires,
- Formations de reconversion professionnelle,
- Mobilité, mutations, etc.

Par ailleurs, d'autres mesures sont mises œuvre et gérées par la Mission Solidarité Handicap :

- Participation au financement des équipements personnels nécessaires en vue d'une meilleure insertion professionnelle (prothèses...).
- Permettre aux salariés de se déplacer sur leur lieu de travail (adaptation de véhicules, aide au transport),
- Création d'une équipe pluridisciplinaire (CHSCT, Médecine du travail, Mission Handicap, RRH, appuis experts — ergonomes, psychologues...) pour étudier les adaptations de poste,
- Accompagnement individualisé des personnes en retour d'absence longue durée (aménagement de poste, formation...). Pour cela, le service RH s'engage à respecter un processus spécifique de gestion des arrêts de longue durée en cours de mise en place.

ARTICLE 5

PLAN DE COMMUNICATION

La communication est un axe essentiel de la politique Solidarité Handicap tant en interne qu'à l'externe. En effet, la sensibilisation des collaborateurs participe à la démystification du handicap, et la communication à l'externe permet d'informer les candidats potentiels de la politique de Pierre & Vacances. En ce sens, deux types de mesures ont été prises :

1/ SENSIBILISATION DU PERSONNEL

La sensibilisation du personnel passe par la mise en place d'actions de communication, d'outils et de diffusion de messages forts.

- Actions de communication : la Mission Solidarité Handicap continuera à participer à la mise en place d'actions de sensibilisation lors de la semaine nationale du développement durable et pourra organiser un rassemblement national et permettre la mise en place d'un club interne d'échange de bonnes pratiques.
- Outils : la Mission Solidarité Handicap met à disposition des affiches et des plaquettes de présentation de la politique en faveur des personnes handicapées. Ces outils, destinés aux managers, leur permettront à leur tour de sensibiliser leur collaborateurs. Elle alimentera également une rubrique Intranet dédiée et une newsletter destinée aux services ressources humaines.
- Messages : la Mission Solidarité Handicap donnera régulièrement des informations aux services de communication interne afin de permettre des publications d'articles dans nos journaux internes.

2/ COMMUNICATION EXTERNE

En communiquant à l'externe, l'entreprise souhaite dans un premier temps cibler son action en faveur du recrutement. La Mission Solidarité Handicap soumettra à la Direction des Ressources Humaines un « plan de communication recrutement » incluant des publications dans la presse spécialisée afin de cibler les candidats potentiels. La Mission Solidarité Handicap participera également aux forums emplois spécialisés et soutiendra des associations actives dans l'emploi des personnes handicapées (Tremplin, Etre).

La création d'une rubrique « Solidarité Handicap » sur notre site Internet sera également un facilitateur de communication permettant aux candidats potentiels de connaître la politique menée en interne. Les annonces des postes disponibles seront accessibles depuis le site.

ARTICLE 6

PLAN COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE

La Direction du Tourisme France s'engage à participer activement au développement du secteur protégé par deux actions-types :

1/ La recherche systématique de coopération avec le milieu protégé :

Les services Achats et les différentes Directions rechercheront les possibilités de sous-traitance de missions ponctuelles ne supprimant aucun poste existant, réalisation de missions de manufacturing, achat de fournitures, mise à disposition, sous-traitance diverses, etc.

La Mission Solidarité Handicap intensifiera donc ses liens avec les services Achats, en vue à la fois de les sensibiliser aux spécificités de ce secteur, et de les aider dans leurs recherches de centres pouvant répondre à leurs besoins. L'objectif est d'améliorer nos résultats dans ce domaine, tout en soutenant cette activité qui a pour vocation d'offrir à des personnes lourdement handicapées une approche progressive du milieu ordinaire de travail.

Le chiffre d'affaires de cette coopération s'élève, au 31/12/2006 à 85 000€. A périmètre constant, l'entreprise se fixe comme objectif de maintenir, voire d'augmenter ce montant. Pour cela, la Mission Solidarité Handicap pourra conclure des partenariats avec l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) et le Groupement des Entreprises et Services d'Aide par le Travail (GESAT).

2/ La professionnalisation du secteur protégé :

Celles-ci passera par des actions d'échanges et/ou de formation avec les éducateurs des ESAT* partenaires, des actions d'échanges et d'information sur les techniques métiers de l'entreprise destinées aux travailleurs du milieu protégé, d'offrir à des personnes lourdement handicapées des possibilités nouvelles de formation.

Pour cela, la Mission Solidarité Handicap pourra adhérer à des organismes de formation inter-ESAT*.

* Lexique :

ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ex-CAT)

EA : Entreprise Adaptée (ex-Atelier Protégé)

ARTICLE 7

PLAN D'ACCOMPAGNEMENT

Au-delà de l'accompagnement des salariés handicapés dans leur prise de poste, maintien dans l'emploi, adaptations de poste, etc. l'Entreprise souhaite s'impliquer davantage en proposant des actions complémentaires :

- Actions en direction des conjoints et enfants handicapés : accélérer la guérison ou bien être au travail (ex : trouver un logement proche du lieu de travail ou de soin, aide aux déplacements),
- Les salariés handicapés seront prioritaires pour l'accès au 1% logement locatif de l'entreprise si le handicap nécessite des conditions particulières d'habitation. Pour cela, la commission logement, gérée par les membres du Comité d'Entreprise, sera attentive à ces dossiers et sensibilisera nos interlocuteurs prestataires.
- Une partie du versement de la taxe d'apprentissage sera réservée aux établissements spécialisés ou accueillant des personnes handicapés.
- L'Entreprise souhaite développer la cooptation de nouveaux collaborateurs en incitant les salariés à présenter la candidature de personnes handicapées de leur connaissance.

ARTICLE 8

BUDGET SOLIDARITE HANDICAP

| | 2008 | 2009 | 2010 |
|--|------------------|------------------|------------------|
| <u>Pilotage et suivi</u> | 25% | 25% | 25% |
| Salaires chargés de missions | 60 000 € | 60 000 € | 60 000 € |
| Gestion administrative | 2 000 € | 2 000 € | 2 000 € |
| Commission de suivi | 500 € | 500 € | 500 € |
| <u>Plan d'embauche</u> | 10% | 10% | 10% |
| Formations des recruteurs | 10 000 € | 10 000 € | 10 000 € |
| Partenariats avec établissement de recrutement | 5 000 € | 5 000 € | 5 000 € |
| Publication d'offres d'emploi | 10 000 € | 10 000 € | 10 000 € |
| <u>Accueil et insertion</u> | 10% | 10% | 10% |
| Tutorat | 5 000 € | 5 000 € | 5 000 € |
| Accessibilité des locaux | 10 000 € | 10 000 € | 10 000 € |
| Aménagement des postes de travail | 10 000 € | 10 000 € | 10 000 € |
| <u>Information & sensibilisation</u> | 15% | 15% | 15% |
| Communication, presse | 7 500 € | 7 500 € | 7 500 € |
| Création & maintenance site internet | 7 500 € | 7 500 € | 7 500 € |
| Formations des managers et collaborateurs | 7 500 € | 7 500 € | 7 500 € |
| Forums, évènements | 7 500 € | 7 500 € | 7 500 € |
| Outils de communication (plaquettes, affiches...) | 7 500 € | 7 500 € | 7 500 € |
| <u>Formation</u> | 10% | 10% | 10% |
| Interne >> Formations au-delà du plan | 8 000 € | 8 000 € | 8 000 € |
| Interne >> Surcoût des formations | 5 000 € | 5 000 € | 5 000 € |
| Externe >> Accueil de stagiaires | 8 000 € | 8 000 € | 8 000 € |
| Externe >> Partenariat organismes de formation | 4 000 € | 4 000 € | 4 000 € |
| <u>Maintien dans l'emploi</u> | 10% | 10% | 10% |
| Accessibilité des locaux | 10 000 € | 10 000 € | 10 000 € |
| Aménagement des postes de travail | 10 000 € | 10 000 € | 10 000 € |
| Aménagement des horaires | 5 000 € | 5 000 € | 5 000 € |
| <u>Autres mesures</u> | 15% | 15% | 15% |
| Mesures individuelles >> Aide au logement | 5 000 € | 5 000 € | 5 000 € |
| Mesures individuelles >> Aménagement du véhicule et prise en charge des frais de transport | 10 000 € | 10 000 € | 10 000 € |
| Mesures individuelles >> Equipements spécialisés | 10 000 € | 10 000 € | 10 000 € |
| Mesures individuelles >> Prise en charge mutuelle | 3 000 € | 3 000 € | 3 000 € |
| Autres mesures >> Adhésion à une association | 4 000 € | 4 000 € | 4 000 € |
| Autres mesures >> Taxe d'apprentissage (au-delà du minimum légal) | 2 000 € | 2 000 € | 2 000 € |
| Autres mesures >> Aide aux enfants et/ou conjoints handicapés des salariés | 3 750 € | 3 750 € | 3 750 € |
| <u>Sous-traitance</u> | 5% | 5% | 5% |
| Partenariat avec EA et ESAT | 6 125 € | 6 125 € | 6 125 € |
| Formations acheteurs EA et ESAT | 6 125 € | 6 125 € | 6 125 € |
| TOTAL | 250 000 € | 250 000 € | 250 000 € |

ARTICLE 9 DIFFUSION ET PROMOTION DE L'ACCORD

Soucieux des enjeux sociaux liés à cet accord, les signataires s'engagent chacun dans leur partie, à assurer la plus large diffusion possible de cet accord et d'en assurer la promotion.

La Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines s'engagent à promouvoir cette accord auprès du Groupe et différentes directions.

Cet accord fera l'objet d'une diffusion au sein de l'entreprise, au travers du réseau Ressources Humaines, médecins du travail, des membres du CHSCT, membres du CE.

ARTICLE 10 MISE EN ŒUVRE ET DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 années à compter du 1er janvier 2008, sous réserve de l'agrément de l'autorité administrative.

Parvenu à son terme, cet accord cessera immédiatement ses effets.

Pendant la durée de l'accord, il pourra être mis un terme au présent accord si tous les signataires en conviennent.

Chaque partie signataire peut demander la révision de l'accord, à condition de faire parvenir aux autres parties un projet de modification ou d'aménagement du ou des articles de l'accord dont la révision est demandée. Dans le mois qui suit, la Direction des Ressources Humaines fera procéder à l'examen des modifications proposées, à la majorité des signataires. En cas de révision importante (modification des engagements), l'accord pourrait être soumis à la DDTEFP de Paris et éventuellement faire l'objet d'une nouvelle procédure d'agrément.

ARTICLE 11 FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE

Le texte de l'accord est déposé par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, dont dépend le Siège Social et à laquelle est également soumise la demande d'agrément.

SIGNATAIRES

Fait à Paris, le 30 août 2007,

Pour l'UES Tourisme France

Le Directeur des Ressources Humaines,
Philippe CHAIX

Pour les Organisations Syndicales

CFDT,
Christian CAYN

CGT,
Michel DAGNET

CFE/CGC,
Luc GEISMAR

CFTC,
Michèle LAURO