

## AVENANT A L'ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN DE LA SOCIETE JCDECAUX SA

### ENTRE :

La société JC DECAUX SA, 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 SA représentée par  
leurs Délégués Syndicaux Centraux :

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

D'AUTRE PART,



## **APRES DISCUSSIONS ET NEGOCIATIONS, IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :**

### **PREAMBULE**

Pour faire suite à la signature de l'accord relatif au contrat de génération au sein de la société JCDecaux SA, signé le 29 janvier 2014, la Direction et les Organisations syndicales se sont réunies le 30 avril 2014 et le 16 mai 2014 afin d'apporter des précisions et compléments d'informations sur certaines dispositions de l'accord initial.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1. Modalités d'accueil des stagiaires et des alternants**

Pour rappel, dans le cadre de l'accord initial, l'entreprise soucieuse de favoriser le recours à l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) s'est engagée à proposer annuellement 5 contrats en alternance d'ici à 2016.

Par ailleurs et afin de conforter sa politique en faveur de l'accueil de stagiaires de longue durée (dans la limite de la durée maximale légale) l'entreprise a également pris comme engagement de proposer à minima 20 stages de longue durée sur les trois ans de la durée de l'accord.

Ainsi, dans le cadre de l'accueil de ces stagiaires et alternants et afin de faciliter leur intégration et leur permettre d'acquérir une meilleure connaissance de l'entreprise, une réunion d'information sera organisée dans le mois suivant le début du contrat d'alternance ou de la convention de stage avec le ou les interlocuteurs RH de la société.

A l'occasion de cette réunion d'information, le Groupe, l'entreprise et leur fonctionnement seront présentés aux alternants et stagiaires.

Enfin, une communauté dédiée aux stagiaires et alternants sera mise en place sur le réseau social « BEE » interne à l'entreprise.

Cette communauté leur permettra d'une part d'être en contact avec d'autres stagiaires et alternants au sein de l'entreprise et d'autre part de disposer d'une interface directe avec les interlocuteurs RH de la société auprès desquels ils pourront trouver tous les renseignements utiles à leur bonne intégration.



## Article 2. Recrutement des salariés âgés

Pour rappel, dans le cadre de l'accord initial, l'entreprise avait réitéré ses engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

A ce titre, elle s'est notamment engagée à maintenir un taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus à minima de 8% pendant la durée de l'accord.

Dans l'hypothèse où ce pourcentage ne serait pas atteint, l'entreprise s'engage à recruter des salariés âgés de 55 ans et plus afin de garantir un taux d'emploi de 8% à l'issue de la durée de l'accord.

## Dispositions diverses

### Article 1. Calendrier prévisionnel des engagements pris

Dispositions	Calendrier prévisionnel de réalisation des objectifs	Indicateurs de suivi
<b>Engagements en faveur de la formation et l'insertion durable des jeunes</b>		
<b>Article 1</b> – objectif chiffré en matière d'embauche : 5 recrutements	<b>2016</b>	Nombre de recrutement
<b>Article 4</b> – développement de l'alternance et des stages : - 5 contrats d'alternance - 20 stages de longue durée	<b>2016</b>	Nombre de contrats d'alternance et de conventions de stage signées
<b>Article 2 et article 1 (avenant)</b> : parcours d'intégration et modalités d'accueil des stagiaires et alternants	<b>2014</b>	Nombre de parcours d'intégration réalisés
<b>Engagements en faveur de la formation et l'emploi des salariés âgés</b>		
<b>Article 1</b> – maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	<b>2016</b>	Pourcentage de salariés de 55 ans et plus dans l'effectif
<b>Article 2 (avenant)</b> - recrutement de salariés âgés de 55 ans et plus	<b>2016</b>	Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus recrutés
<b>Article 2</b> – amélioration des conditions de travail : 100% de formation geste et posture pour les salariés de 50 ans et plus itinérants	<b>2016</b>	Taux de réalisation des bilans de compétences pour les salariés âgés de 50 ans et plus
<b>Article 3</b> - compétences, qualifications et accès à la formation : 100% des demandes des seniors concernés par le bilan de compétence	<b>Délai de 24 mois entre la demande et la réalisation du bilan de compétence</b>	Taux de réalisation de bilan de compétence pour les salariés âgés de 55 ans et plus
<b>Article 5</b> – anticipation des carrières professionnelles : mise en place d'un entretien senior pour les salariés âgés de 50 ans et plus	<b>2016</b>	Taux de réalisation d'entretiens seniors à l'égard des salariés âgés de 50 ans et plus
<b>Transmission du savoir et des compétences</b>		
Mise en place de binômes intergénérationnels	<b>2014</b>	nombre de binôme mis en place

100

10

100

100

10

10

10

10

100

10

10

100 100 100 100

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

## **Article 2. Publicité et communication de l'accord**

Les engagements pris dans le présent avenant et par l'accord initial du 29 janvier 2014 seront portés à la connaissance des salariés par la publication de l'accord et de l'avenant sur le site intranet AgoRHa.

Par ailleurs, une plaquette d'information, résumant les engagements pris dans le cadre de cet accord et de cet avenant sera affichée dans les locaux de chaque établissement et communiquée à chaque manager.

## **Article 3. Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée de trois (3) ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

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

## **Article 4. Révision**

Chaque organisation signataire peut demander à tout moment la révision d'un ou de plusieurs articles de cet avenant.

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

## **Article 4. Dépôt**

Dès sa signature, le présent avenant 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

2014



En 10 exemplaires

Pour la Société JCDECAUX SA

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives**

Pour la CFDT :

Pour la SN PUB CFTC :

Pour la CGC :

Pour la CGT :

Pour FO :

Pour l'UNSA :