

ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN DE LA SOCIETE JCDECAUX FRANCE

ENTRE :

La société JC DECAUX France, dont le siège social est situé 17 rue Soyer, 92200 NEUILLY-SUR-SEINE,

D'UNE PART,

ET:

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la société JC DECAUX France représentées par leurs Délégués Centraux :

D'AUTRE PART.

APRES DISCUSSIONS ET NEGOCIATIONS, IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Les parties signataires au présent accord réaffirment leur volonté de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout travailleur quel que soit son âge et son niveau de qualification en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre ces derniers.

Les parties entendent poursuivre par le présent accord les actions engagées en faveur des jeunes et des séniors en conformité avec les prescriptions de la loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 et les textes pris pour son application.

Article 1. Objet et Champ d'application

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein de l'entreprise
- la poursuite de l'activité des salariés qualifiés de « séniors »
- la transmission des savoirs et des compétences

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, d'alternance et qui sont âgés :

→ De moins de 26 ans ou de moins de 30 ans à l'issue d'un doctorat, d'études postdoctorales ou lorsqu'il est bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

→ De 55 ans et plus

Article 2. Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des séniors dans l'entreprise a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord.

Le diagnostic a été présenté et remis aux partenaires sociaux lors des réunions du 24 avril, 23 mai et 25 septembre 2013.

Ce diagnostic est annexé au présent accord.

Article 3. Détermination des domaines d'actions et objectifs

Les parties signataires soucieuses de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes et le maintien dans l'emploi des séniors entendent s'engager tout particulièrement en matière de :

- Formation et d'insertion durable des jeunes dans l'emploi
- Formation et d'emploi des salariés séniors
- Transmission des savoirs et des compétences

Par ailleurs, Les parties réaffirment en particulier leur attachement à garantir dans l'entreprise :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité dans l'emploi
- l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière

Dans ces domaines d'actions, les parties signataires conviennent de fixer les objectifs suivants :

PARTIE I - Engagements en faveur de la formation et l'insertion durable des jeunes

En application des dispositions légales, les parties signataires soucieuses de favoriser l'accès et l'insertion durable à l'emploi des jeunes au sein de l'entreprise conviennent de prendre des engagements dans les domaines suivants :

Article 1. Objectif chiffré en matière d'embauche

→ Objectif

Sur les trois dernières années, 52 jeunes de moins de 26 ans ont été recrutés en contrat à durée indéterminée.

La Direction réaffirme son engagement en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'entreprise, en prenant l'engagement de recruter en contrat à durée indéterminée, d'ici à 2016, 45 salariés âgés de moins de 26 ans.

→ Moyens

Afin de favoriser le recrutement des jeunes, l'entreprise s'engage à développer le dispositif de cooptation. Le dispositif encourage les salariés à proposer des talents qui les entourent, en

s'appuyant sur la connaissance qu'ils ont de l'entreprise, de ses métiers. Il facilite l'adhésion des nouveaux salariés à la culture d'entreprise et leur intégration. Le dispositif comporte un système d'incitation financière permettant l'octroi d'une prime pouvant aller jusqu'à 800 € brut. Le règlement concernant le dispositif de cooptation est annexé au présent accord.

Article 2. Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes de – de 26 ans dans l'entreprise

L'entreprise mettra en place un parcours d'entrée pour les jeunes embauchés afin de leur permettre de bénéficier rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

Le parcours d'entrée dans l'entreprise comportera la désignation d'un salarié référent volontaire. Celui-ci sera validé par le responsable hiérarchique et la DRH, selon des critères d'ancienneté et de compétences. Il sera informé de son rôle et une note d'information concernant les modalités de mise en œuvre du dispositif lui sera remise.

Article 3. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent

Un entretien de suivi sera mis en place entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent.

Cet entretien, adapté selon le parcours du jeune salarié, portera notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune sera instauré et sera formalisé sur un formulaire d'évaluation spécifique.

Cet entretien aura lieu dans les 3 mois suivant l'embauche.

Article 4. Perspectives de développement de l'alternance et des stages

→ Objectif relatif au développement de l'alternance

L'entreprise soucieuse de favoriser le recours à l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) s'engage à développer ses partenariats notamment avec les écoles, universités,... pour le renforcement de sa communication sur le nombre de contrats et les métiers ouvert à l'alternance.

L'entreprise s'engage à proposer annuellement 20 contrats en alternance (équivalant temps plein) avec une proportion équilibrée entre contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage, du CAP au Bac+5.

En fin de mission, les dossiers des alternants et leurs candidatures sont conservés 1 an pour faciliter leur suivi en prévision d'un éventuel recrutement.

→ Objectif relatif au développement des stages

L'entreprise s'engage à conforter sa politique interne en faveur de l'accueil de stagiaires longue durée dans le but de constituer une pépinière de futurs jeunes diplômés déjà formés aux métiers du Groupe, à notre culture d'entreprise et de nature à favoriser notre proximité avec un réseau d'écoles en lien avec nos activités.

L'entreprise s'engage à proposer à minima 20 stages « longue durée » par an.

A l'issue de chaque stage, un questionnaire d'évaluation est transmis aux stagiaires ainsi qu'aux tuteurs. Un bilan quantitatif et qualitatif sera fait auprès de la commission de suivi de l'accord une fois par an.

En fin de stage, les dossiers des stagiaires et leurs candidatures sont conservées 1 an pour faciliter leur suivi en prévision d'un éventuel recrutement.

Enfin, l'entreprise s'engage à développer des partenariats privilégiés avec les écoles de commerce (ESSEC, EDHEC, HEC) et d'ingénieurs (ESTP, INSA Lyon, Centrale Lyon) dans le but de mieux faire connaître la diversité de nos métiers aux élèves et leur proposer ses offres de stages.

Article 5. Modalités mise en place pour lever le frein matériel lié à l'accès à l'emploi

En complément du système de co-voiturage déjà en vigueur, l'entreprise a décidé la mise en place à titre expérimental d'une liaison en bus dédiée exclusivement aux personnes travaillant sur le site de JCDecaux entre la gare de Saint-Quentin-en-Yvelines et Sainte-Apolline.

Afin notamment de permettre aux salariés JCDecaux France de concilier vie professionnelle/vie privée et de permettre notamment à des salariés de réduire leurs temps de transport hebdomadaire, l'entreprise met en test un dispositif de télétravail. Elle étudiera durant un an, son fonctionnement auprès d'une vingtaine de collaborateurs travaillant sur les sites de Plaisir, Maurepas Claude Bernard et Neuilly.

A l'issue de ce test, des bilans qualitatifs et quantitatifs seront effectués pour étudier la possibilité d'un déploiement du télétravail au sein de l'Entreprise.

PARTIE II - Engagements en faveur de la formation et de l'emploi des salariés âgés

La société JCDecaux France réitère ses engagements, tels que consacrés dans l'accord relatif à l'emploi et au travail des séniors, signé le 25 juillet 2012 et auquel le présent accord se substitue.

Par ailleurs, en conformité avec les dispositions légales, les parties signataires sont convenues de mettre l'accent sur les domaines d'actions suivants :

Article 1. Objectif chiffré en matière de maintien dans l'emploi des séniors

Au 31 octobre 2013, le taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus est de 14%.

La Direction s'engage à maintenir un taux d'emploi des 55 ans et plus à minima de 12% pendant la durée de l'accord.

Article 2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Amélioration des conditions de travail :

→ Objectif

Dans un souci de l'amélioration des conditions de travail, une formation Geste et Posture a été engagée depuis plusieurs années au sein de l'entreprise.

Les parties signataires se fixent comme objectif que 100% des séniors itinérants de la Direction de l'Exploitation de plus de 50 ans, bénéficient sur la durée triennale de l'accord d'une formation Geste et posture.

→ Moyens

Cette démarche d'économie posturale sera renforcée pour les séniors par la création d'un recyclage (renouvellement tous les 3 ans pour s'assurer que les gestes et postures sont bien toujours adaptés)

→ Indicateur de suivi

L'indicateur de suivi retenu est le taux de réalisation des actions de formations PEPS ou Gestes et Postures.

Article 2.2 Prévention de la pénibilité :

L'entreprise s'engage à mettre en place une commission « Pénibilité » chargée notamment d'étudier les mesures de prévention des postes reconnus comme pénibles par le diagnostic « Pénibilité » remis par l'entreprise aux Organisations syndicales le 18 octobre 2013.

Article 3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Article 3.1 - Bilan de compétences :

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Les parties signataires rappellent que le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, suivant les conditions pour en bénéficier.

→ Objectifs

Les parties signataires se fixent comme objectif chiffré, que 100% des demandes des séniors concernés par cette disposition seront accordées. Pour le bon ordre, les bilans de compétences seront réalisés dans un délai maximal de 24 mois suivant la demande.

→ Moyens

Les salariés bénéficiaires :

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière, les parties signataires conviennent d'étendre le bénéfice du congé bilan de compétence à tout salarié demandeur de ce congé ayant vingt (20) ans ou plus d'activité professionnelle salariée, ou au moins l'âge de cinquante (50) ans, quelle que soit la durée de son activité professionnelle, sous réserve de bénéficier d'une ancienneté d'au moins douze (12) mois consécutifs dans l'entreprise.

La prise en charge financière :

Les actions de bilan de compétences et de l'éventuel congé de bilan de compétences, sont pris en charge si ce dernier est réalisé pendant le temps de travail :

si la demande émane du salarié : dans le dispositif du Congé Individuel de Formation ou du Droit Individuel à la Formation sous réserve d'en respecter les critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ;

si la demande émane de l'employeur, dans le dispositif du plan de formation de l'entreprise. Les parties signataires rappellent à ce titre que, conformément aux dispositions législatives en vigueur, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié, le refus de ce dernier de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

→ **Indicateur de suivi**

L'indicateur de suivi retenu est le taux de réalisation de bilan de compétences à l'égard des salariés concernés par cette disposition dans un délai de 24 mois suivant la demande.

Article 3.2 – Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Les parties signataires rappellent que la Validation des Acquis de l'Expérience, dénommée ci-après VAE, peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle correspondant à des qualifications recherchées, d'un titre à finalité professionnelle ou tout diplôme, sous réserve que ce titre ou ce diplôme figure dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les parties signataires conviennent que tout salarié âgé de quarante-cinq ans (45) ou plus demandant à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle, est considéré comme prioritaire.

Il s'agira d'une démarche individuelle du salarié. La Direction s'engage à élaborer une fiche technique reprenant les modalités pratiques pour accompagner le salarié dans sa démarche.

Article 3.3 - DIF

Le DIF est un dispositif permettant au salarié de se constituer un capital de temps de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, avec l'accord nécessaire de son employeur. Dans le cadre de cet accord, le DIF pourra être ouvert exceptionnellement au-delà des seuls axes prioritaires définis par la branche dans la limite du budget (15%).

Les parties signataires rappellent que le DIF ne peut servir à couvrir les actions de formation du plan de formation de l'entreprise en ce qui concerne les actions d'adaptation au poste de travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article 7 de l'avenant n°16 de la convention collective des entreprises de la publicité et assimilées, les parties signataires conviennent que les demandes de DIF des salariés âgés de cinquante (50) ans et plus bénéficient d'une priorité d'examen, afin de faciliter la mobilité professionnelle de ces salariés sur un projet identifié

Par ailleurs, les salariés âgés de cinquante (50) ans et plus, à temps plein en contrat à durée indéterminée (hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation), justifiant d'un (1) an d'ancienneté dans l'entreprise, acquièrent des heures complémentaires de formation au titre du Droit Individuel à la Formation à raison de cinq (5) heures par an dans la limite d'un plafond individuel de trente (30) heures et sur six (6) ans au maximum.

Pour bénéficier de ces heures supplémentaires de formation au titre du DIF, les salariés âgés de cinquante ans (50 ans) et plus doivent avoir acquis trente (30) heures de formation. Ces trente (30) heures ne pourront être prises, par les salariés, qu'une seule fois dans leur carrière professionnelle, au sein d'une même entreprise.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle du temps de travail est supérieure à soixante pour cent (60%) de la durée du travail en vigueur dans l'entreprise (soit supérieur à 3/5èmes), le nombre d'heures supplémentaires de formation au titre du DIF sont identiques à celles dont bénéficient les salariés en CDI à temps plein.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure ou égale à soixante pour cent (60%) de la durée du travail en vigueur dans l'entreprise, le volume d'heures annuelles supplémentaires capitalisées au titre du DIF est calculé par référence à la durée contractuelle de travail et au prorata temporis par rapport aux cinq (5) heures allouées pour un salarié à temps plein dans la limite d'un plafond de trente (30) heures, quel que soit le nombre d'années de cumul. Ces trente (30) heures ne pourront être prises, par les salariés, qu'une seule fois dans leur carrière professionnelle, au sein d'une même entreprise.

Enfin, les salariés de cinquante (50) ans et plus peuvent, si nécessaire, compléter une action de formation déterminée, en accord avec leur employeur, à l'issue de l'entretien de seconde partie de carrière, en anticipant leur droits au DIF, dans la limite de 40 heures.

Article 3.4 - Période de professionnalisation

Les parties signataires rappellent que la période de professionnalisation peut bénéficier à tout salarié dès lors que sa qualification actuelle ne suffit plus à remplir les exigences de son activité et son développement dans les conditions prévues par les articles L.6324-1 et suivants du Code du travail. Elle vient en complément d'autres dispositifs de formation existants.

Elle peut notamment permettre au salarié, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences.

Sans préjudice des dispositions de l'article 10 de l'avant-projet susmentionné, les parties signataires souhaitent que la période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés âgés de cinquante (50) ans et plus et à les intégrer dans la définition de leur seconde partie de carrière.

Les parties signataires conviennent qu'un accès prioritaire à la période de professionnalisation est réservé aux salariés ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle ou cinquante ans (50) ans et

avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, pour les actions de formation identifiées dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière.

Article 4. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Article 4.1 - Aménagement des fins de carrière

Les parties signataires conviennent que les salariés âgés de cinquante ans (50) et plus pourront bénéficier, à leur initiative et en accord avec leur employeur, d'un aménagement du poste occupé ou encore d'un reposicionnement sur un autre emploi. (La médecine du travail et le CHSCT seront étroitement associés à la démarche d'aménagement ou poste de travail).

Pour ce qui concerne les aménagements, ils pourront s'inscrire dans le cadre, d'un aménagement de la durée du travail (passage à temps partiel), d'une adaptation du poste de travail occupé, d'un aménagement de la charge de travail (allègements de la charge de travail, modification de répartition de la charge de travail), ou enfin dans le cadre de la mise en place de la polyvalence du collaborateur volontaire.

Tous ces aménagements de poste feront l'objet d'une analyse systématique et approfondie menée conjointement par la Direction concernée et les représentants de la fonction RH.

Dans le cadre d'un reposicionnement professionnel, les salariés âgés de cinquante-cinq ans (55) et plus bénéficieront du maintien de la rémunération fixe perçue sur l'emploi précédemment occupé.

Dans l'hypothèse où le reposicionnement professionnel entraînerait une baisse de la partie variable, les salariés âgés de cinquante-cinq ans (55) et plus bénéficieront d'un rachat du différentiel sur trois (3) ans.

Enfin, La Direction transmettra annuellement à la commission de suivi de l'accord un bilan qualitatif et quantitatif sur les suites données à l'ensemble des actions et des aménagements sollicitées par les salariés âgés de cinquante-cinq (55) ans et plus.

Article 4.2 - Module de préparation à la retraite

Les parties signataires conviennent que le salarié proche de son départ à la retraite pourra demander à bénéficier, dans le cadre de ses droits à DIF, d'une formation spécifique de préparation à la retraite.

Ce module de préparation à la retraite, éligible au titre du DIF, concerne les salariés au cours des 2 années précédant leur départ à la retraite.

L'objectif de ce module sera d'aider les salariés à aborder la retraite dans de bonnes conditions. Par exemple, établissement des droits à retraite (régime général et régimes complémentaires),

transmission du patrimoine, aspects psychologiques et de santé (mutuelle), découverte du monde associatif...

Par ailleurs, ces mêmes salariés pourront disposer de leur DIF dans la limite de 40 heures pour participer à des formations de développement personnel afin de préparer la transition entre la vie professionnelle et la retraite.

➔ **Objectif**

Les parties signataires se fixent comme objectif que 100% des séniors concernés volontaires bénéficient sur la durée triennale de l'accord, d'une action de formation de préparation à la retraite, dans la limite de 40 heures.

➔ **Indicateur de suivi retenu**

L'indicateur de suivi retenu est le taux de réalisation des actions de formations réalisées.

Article 5. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

➔ **Réalisation d'un entretien « SENIOR » de développement personnel**

Au-delà de l'obligation légale de mener un entretien de deuxième partie de carrière pour les salariés âgés de 45 ans, la Direction s'engage à mettre en place un entretien « Sénior » pour les salariés 50 ans et plus, sur la base du volontariat, effectué par le Responsable Ressources Humaines.

➔ **Objectif**

Les parties signataires se fixent comme objectif chiffré, à l'issue de la période triennale de l'accord, que tous les salariés âgés de cinquante ans (50) et plus, volontaires, auront bénéficié d'un entretien professionnel « SENIOR » de développement personnel.

Lors de ces entretiens le salarié pourra ainsi réfléchir avec son supérieur hiérarchique et le responsable Ressources Humaines aux perspectives qu'il envisage et notamment les conditions de son maintien dans l'emploi.

L'entretien « SENIOR » a aussi pour objet d'échanger sur le poste du salarié ou les possibilités de changer d'orientation, et l'analyse de ses besoins de formation.

Suite à cet entretien, des moyens adaptés et spécifiques pourront être mis en place, comme un bilan de compétences, une formation, une VAE, etc...

➔ **Indicateur de suivi retenu**

L'indicateur de suivi retenu est le taux de réalisation d'entretiens « SENIOR » à l'égard des salariés âgés de cinquante ans (50) ans et plus.

PARTIE III – Transmission du savoir entre Jeunes et Séniors

La Société JCDecaux France s'attachera à mettre en place un dispositif de parrainage pour la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes. Chaque jeune embauché bénéficiera d'un parcours d'entrée dans l'entreprise qui comportera la désignation par le responsable hiérarchique et la DRH d'un salarié parrain/référent.

→ Pour les salariés Employés et Agents de Maîtrise

Pour tous les jeunes employés et agents de maîtrise embauchés, le parrain/référent sera choisi, sur la base du volontariat, parmi un employé ou un agent de maîtrise expérimenté, rattaché à la même Direction et au même site. Afin de favoriser la coopération intergénérationnelle, il sera privilégié pour ce dispositif, un employé ou un agent de maîtrise dit « senior », soit âgé de plus de 50 ans. Ce volontaire validé comme « référent métier », sera choisi en fonction de son expérience professionnelle et de sa capacité à transmettre les savoirs. Il s'engagera à accueillir son filleul pendant les premières semaines de son embauche (écoute, suivi, échanges de bonnes pratiques, apports techniques...). Exemple au sein de la Direction de l'Exploitation : choix d'un parrain parmi les Agents d'Exploitation Polyvalents volontaires et validés par l'Adjoint d'Exploitation pour prendre en charge l'intégration « technique » d'un nouvel embauché pendant les quinze premiers jours (découverte de la tournée, transmission des bonnes pratiques, utilisation des EPI et des outils d'exploitation...).

→ Pour les salariés Cadres

Pour tous les jeunes cadres embauchés, le référent sera choisi, sur la base du volontariat, parmi un cadre expérimenté rattaché au même site. Il sera privilégié, un cadre dit « senior », soit âgé de plus de 50 ans.

Afin de développer l'ouverture à d'autres métiers et la constitution de réseaux, il pourra être privilégié le choix d'un parrain/référent faisant partie d'une autre Direction ou d'un autre métier. Le parrain/référent s'engage à accueillir son filleul dès la première semaine, et organiser une rencontre avec lui, au moins une fois tous les 15 jours, pendant les trois premiers mois suivant son embauche.

Dispositions diverses

Article 1. Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements

Les indicateurs et l'évolution des résultats des engagements pris dans le présent accord, seront présentés chaque année à la commission de suivi de l'accord.

La Commission de suivi composée de six (6) représentants syndicaux parmi les signataires du présent accord et d'une délégation patronale composée de trois (3) membres de la Direction.

Article 2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois (3) ans, à compter du 1^{er} janvier 2014.

Il cesse donc de produire ses effets au 31 décembre 2016.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues ci-après.

Article 3. Révision

Chaque organisation signataire peut demander à tout moment la révision d'un ou de plusieurs articles de l'accord collectif.

Toute demande, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.

Article 4. Dépôt

Dès sa signature, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en mains propres contre décharge.

Il sera, conformément aux exigences légales, déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Yvelines en deux exemplaires, dont un électronique, ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles en un exemplaire, et ce au terme d'un délai de 8 jours à compter de sa notification aux organisations syndicales.

Fait à Plaisir le 29 janvier 2014

En 10 exemplaires

Pour la Société JCDECAUX France

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT

Pour la CGC :

Pour la CGT :

Pour FO :

Pour l'UNSA :

Le diagnostic préalable



Les contrats de génération



DRH

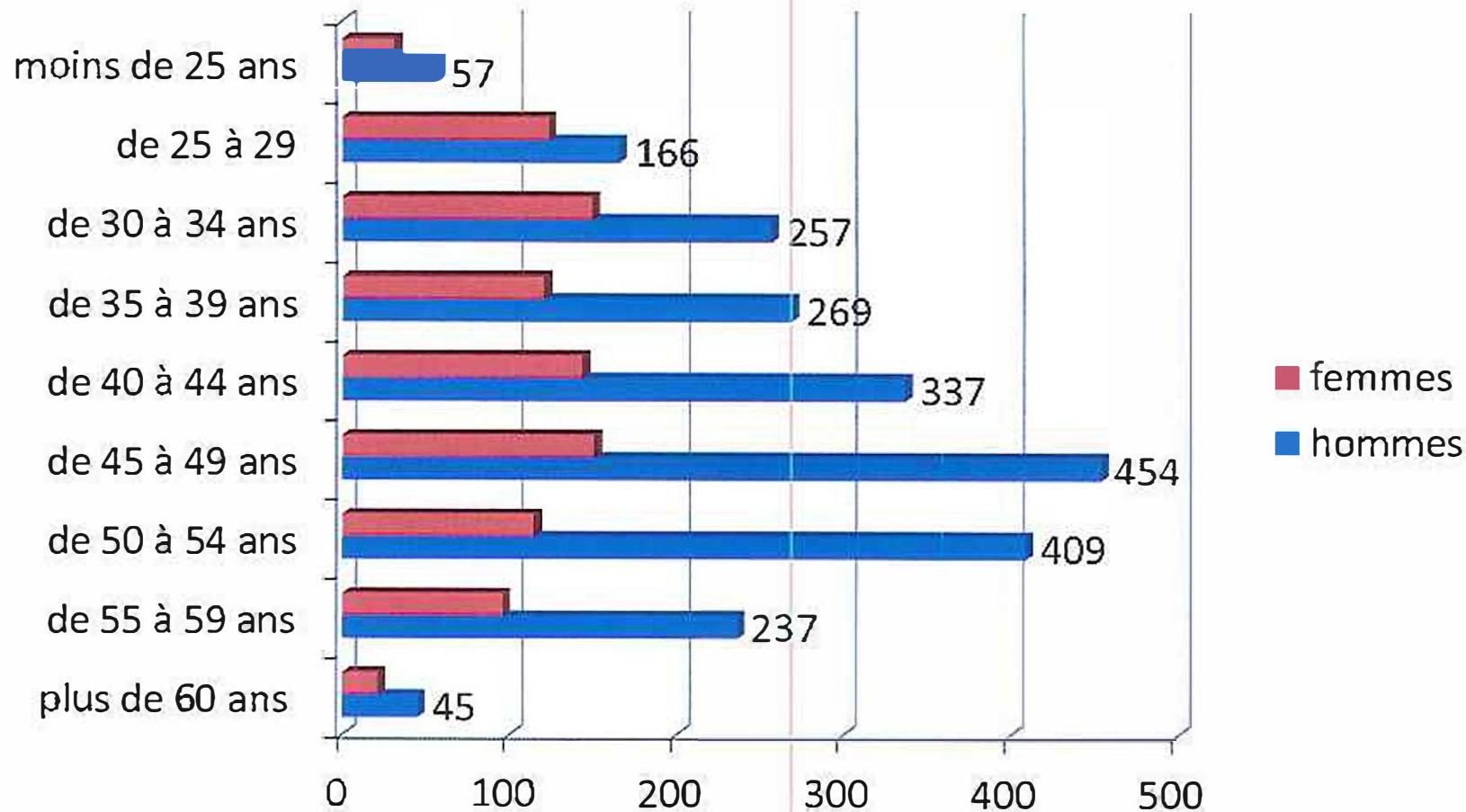
En quoi consiste ce diagnostic préalable?

Ce diagnostic constitue la 1^{ère} étape dans la négociation des contrats de génération.

Ce diagnostic porte sur un certain nombre d'indicateurs permettant d'apprécier la place respective des jeunes et des séniors dans l'entreprise ainsi que leurs caractéristiques.



La pyramide des âges*



* Au 30 avril 2013





Les jeunes

Il s'agit des salariés de moins de 26 ans.

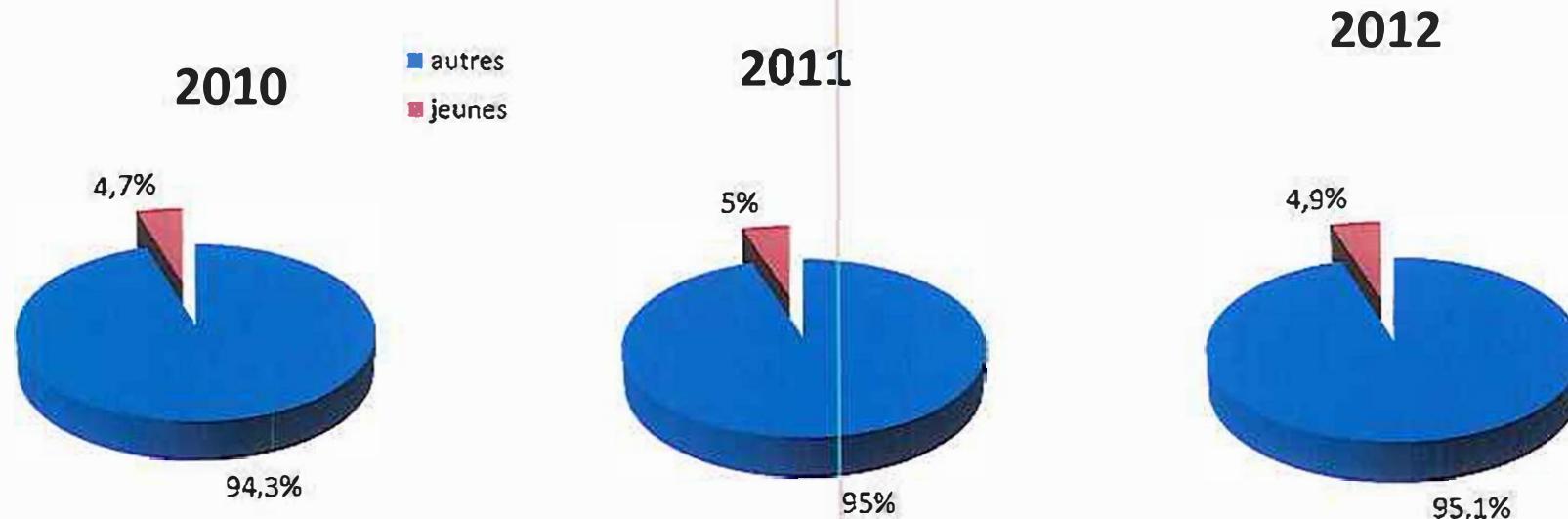
Par exception, peuvent également être identifiés comme jeunes, les salariés âgés de 30 ans en situation de handicap ou ayant intégrés l'entreprise en stage ou en contrat d'alternant ou professionnalisant ou encore les jeunes diplômés de longues études (doctorat...)



Jeunes

Caractéristiques et places respectives des jeunes (-de 26 ans)

- Proportion de jeunes de moins de 26 ans dans l'entreprise*



Observations:

La proportion de jeunes, de moins de 26 ans, au sein de l'entreprise ,est constante ces trois dernières années.



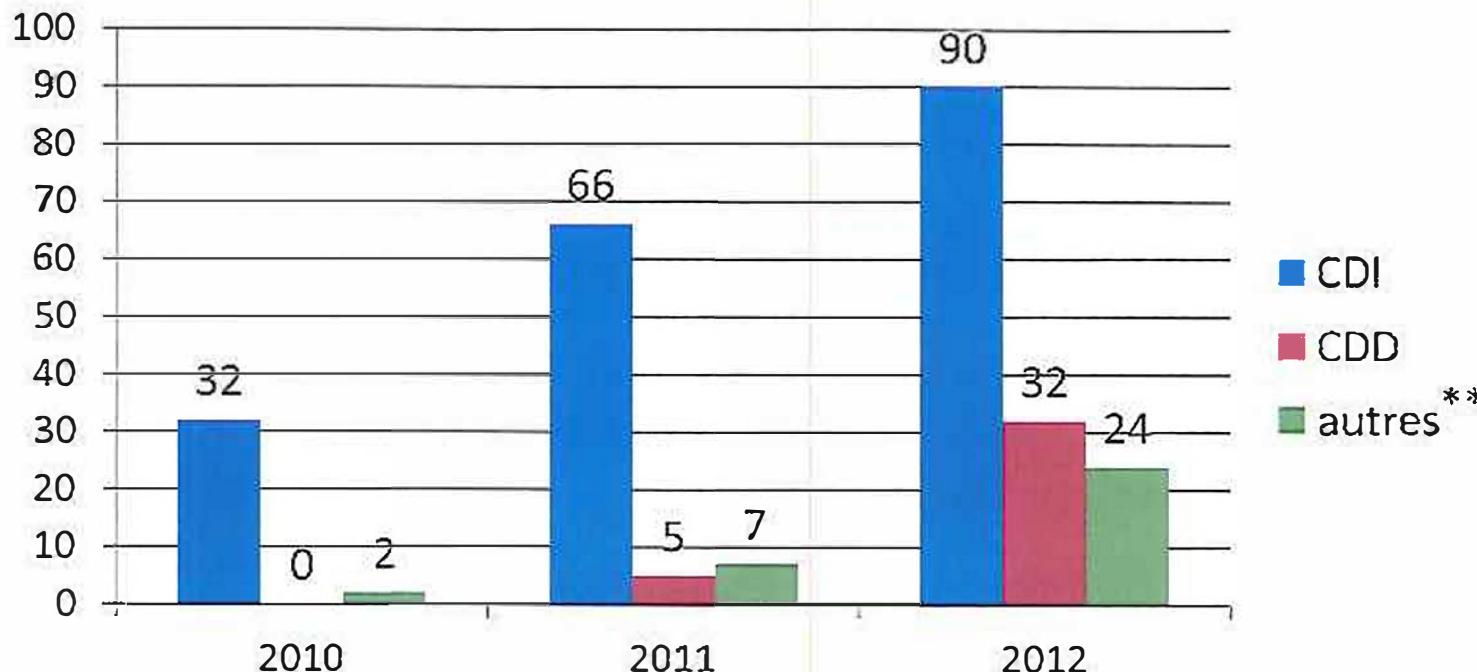
* Sur effectif total, présents au 31 décembre de chaque année



Jeunes

Caractéristiques et places respectives des jeunes (-de 26 ans)

- Type de contrat des jeunes de moins de 26 ans*



Observations :

- La proportion de jeunes, de moins de 26 ans, en CDI a triplé en 3 ans, ainsi en 2012 **61,6% des jeunes de moins de 26 ans sont en CDI**
- Augmentation du nombre de jeunes en contrat alternant ou de professionnalisation, ainsi en 2012
- **Une faible proportion des jeunes de moins de 26 ans sont en CDD**, ainsi en 2012 seul 21,9% des jeunes sont en CDD



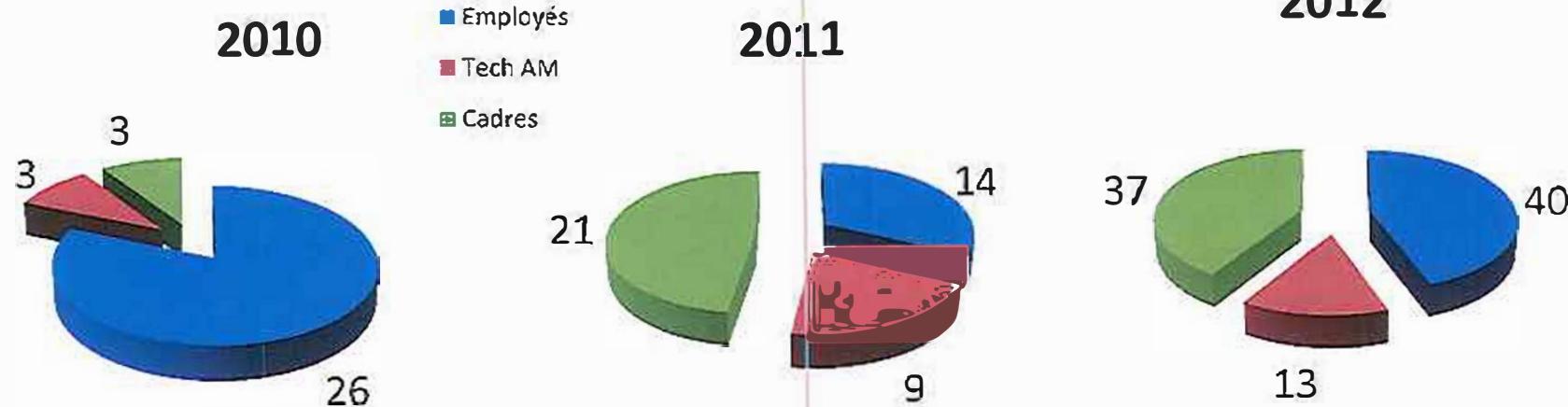
* Présents au 31 décembre de chaque année

** contrats d'apprentissage, de professionnalisation.

Jeunes

Caractéristiques et places respectives des jeunes (-de 26 ans)

- Répartition des jeunes de moins de 26 ans* par CSP



Observations :

Augmentation significative de la proportion des jeunes, de moins de 26 ans, dans la catégorie Cadres (alors qu'ils ne représentaient qu'à peine 9% de l'ensemble des jeunes salariés de l'entreprise en 2010, ils représentent en 2013 un peu plus de 40 % de l'ensemble des jeunes salariés)

En 2012, la répartition des jeunes en entreprises par CSP est davantage équilibrée



* Présents au 31 décembre de chaque année



Jeunes

Caractéristiques et places respectives des jeunes (-de 26 ans)

- Les perspectives de recrutement pour 2013

→ 250 embauches :

→ 60 % en CDI
→ 40% en CDD

→ 100 Jeunes diplômés

→ 30 alternants et contrat de professionnalisation





Les Séniors

Il s'agit des salariés de plus de 55 ans ou 57 ans selon certaines conditions



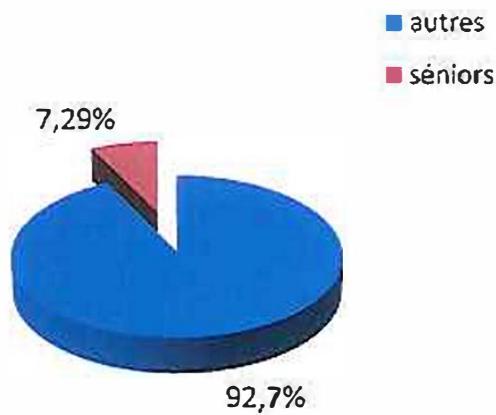


Séniors

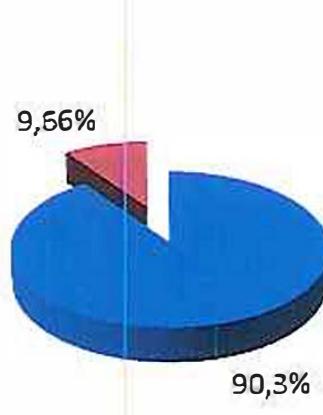
Caractéristiques et places respectives des séniors (les + de 55 ans)

- Proportion en % de séniors de plus de 55 ans dans l'entreprise*

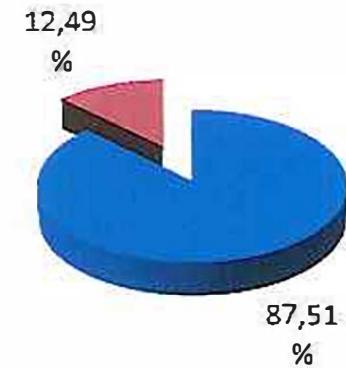
2010



2011



2012



Observations:

La proportion des séniors, de plus de 55 ans, au sein de l'entreprise est en constante augmentation et démontre l'effort de maintien dans l'emploi des séniors de l'entreprise.

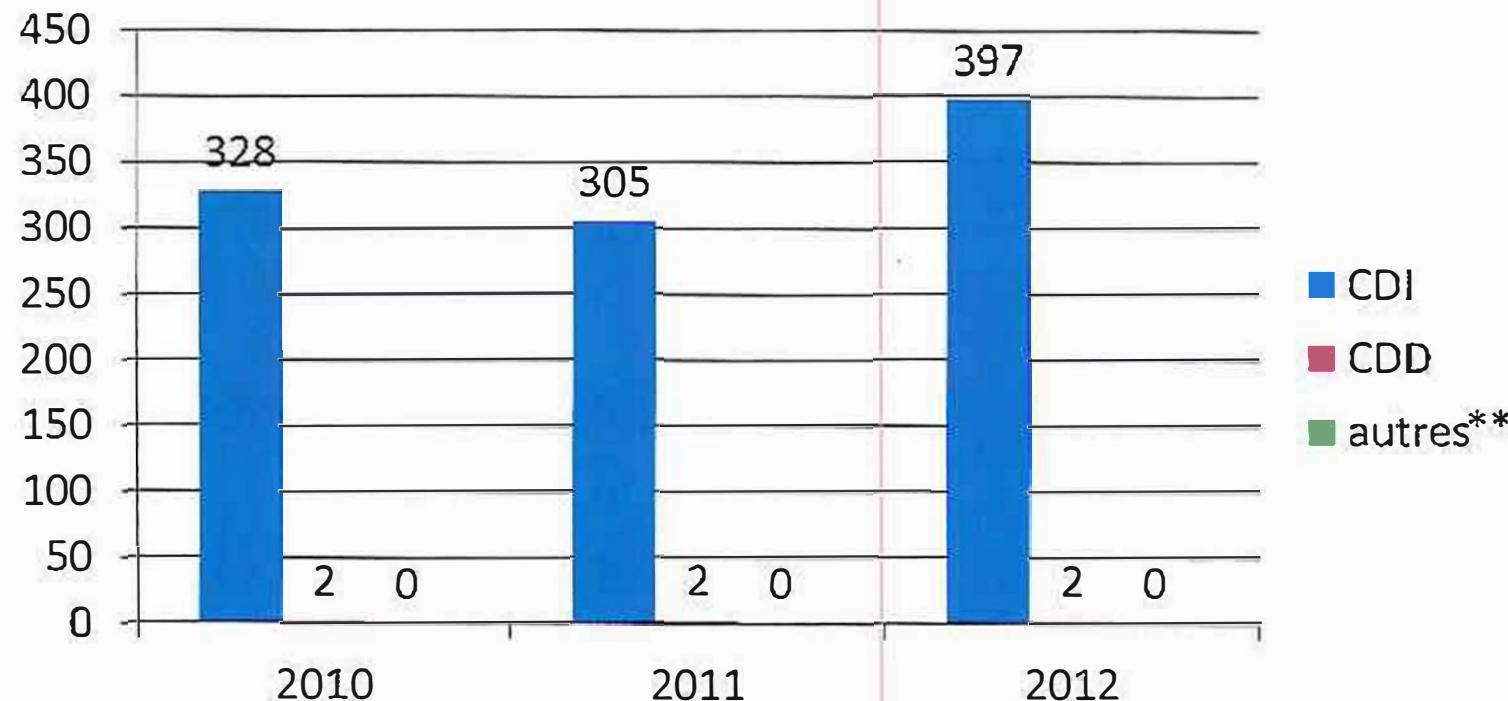
* Présents au 31 décembre de chaque année



Séniors

Caractéristiques et places respectives des séniors (+ 55 ans)

- Type de contrat des séniors de plus de 55 ans*



Observations :

Les Séniors, de plus de 55 ans, sont très majoritairement en CDI, en 2012 99,5% des salariés séniors sont en CDI)

La proportion de Séniors en contrats CDD / autres est non significative



* Présents au 31 décembre de chaque année

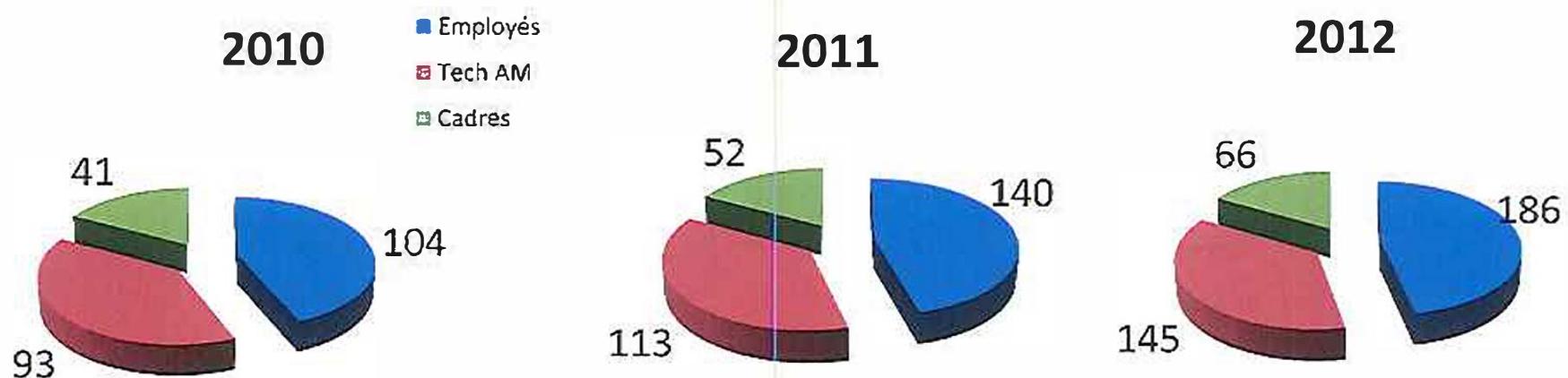
** contrats d'apprentissage, de professionnalisation.



Séniors

Caractéristiques et places respectives des Séniors (+ 55 ans)

- Répartition des séniors de plus de 55 ans* par CSP



Observations :

La part des séniors cadres restent minoritaires mais est cependant en constante augmentation.

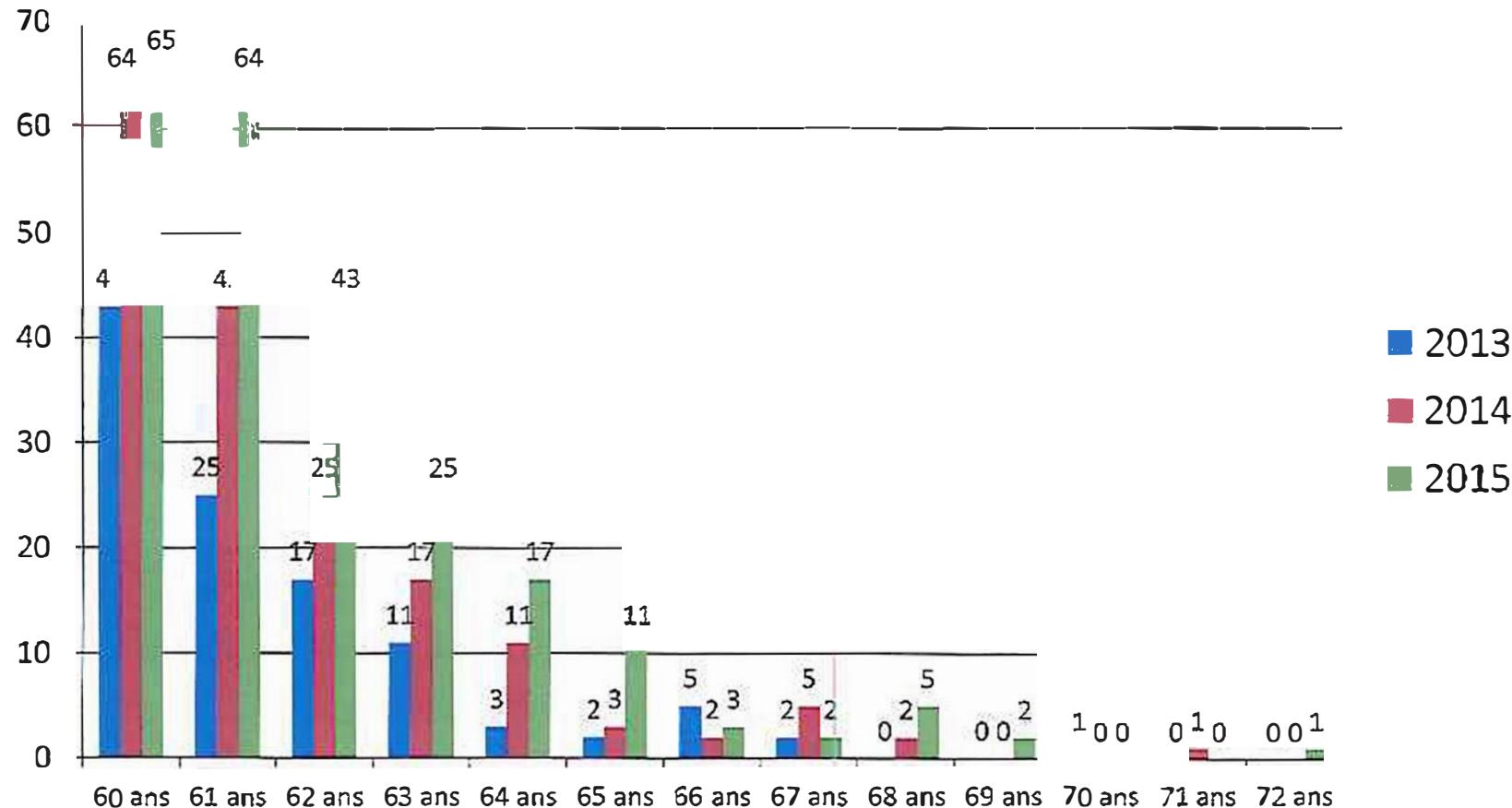




Séniors

Caractéristiques et places respectives des Séniors (+ de 55 ans)

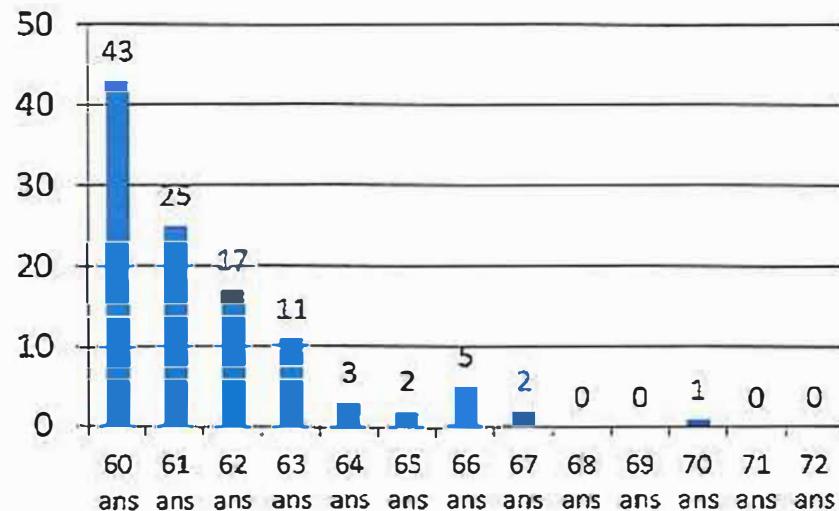
Les perspectives de départ à la retraite



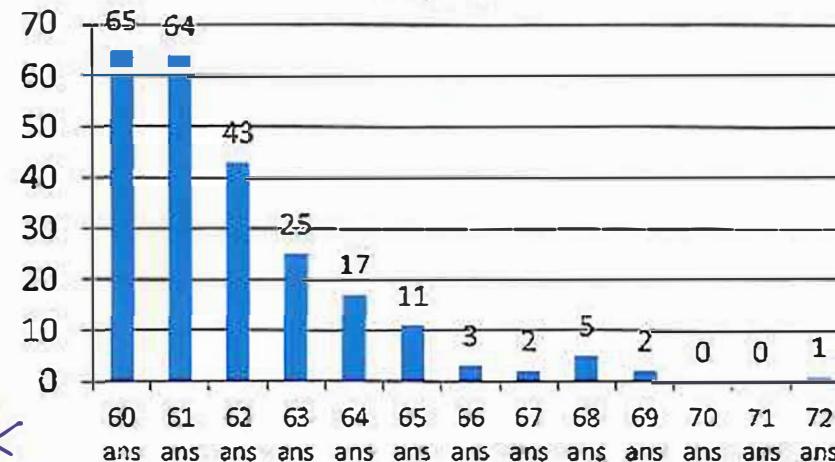


2013

Les perspectives de départ à la retraite



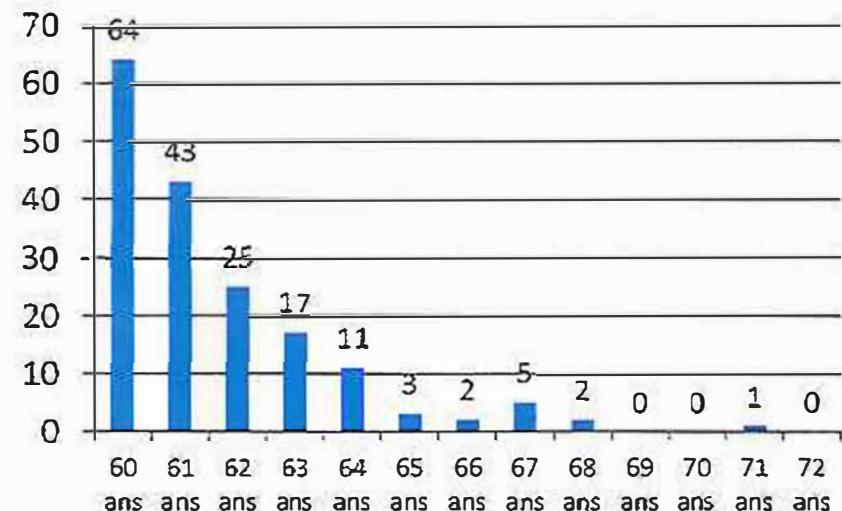
2015



Séniors

Caractéristiques et places respectives des Séniors (+ de 55 ans)

2014



Observation :

Au regard des éléments chiffrés, les perspectives de départ à la retraite pour les séniors de l'entreprise pour les trois années à venir sont d'environ 64 à 65 salariés par an.

A noter que ces données ne prennent pas en compte les carrières longues.



Les Compétences clés

Il s'agit des compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise



DRH





REGLEMENT

Art. 1 – Définition

On appelle cooptation, la présentation d'une candidature externe par un collaborateur interne à l'entreprise.

Art. 2 – Participants

La cooptation est ouverte aux salariés en CDI ayant au moins 12 mois d'ancienneté chez JCDecaux. Les équipes en Charge du Recrutement (RRH+ARH+Pôle Recrutement et Développement RH), les Directeurs généraux ainsi que les superviseurs directs du poste à pourvoir ne peuvent prétendre au dispositif de prime mis en place pour la cooptation.

Art. 3 – Objectif

Ce système de recrutements s'applique particulièrement à tous les postes CDI et CDD de plus de 6 mois et à pour seul et unique objectif de pourvoir dans les meilleures conditions des postes. Les candidatures peuvent être transmises soit en réponse à une offre ouverte par la DRH soit de manière spontanée.

Art. 4 – Principes et règles

Les candidats présentés par le biais de la cooptation suivent la même procédure de recrutement que les autres candidats. L'équipe recrutement et développement RH est garantie du profil que l'on présente à l'opérationnel et aucune préférence ni priorité ne sera donnée à un candidat issu de la cooptation.

Le recrutement de personnes ayant déjà été en contact avec l'entreprise (stagiaires étudiants, missions intérimaires, CDD...) ou déjà présents dans la base de données de la DRH ne pourront pas rentrer dans le cadre de ce programme.

Les principes et les règles de la cooptation répondent à la charte de la diversité qui incite notre entreprise à garantir la promotion et le respect de la diversité dans nos effectifs. En la signant, nous nous sommes engagés à lutter contre toute forme de discrimination et à mettre en place une démarche en faveur de la diversité.

Un candidat ne pourra être considéré comme coopté si la DRH n'a pas reçu de bulletin de cooptation et si le candidat n'a pas été reçu par la DRH durant le processus de recrutement.

Art. 5 – Engagement

Copter un candidat, c'est s'engager dans la réussite du candidat que l'on présente à l'entreprise, ce qui implique une bonne connaissance de la personne cooptée et du poste proposé.

Art. 6 - Système d'incitation

La Direction des Ressources Humaines a mis en place un système d'incitation pour encourager et développer la cooptation.

Le salarié Cooptant doit être présent dans l'entreprise à la date de versement de la prime pour pouvoir en bénéficier. Il ne pourra prétendre à la prime s'il se trouve en période de préavis.

La prime sera versée le mois suivant la validation de la période d'essai du candidat coopté.

Statut du candidat recruté	Employé	Agent de Maîtrise	Cadre
Prime Montant brut	350	500	800

Art. 7 – Participer

Il vous suffit de remplir le bulletin de cooptation et de le transmettre (par courrier ou par e-mail), accompagné du CV et de la lettre de motivation du candidat à votre RRH référent. Vous serez tenu informé dans les meilleurs délais de la suite donnée à la candidature proposée.

* Les collaborateurs de la société Cyclivity et les postes Cyclivity sont exclus du dispositif.

