

ACCORD DE GROUPE SUR LA MISE EN PLACE
DU
CONTRAT DE GENERATION

MD

E-C

OCB

SM

AB

1/27

SA
ELC

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le **GROUPE DASSAULT MEDIAS**, représenté par Monsieur Olivier COSTA de BEAUREGARD, dûment habilité à l'effet des présentes,

D'une part,

ET :

Les **ORGANISATIONS SYNDICALES** des salariés au niveau du groupe représentées par :

- Pour le Syndicat FILPAC-CGT,
- Pour le Syndicat SNJ-CGT,
- Pour le Syndicat SNPEP-FO,
- Pour le Syndicat SNJ,
- Pour le Syndicat SPEP-CFE-CGC,
- Pour le Syndicat des JOURNALISTES CFTC,
- Pour le Syndicat SNE-CFDT,

Ci-après désignées « les Organisations syndicales »

D'autre part,

Ci-après ensemble désignés « les Parties ».

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIVIT :

BC

AB

Sy

OCB

DS

YG

OCB 2/27

OCB

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1- Objet

ARTICLE 2- Champ d'application

ARTICLE 3 – Tranche d'âges des jeunes et des seniors

ARTICLE 4 – Diagnostic préalable

ARTICLE 5- Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

- 5.1 Objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée
- 5.2 Modalités d'intégration de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise
- 5.3 Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune
- 5.4 Recours à l'alternance et aux stages

ARTICLE 6 - Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

- 6.1 Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi et/ou de recrutement des salariés âgés
- 6.2 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
- 6.3 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- 6.4 Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

ARTICLE 7 - Transmission des savoirs et des compétences

ARTICLE 8 - Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

ARTICLE 9 – Principe de non-discrimination : L'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement des carrières

ARTICLE 10 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements

ARTICLE 11 - Modalités de suivi et d'évaluation

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like "MD", "Y6", "AB", "3/27", "SIC", "A.", and "E", along with the number "008".

ARTICLE 12 - Modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés

ARTICLE 13 - Durée de l'accord

ARTICLE 14 - Entrée en vigueur de l'accord

ARTICLE 15 - Notification de l'accord

Annexe 1- Diagnostic Préalable à l'accord de groupe sur le contrat de génération

Annexe 2- Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements

AC
C3
AB
AD
Y6
OCB
4/27
R

Préambule

Depuis de nombreuses années et dans le cadre d'un dialogue social permanent et d'une démarche d'innovation sociale, le groupe a mis en place un ensemble de mesures visant à favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle.

Les différentes formes de discrimination dans l'accès, dans le maintien dans l'emploi et dans l'évolution professionnelle ont fait l'objet d'accords collectifs spécifiques portant notamment sur la diversité des origines, le handicap, les seniors, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La loi du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération a pour objectif de faciliter l'insertion durable des jeunes, de favoriser l'embauche et le maintien des salariés âgés, et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Dans la continuité de sa politique de dialogue et d'innovations sociales, la Direction a souhaité engager la négociation d'un accord de groupe sur le contrat de génération.

Au travers de cet accord, le groupe souhaite :

- réaffirmer sa volonté de poursuivre sa politique en matière d'emploi et d'intégration des jeunes, la renforçant par des mesures nouvelles favorisant les politiques d'accès à l'emploi et d'insertion au sein de l'entreprise ;
- poursuivre la politique menée en faveur des salariés âgés ;
- renforcer les actions en faveur de l'aménagement de la fin de carrière des salariés âgés par des mesures spécifiques.

En préalable à la négociation du présent accord, la Direction a réalisé un diagnostic sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés qui a été présenté aux Organisations Syndicales représentatives au niveau du groupe lors des réunions du 10 octobre et 13 décembre 2013. Le diagnostic est repris en Annexe 1.

Le Partenaires sociaux sont ainsi convenus des dispositions du présent accord.

ARTICLE 1 - Objet

Les Parties signataires ont souhaité adopter une politique de gestion des âges dans le groupe et pour se faire, se sont rencontrées à plusieurs reprises.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "MD", "OCB", "Y/G", "AB", "5/27", and "E.C.", along with a large signature on the right.

Le présent accord vise à définir des actions concrètes destinées à 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.

Il s'appuie pour cela sur le « *diagnostic préalable* » portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés effectué au niveau du groupe le 10 octobre 2013.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois (3) ans.

ARTICLE 2 - Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises du groupe, à savoir :

- Dassault Medias
- Société du Figaro
- Figaromédias
- Figaro Classifieds
- Particulier et Finances Editions
- Ticketac
- 1688
- Promoporte
- Roissy Print
- Météo Consult
- Figaro Nautisme
- La Banque Audiovisuelle
- C'Pages
- Wansquare

ARTICLE 3 - Tranches d'âge des jeunes et des seniors

Les engagements pris par le présent accord concernent :

Handwritten initials and signatures: E.C., OCB, AB, S.M., G.L., 6/27, J.A., Y6.

- les jeunes de moins de 28 ans révolus ;
- et les salariés âgés d'au moins 55 ans.

ARTICLE 4 – Diagnostic préalable

Les dispositions du présent accord sont le fruit d'une réflexion et d'un travail en commun des partenaires sociaux, sur la base d'un diagnostic préalable réalisé en interne.

Ce diagnostic porte sur les années 2011, 2012, et 2013.

Il s'appuie à la fois sur des indicateurs globaux au niveau du groupe et/ou sur des indicateurs propres à chacune des sociétés du groupe.

Ces indicateurs sont les suivants :

- Répartition selon le critère Homme/Femme de la population des collaborateurs du groupe en CDI
- Pyramide des âges des collaborateurs du groupe en CDI
- Données chiffrées relatives à l'occupation d'un CDI en fonction des catégories socioprofessionnelles d'appartenance des collaborateurs du groupe
- Nombre de Jeunes dans l'effectif total du groupe et répartition selon le critère Homme/Femme
- Données chiffrées relatives à l'occupation d'un CDI par les Jeunes collaborateurs du groupe
- Répartition des contrats (CDD, CDI, contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) chez les Jeunes collaborateurs du groupe en CDI
- Données chiffrées relatives aux statuts (cadre, journaliste...) occupés par les Jeunes en CDI en fonction de leurs catégories socioprofessionnelles d'appartenance
- Nombre de Seniors dans l'effectif total du groupe et répartition selon le critère Homme/Femme
- Données chiffrées relatives à l'occupation d'un CDI par les Seniors du groupe
- Données chiffrées relatives aux statuts (cadre, journaliste...) occupés par les Seniors en CDI en fonction de leurs catégories socioprofessionnelles d'appartenance

Le diagnostic a été présenté et partagé avec les Organisations Syndicales représentatives lors d'une première réunion le 10 octobre puis d'une seconde le 13 décembre 2013.

Il en ressort les principaux constats suivants :

- Sur les 3 dernières années la population garde la même proportion d'hommes et de femmes. Les femmes sont majoritaires et représentent plus de 50% de l'effectif total.

ID

sm

FC

YG

ocb

Signature

7/27

AB

Signature

- Pour l'année 2012, la majorité des collaborateurs en CDI se situent dans les tranches de 26 à 45 ans. La moyenne d'âge des collaborateurs est de 41 ans.
- La catégorie socioprofessionnelle la plus représentée est la catégorie cadre suivie par la catégorie journaliste.
- La population des Jeunes entre 2011 et 2013 passe de 90 à 61 en 3 ans. En revanche ; la répartition des hommes et des femmes restent stable.
- Entre 2011 et 2013, la population des Jeunes en CDI passe de 50 à 19.
- Sur les 3 dernières années, la plupart des contrats proposés aux Jeunes ont été en CDI. La baisse importante entre 2011 et 2012 des contrats en CDI provient du fait que la population est passée sur la tranche d'âge supérieur des plus de 26 ans.
- En 2013, plus de la moitié des Jeunes présents en CDI bénéficie d'un statut cadre.
- L'effectif des Seniors augmente tout en gardant la même proportion d'homme et de femme.
- En 2013, tous les seniors bénéficient d'un contrat en CDI.
- En moyenne plus de 50% des Seniors sont journalistes.

Le diagnostic est joint en Annexe 1 du présent accord (**Annexe 1- Diagnostic Préalable à l'accord de groupe sur le contrat de génération**).

ARTICLE 5 - Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

5.1 Objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

Eu égard au Plan de Départs Volontaires mis en place récemment au sein de la filiale Société du Figaro et aux perspectives économiques, la détermination d'un objectif chiffré au niveau du groupe emporte nécessité de faire preuve de réalisme.

Dans ce contexte, le groupe s'engage à favoriser la mobilité interne des ses collaborateurs.

De plus, au 30 septembre 2013, le groupe emploie 61 salariés de moins de 26 ans, représentant 3,92% de l'effectif du groupe.

Le groupe s'engage ainsi à maintenir ce taux pendant la durée de l'accord ainsi qu'à maintenir un niveau d'embauche, au niveau du groupe, de dix (10) jeunes salariés par an pendant toute la durée du présent accord.

- L'indicateur suivant sera analysé et transmis chaque année au Comité de groupe : pourcentage des CDI conclus avec des salariés de moins de 28 ans.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "SM", "AB", "AD", "ccB", "Gle", "8/27", "RY", and "FC".

5.2 Modalités d'intégration de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

5.2.1 Mise en place d'un parcours d'accueil

Le groupe met en place, pour tous les jeunes embauchés un parcours d'entrée dans l'entreprise où il sera affecté. Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans le groupe et dans l'entreprise où il sera affecté.

Le premier jour, le collaborateur se verra remettre toutes les informations utiles à son intégration, notamment : une présentation de l'entité rejointe et des informations pratiques sur la vie de l'entreprise.

5.2.2 Désignation, fonctions et charge de travail du Référent

La prise en charge relationnelle du jeune embauché est fondamentale ; ce dernier doit pouvoir échanger et développer des relations de confiance.

Le groupe souhaite en outre favoriser la transmission des compétences, des pratiques, et des savoirs entre les générations, afin de :

- transmettre les savoir-faire du groupe,
- faciliter les coopérations intergénérationnelles,
- permettre l'assimilation de la culture du groupe.

Dans ce cadre, un mécanisme de « tutorat » associant un salarié âgé de moins de 28 ans et un salarié âgé de plus de 55 ans pourra être mis en place, sur la base du volontariat entre les protagonistes.

Les DRH de chaque entité recenseront, sur la base du volontariat, les tuteurs intéressés et qui devront en conséquence se faire connaître.

Puis les Parties concernées par le tutorat adopteront une convention tripartite (tuteur, jeune et groupe) précisant :

- les objectifs attendus,
- la durée du tutorat (de 6 mois à 1 an),
- les moyens mis à la disposition du tuteur (formation, temps etc.),
- les modalités pratiques d'exécution du tutorat.

TP

Com

B.C

Y.C

OCB

9/27

AB

ELK

Le Référent sera chargé d'accompagner le jeune pendant toute sa période d'intégration, de l'aider à « décoder » l'entreprise et le groupe, de lui apporter des réponses aux questions qu'il peut se poser, ou l'orienter vers la personne la mieux placée pour lui répondre.

Un bilan final sera réalisé conjointement par le Référent et le jeune et transmis à la Direction de l'entreprise concernée.

Le développement de tutorat par les seniors peut également permettre de faciliter l'aménagement du temps et des conditions de travail en fin de carrière.

- L'indicateur suivant sera analysé et transmis chaque année au Comité de groupe : pourcentage de jeunes nouveaux embauchés ayant bénéficié de l'accompagnement d'un Référent

5.3 Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune

Un entretien aura lieu entre le jeune embauché et son responsable hiérarchique dans les douze (12) premiers mois de son entrée dans l'entreprise où il est affecté pour évaluer son intégration. Un questionnaire sera remis au jeune pour permettre de détecter les difficultés éventuelles et y remédier.

Suite à ce premier entretien, un (1) entretien analogue sera organisé à l'issue de chaque année jusqu'aux 28 ans révolus du salarié concerné.

- L'indicateur suivant sera analysé et transmis chaque année au Comité de groupe : nombre d'entretiens de suivi organisés.

5.4 Recours à l'alternance et aux stages

❖ Contrats en alternance

Le groupe s'engage à favoriser le recours à des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Il proposera au moins trente (30) contrats en alternance par an jusqu'au 31 décembre 2016.

- L'indicateur suivant sera analysé et transmis chaque année au Comité de groupe : nombre de contrats en alternance conclus chaque année ; nombre d'alternants embauchés chaque année en CDI et nombre de livrets d'accueil délivrés aux alternants.

❖ Stages

Le groupe s'engage à poursuivre l'amélioration de la qualité des stages proposés et des conditions d'accueil du stagiaire. A cet égard les jeunes en en stage se verront remettre, à leur arrivée, une information sur le groupe, l'entreprise et les fonctions qu'ils occuperont. Un livret d'accueil leur sera remis. Ils bénéficieront d'un encadrement assuré par un Référent qui sera leur interlocuteur.

- L'indicateur suivant sera analysé et transmis chaque année au Comité de groupe : nombre de livrets délivrés aux stagiaires et nombre de stagiaires bénéficiant d'un référent.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page: AB, Sm, OCB, M.C., YG, AD, and a large signature.

ARTICLE 6 - Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

6.1 Objectif chiffré de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

6.1.1 Objectif chiffré en matière d'embauche

Eu égard au Plan de Départs Volontaires mis en place récemment au sein de la filiale Société du Figaro et aux perspectives économiques, la détermination d'un objectif chiffré au niveau du groupe emporte nécessité de faire preuve de réalisme.

Dans ce contexte, le groupe s'engage à favoriser la mobilité interne des ses collaborateurs.

Le groupe s'engage à observer plus régulièrement la pyramide des âges au moment des recrutements et à faire croître la part des seniors dans les embauches s'il apparaît qu'elle est anormalement basse.

Au 30 septembre 2013, le groupe emploie 141 salariés de 55 ans et plus, représentant 9,06% de l'effectif du groupe.

Le groupe s'engage à ce que la part d'embauche des salariés âgés de 50 ans et plus ne soit pas inférieure à 9% du total des embauches effectuées sur la durée de l'accord.

Il est entendu que cet objectif pourrait être remis en cause en cas de circonstances exceptionnelles qui bouleverseraient profondément l'économie du groupe.

Il est rappelé que le groupe garantit l'application des mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes, strictement fondés sur l'adéquation entre le profil du candidat, sans distinction d'aucune sorte, notamment liée au sexe.

- L'indicateur suivant sera analysé et transmis chaque année au Comité de groupe : pourcentage de salariés recrutés âgés de 50 ans et plus.

6.1.2 Objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi

Au 30 septembre 2013, le groupe emploie 141 salariés de 55 ans et plus, représentant 9,06% de l'effectif du groupe. Le groupe s'engage à maintenir ce taux pendant la durée de l'accord.

Il est entendu que cet objectif pourrait être remis en cause en cas de circonstances exceptionnelles qui bouleverseraient profondément l'économie du groupe.

- L'indicateur suivant sera analysé et transmis chaque année au Comité de groupe : pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus.

Les mesures définies ci-après seront mises en œuvre, afin de permettre la réalisation de cet objectif.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page: ID, S, F.C., YG, OCB, 11/27, AB, and Σ/L.

6.2 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

La prolongation de la durée de l'activité conduit nécessairement à accorder une attention particulière à la santé des salariés seniors notamment lorsqu'ils exercent des métiers comportant des contraintes physiques. Pour les collaborateurs concernés le suivi médical sera renforcé.

Le groupe veillera à l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et à la prévention des risques et des situations de pénibilité liés à l'âge. Le groupe s'engage à tout mettre en œuvre pour faire des propositions de mobilité interne aux salariés concernés.

Le groupe s'engage à diffuser, avec l'aide des services de santé au travail concernés une documentation pratique et complète sur les actions de prévention des situations de pénibilité. Des formations seront proposées sur ce sujet.

- L'indicateur suivant sera analysé et transmis chaque année au Comité de groupe : nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'actions de formation et nombre de salarié s'étant vus délivrer une documentation relative à la prévention des situations de pénibilité.

6.3 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

6.3.1 La formation

Les Parties rappellent le caractère primordial de la formation professionnelle tout au long de la vie devant permettre au salarié de suivre des formations même après plusieurs années d'expérience professionnelle. A cet égard, ils réaffirment également que l'âge ne doit pas être un facteur de discrimination quant à l'accès à la formation.

En effet, la rapidité des mutations économiques et technologiques implique une mise à niveau constante des compétences de tous. Afin de permettre à chacun de ses salariés de s'adapter à l'évolution de son emploi, notamment dans le cadre du déploiement de la convergence multimédia, le groupe étudiera les actions de formation et d'accompagnement qui pourraient apparaître nécessaires.

La formation professionnelle doit permettre de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans, en :

- favorisant leur adaptation à l'emploi,
- confortant et en développant leurs compétences à leur poste,
- accompagnant l'évolution de leur emploi ou leur reconversion,
- développant la transmission d'expérience,
- permettre le tutorat.

L'entretien professionnel senior sera mis à profit pour évoquer les questions liées à la formation et, le cas échéant, trouver des solutions aux difficultés éventuellement rencontrées par un salarié âgé.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "OCB", "Y6", "12/27", and other illegible marks.

6.3.2 Plan de formation

Lors de l'élaboration du plan de formation, le groupe portera une attention particulière aux actions d'adaptation favorisant le maintien dans l'emploi des seniors.

Les bilans d'exécution du plan de formation feront apparaître les mesures spécifiques mises en œuvre pour les seniors et une répartition par tranche d'âge. Ces mesures spécifiques seront reprises dans un indicateur qui sera mis en place et transmis au Comité de groupe.

6.3.3 Accès prioritaire au CIF et au DIF

Dans la cadre d'un projet professionnel, les salariés âgés de 55 ans et plus pourront bénéficier d'un accès prioritaires aux dispositifs de formation du CIF et du DIF, dans le respect des conditions de financement prévues par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés dont relève chacune des entités du groupe parties au présent accord (AFDAS ou FAFIEC).

6.3.4 Période de professionnalisation

La période de professionnalisation pourra également être mise en œuvre pour atteindre les objectifs fixés par l'Accord.

6.3.5 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE pourra également être mise en œuvre pour atteindre les objectifs fixés par l'Accord.

- Les indicateurs suivants seront analysés et transmis chaque année au Comité de groupe :
 - nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une formation professionnelle aux fins d'un maintien dans l'emploi et d'une prévention des difficultés liées à l'âge
 - nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié du Plan de formation
 - nombre de salarié de 55 ans et plus ayant bénéficié d'un accès prioritaire aux dispositifs de formation du CIF et du DIF
 - nombre de salarié de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une Période de professionnalisation
 - nombre de VAE organisé dans le groupe et nombre de salariés de 55 ans et plus qui en ont fait la demande, et qui se sont vu proposer une étude de faisabilité.

6.4 Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

6.4.1 Le Bilan retraite

FD

F.C
S.M

O.C.B

Y.G

A.B

S.M

13/27

S.M

Au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale et les caisses de retraite complémentaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec la DRH sur les modalités de sa fin de carrière.

A ce titre, le groupe s'engage à accompagner le salarié de plus de 55 ans qui en formule la demande, dans sa recherche d'informations sur les conditions de son départ en retraite (nombre de points retraite cumulés, précisions sur les dispositions en vigueur...).

6.4.2 La préparation à la retraite

Le groupe prendra en charge, pour les salariés qui en feront la demande, le séminaire de préparation à la retraite « Projet de Vie » réalisé par les organismes de protection sociale complémentaire dont relève chacune des entités du groupe parties au présent accord (AUDIENS ou GROUPE HENNER).

6.4.3 Le congé de fin de carrière

Pour les entreprises du groupe disposant d'un tel dispositif, le compte épargne temps (CET) peut être utilisé par les salariés âgés de 55 ans et plus comme congé de fin de carrière.

A cet égard, les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient de la possibilité d'alimenter leur compte épargne-temps (CET) dans la limite de 3 jours supplémentaires par an dès lors que ces droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire, conformément à l'article L. 3153-3 du Code du travail.

Les sommes dues en contrepartie de ces droits sont exonérées de cotisations sociales et, en tout ou partie, d'impôt sur le revenu.

6.4.4 La transition entre l'activité salariée et la retraite (aménagement des horaires de travail).

Dans les entités du groupe offrant cette possibilité, le travail à temps partiel peut être mis en place dans la perspective d'un aménagement de la fin de carrière : tout salarié disposant de 3 ans d'ancienneté dans le groupe et ayant fait valoir ses droits à un départ à la retraite avant 63 ans pourra pendant l'année précédent son départ effectif de l'entreprise réduire son activité de 20%, sans perte de salaire.

Par ailleurs et afin de favoriser le passage à temps partiel les salariés âgés de 55 ans et plus pourront demander que les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse (CNAV) et de retraite complémentaire (AGIRC et ARRCO soient calculées sur la base du salaire précédant le passage à temps partiel).

Dans ce cas, l'indemnité de fin de carrière (IFIC) est calculée sur la base du dernier salaire, précédant le passage à temps partiel.

➤ Les indicateurs suivants seront analysés et transmis chaque année au Comité de groupe :

- nombre de salariés de 55 ans et plus ayant demandé un Bilan retraite
- nombre de séminaires de préparation à la retraite organisés

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page: *OCB*, *AB*, *14/27*, *VB*, and several other illegible signatures.

- nombre de congé de fin de carrière mis en place dans les entités bénéficiant d'un CET
- pourcentage de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'un aménagement du temps de travail

ARTICLE 7 - Transmission des savoirs et des compétences

Dans le cadre de l'évolution des carrières de ses collaborateurs et des promotions internes, le groupe s'engage à favoriser la mixité des équipes de travail, en tenant compte des expériences et des expertises professionnelles. Autant que faire se peut, le groupe mettra en place des équipes de projets mêlant plusieurs générations.

L'indicateur suivant sera analysé et transmis chaque année au Comité de groupe : nombre de projets ayant mêlé plusieurs générations

ARTICLE 8 – Principe de non-discrimination : L'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement des carrières

Les Parties signataires affirment leur engagement en faveur de l'égalité des chances en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération des collaborateurs du groupe.

Les Parties conviennent que l'âge, le sexe ou l'ancienneté ne peuvent être des critères d'exclusion en matière d'embauche, de déroulement de carrière, de promotion ou de formation.

De ce fait, tous les collaborateurs du groupe bénéficient d'une rémunération basée sur des critères objectifs d'appréciation exclusifs de tout traitement fondé sur un motif discriminatoire.

Le groupe affirme que l'âge n'est pas un élément de discrimination dans les processus de recrutement et de mobilité.

A ce titre, les Parties rappellent que les critères retenus pour le recrutement et la mobilité doivent être basés sur la compétence et notamment la formation initiale et continue et l'expérience professionnelle acquise par les candidats.

Il ne peut être fait mention d'aucun critère d'âge ou de sexe lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe.

Le groupe rappelle que toute discrimination dans le traitement d'un salarié, qui trouve sa seule justification dans l'âge de la personne, est prohibée.

ARTICLE 9 - Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

AD
Com

OCB
F.C.

YG

AB

15/27

JK

Les Parties au présent Accord affirment que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils constituent des atouts pour le groupe, sa croissance et son dynamisme social.

Cela a conduit les Parties, dans le cadre de la négociation du présent Accord, d'intégrer la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'objectif de supprimer toute discrimination directe ou indirecte.

Le groupe s'engage en conséquence à favoriser :

- le recrutement et la mixité professionnelle,
 - l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
 - l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale et la vie privée,
 - l'égalité professionnelle et des déroulements de carrière équivalents entre les femmes et les hommes.
- Les indicateurs suivants seront analysés et transmis chaque année au Comité de groupe :
- nombre de salariés recrutés par sexe et par catégorie
 - nombre de salariés ayant bénéficié d'une mobilité interne par sexe et par catégorie
 - nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation (plan, DIF, CIF) par sexe et par catégorie (nombre d'heures de formation, nombre de stagiaires).

ARTICLE 10 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements

Les engagements souscrits dans le présent accord doivent être mis en œuvre avant le 31 décembre 2016, au rythme suivant fixé à l'ANNEXE 2 des présentes.

ARTICLE 11 - Modalités de suivi et d'évaluation

Une commission de suivi sera mise en place. Elle sera composée de 2 (deux) représentants par Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe, signataire du présent Accord et d'autant de représentants de la Direction en respectant pour la durée de l'Accord, l'équilibre de la représentation en cas de vote.

Elle se réunit une fois par an et fait le point sur l'application du présent accord. Elle reçoit les informations nécessaires 15 jours avant la réunion.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "OCB", "Y/C", "AB", "J.A.", and "16/27".

ARTICLE 12 - Modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés

Le présent accord fera l'objet d'une information générale auprès des salariés et sera disponible sur l'intranet des sociétés du groupe.

En outre, une information spécifique sera diffusée auprès des salariés, ainsi qu'auprès des Responsables de services.

ARTICLE 13 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois (3) ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

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

ARTICLE 14 - Entrée en vigueur de l'accord

L'entrée en vigueur de l'accord est fixée le 1^{er} janvier 2014.

ARTICLE 15 - Notification de l'accord

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent Accord sera déposé, par la Direction Juridique du Groupe, auprès de la DIRECCTE de Paris et au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

De plus, un exemplaire de cet Accord sera transmis à l'Inspection du Travail.

Fait à Paris, en 12 exemplaires, le 23/11/2013

Pour DASSAULT MEDIAS, Monsieur Olivier Costa de Beauregard, dûment habilité.

Handwritten signatures and initials:

- copy
- ID
- OCB
- FC
- YG
- AB
- 17/27
- SIL

Pour les ORGANISATIONS SYNDICALES

POUR LA FILPAC-CGT



POUR LE SNJ-CGT



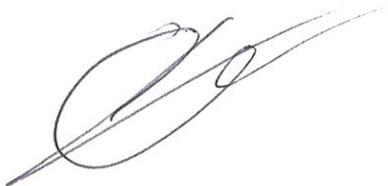
POUR LE SNPEP-FO



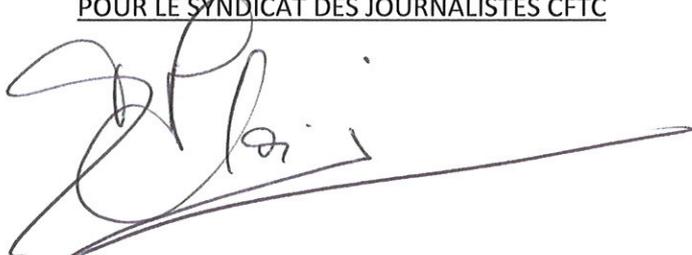
POUR LE SNJ



POUR LE SPEP-CFE-CGC



POUR LE SYNDICAT DES JOURNALISTES CFTC



POUR LE SNE-CFDT



ANNEXE 1

Diagnostic Groupe préalable à l'accord Groupe sur le contrat de génération

Diagnostic du Groupe Figaro au regard du Contrat de Génération établi selon les recommandations du Ministère du Travail, de l'emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

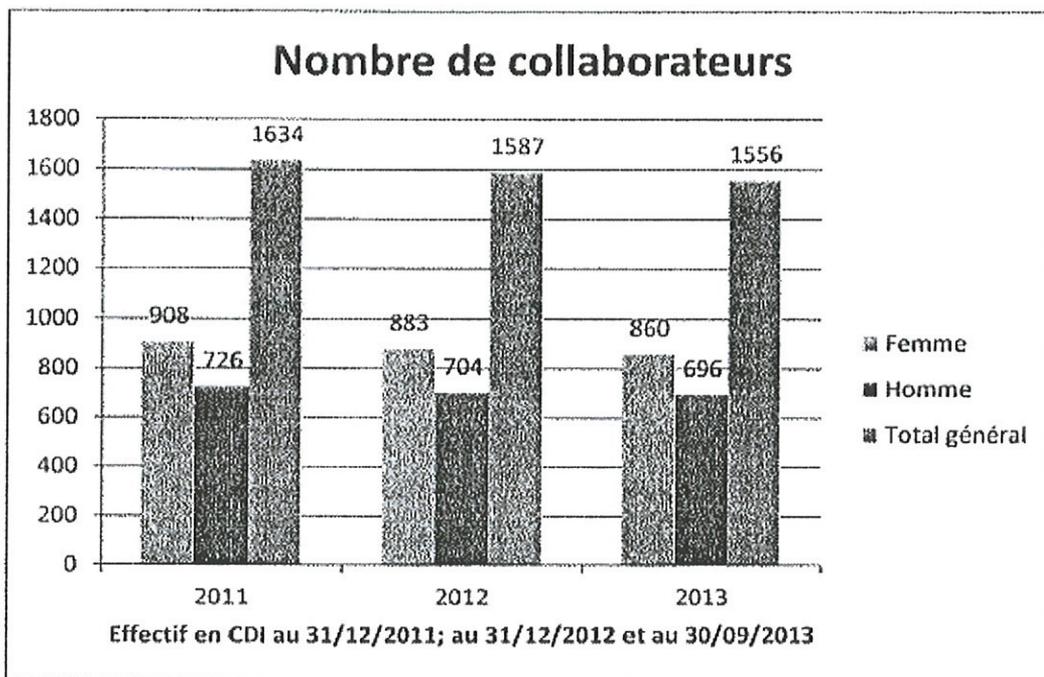
Axe 1 : Identification des populations

Afin d'effectuer notre diagnostic nous avons retenu les définitions suivantes :

- Les Jeunes sont les collaborateurs âgés de moins de 26 ans
- Les Seniors sont les collaborateurs âgés de 55 ans et plus

Les graphiques ci-dessous permettront d'observer l'évolution de ces deux populations sur les 3 dernières années.

Identification des populations :



Sur les 3 dernières années la population garde la même proportion d'hommes et de femmes. Les femmes sont majoritaires et représentent plus de 50% de l'effectif total.

ID

AB EC

OCB

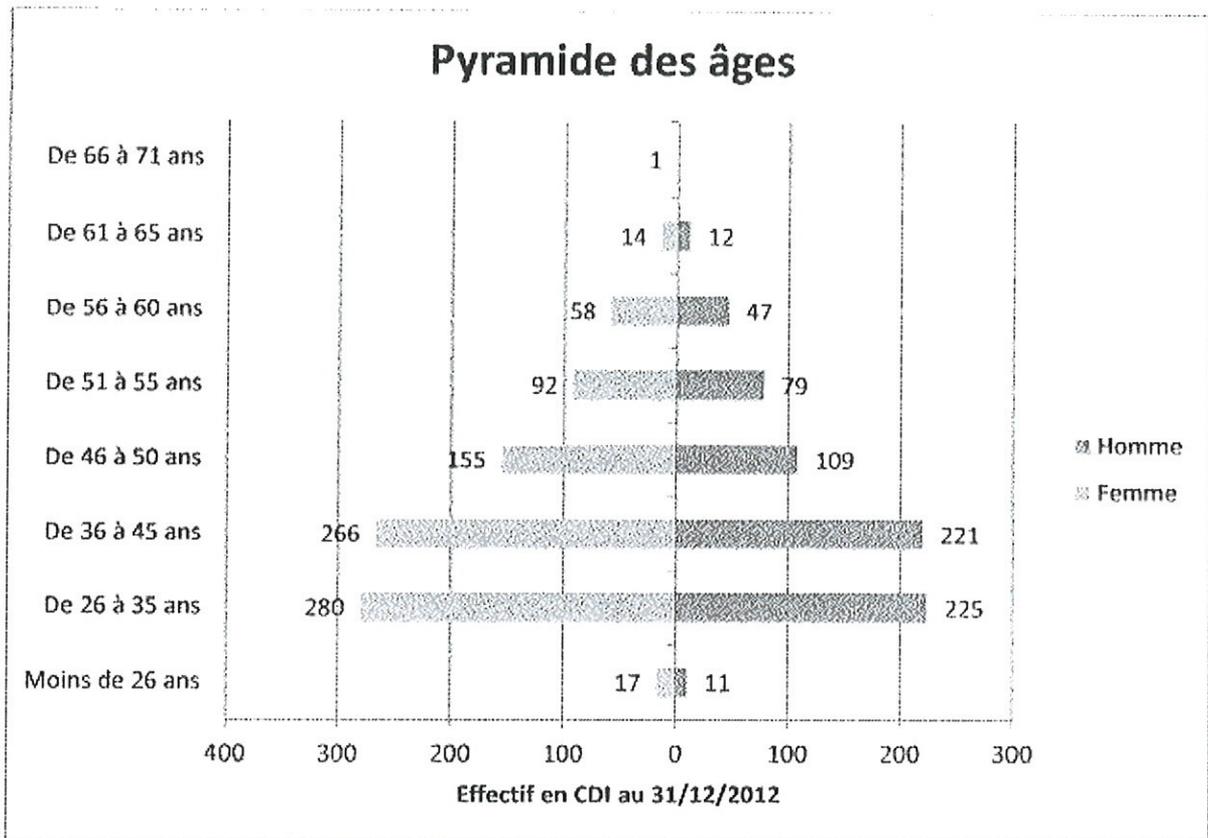
803

XG

J. J.

E 1/11

Pyramides des âges :

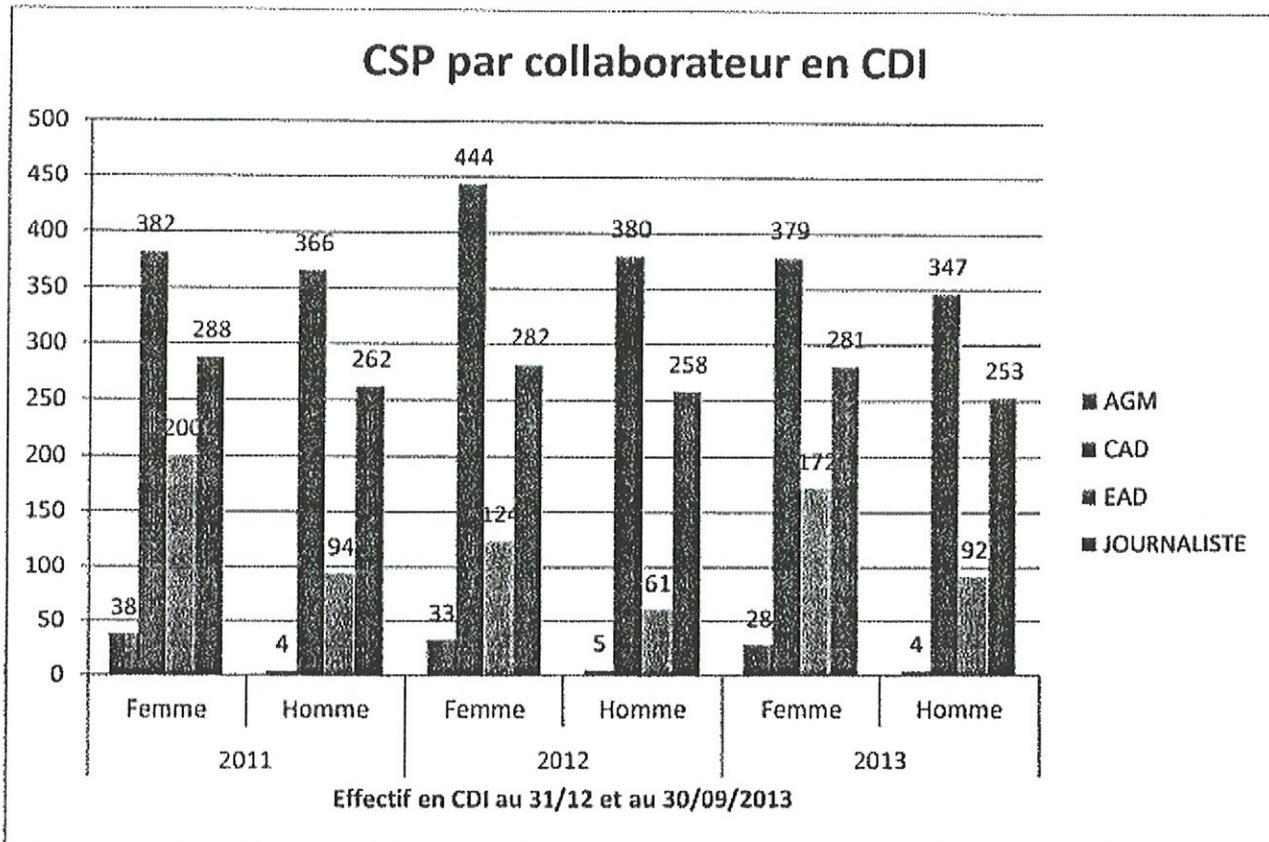


Pour l'année 2012, la majorité des collaborateurs en CDI se situent dans les tranches de 26 à 45 ans. La moyenne d'âge des collaborateurs est de 41 ans.

Com
FC

YG
OCB

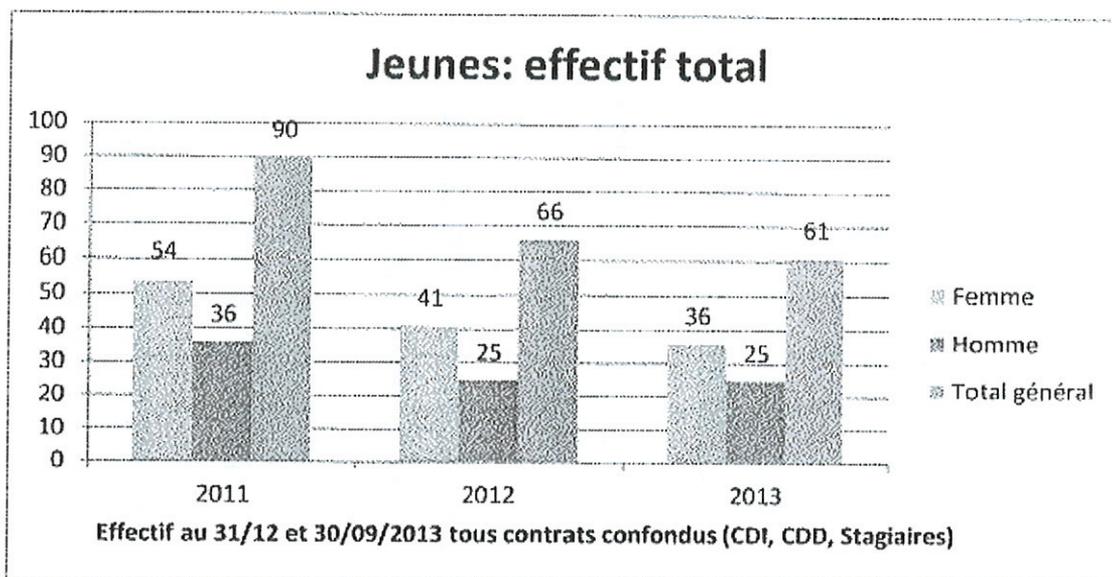
 *AB*
2

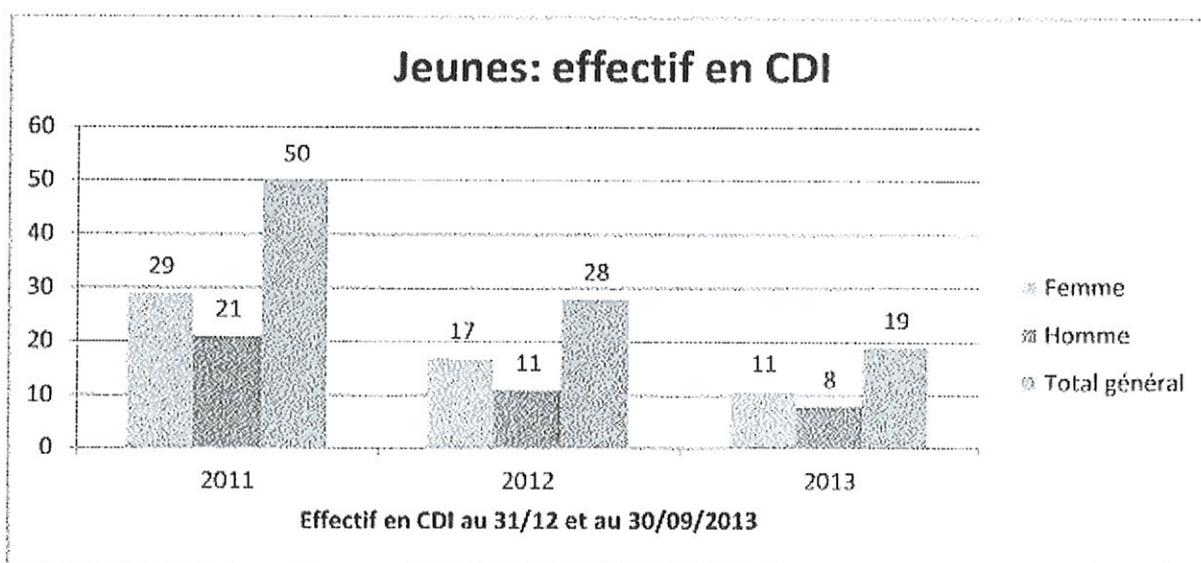
La CSP qui est la plus représentée est la catégorie cadre suivie par la catégorie journaliste.

ID
 S3
 YG
 FC
 OCB
 AB
 KE
 J.A.
 SLL

Les jeunes :

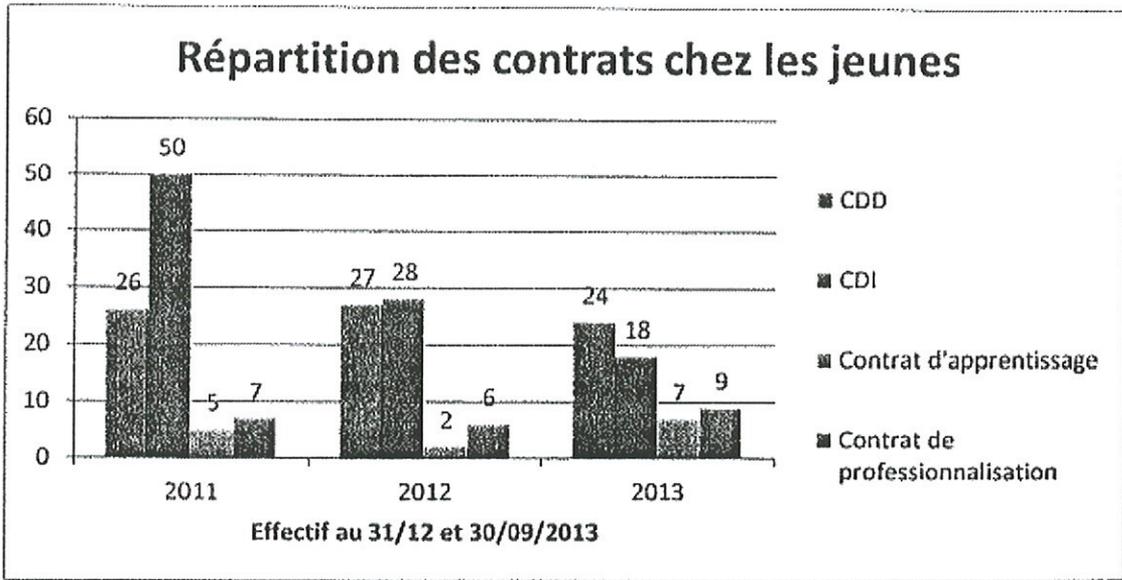


La population des jeunes entre 2011 et 2013 passe de 90 à 61 en 3 ans. En revanche, la répartition des hommes et des femmes reste stable.

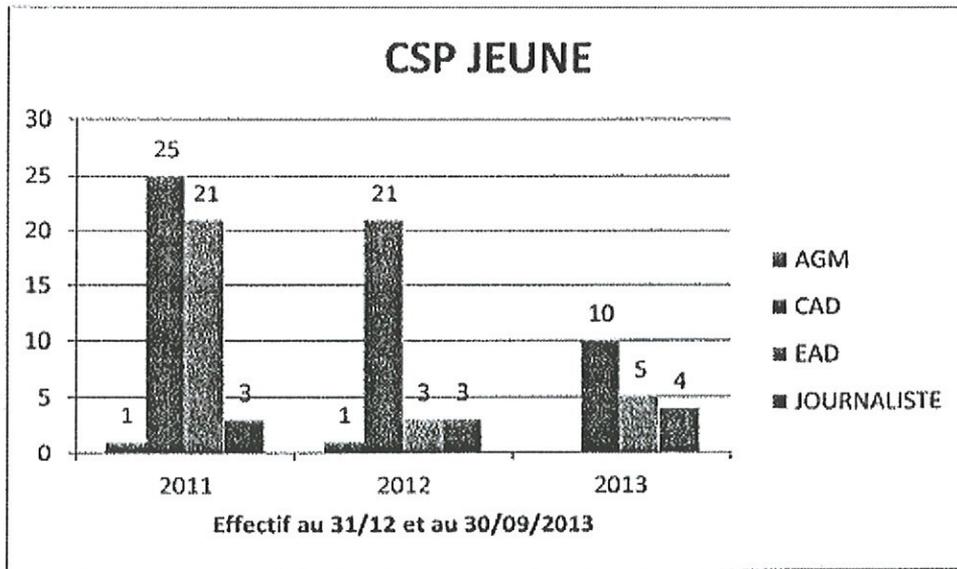


Entre 2011 et 2013, la population des jeunes en CDI passe de 50 à 19 sur les 3 dernières. Cette baisse s'explique par la diminution du nombre de jeune au sein du Groupe Figaro. (cf. tableau : Jeunes effectif total.)

Handwritten signatures and initials:
 S, EC, XG, OCB, J, AB, R



Sur les 3 années, la plupart des contrats proposés aux jeunes ont été des CDI. La baisse importante entre 2011 et 2012 des contrats en CDI provient du fait que la population est passée sur la tranche d'âge supérieure des plus de 26 ans.



En 2013, plus de la moitié des jeunes présents en CDI bénéficie d'un statut cadre.

MD

F. C

oeb

AB

XG

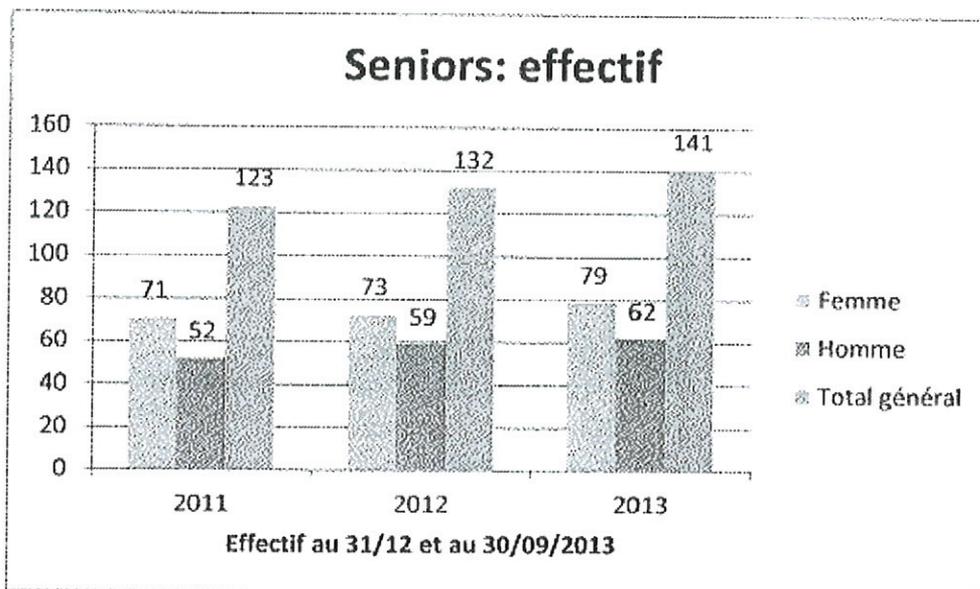
sm

J. J.

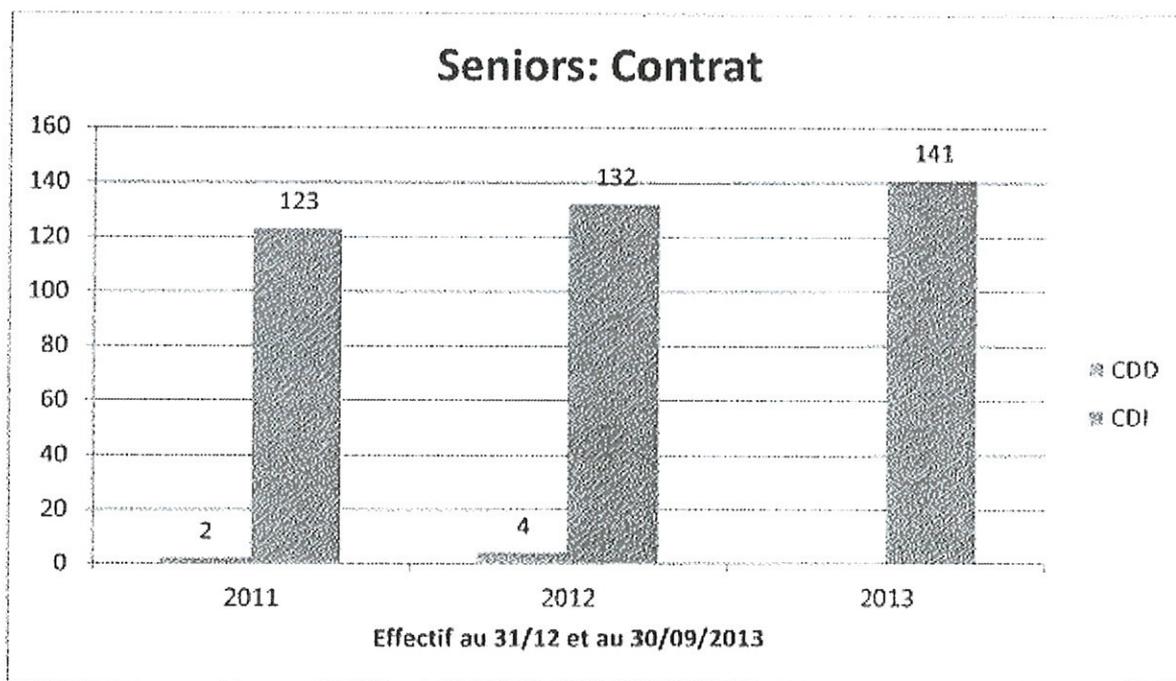
E

GLL

Seniors :

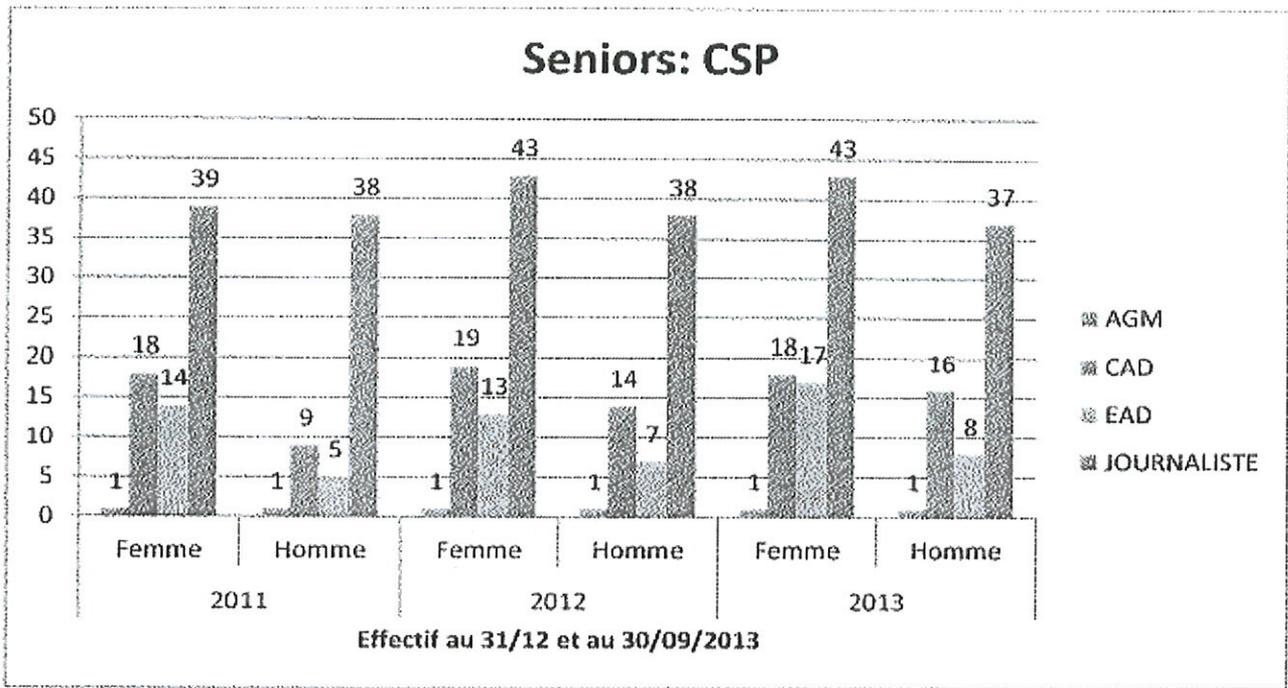


L'effectif des seniors augmente tout en gardant la même proportion d'homme et de femme.



En 2013, tous les seniors bénéficient d'un contrat en CDI.

Handwritten signatures and initials: EC, Com, YG, OCB, Jd, Ell, AB, B.



En moyenne plus de 50% des seniors sont journalistes.

AD

XG

Pr^c
com

J.A.

ocB

AB

en SLL

ANNEXE 2

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements

Les différentes actions définies au présent accord, prises au regard des engagements en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors se dérouleront selon le calendrier arrêté suivant :

- La détermination des informations fournies dans le cadre du parcours d'accueil, à destination du jeune embauché dans une entreprise partie à l'accord, sera effectuée dans les 6 mois à compter de la date d'entrée de signature du présent accord.
- L'établissement d'un modèle de convention tripartite, aux fins de développement du mécanisme du « Référent », sera effectué dans les 12 mois à compter de la date d'entrée de signature du présent accord.
- La mise en place de l'entretien de suivi du jeune collaborateur, portant sur l'évaluation de son intégration, sera effectuée dans les 18 mois à compter de la date d'entrée de signature du présent accord.
- L'établissement d'un questionnaire, dans le cadre de la mise en œuvre de suivi du jeune collaborateur, sera effectué dans les 6 mois à compter de la date d'entrée de signature du présent accord.
- La mise en place d'un livret d'accueil, à destination des jeunes alternants et stagiaires travaillant dans une des entreprises du groupe, sera effectuée dans les 6 mois à compter de la date d'entrée de signature du présent accord.
- La mise en place d'une documentation pratique relative à la prévention de la pénibilité sur le lieu de travail, à destination des seniors, sera effectuée dans les 12 mois à compter de la date d'entrée de signature du présent accord.
- La mise en place de formations sur la prévention de la pénibilité au travail, à destination des seniors, sera effectuée dans les 18 mois à compter de la date d'entrée de signature du présent accord.
- Au titre de l'article 6.3 relatif au développement des compétences et des qualifications des seniors, ces derniers peuvent bénéficier de certaines actions (période de professionnalisation, accès prioritaire au DIF et au CIF etc.). La mise en place d'une information à destination des seniors, par laquelle ces derniers seront informés des actions de formation définies à l'article 6.3 du présent accord, sera effectuée dans les 6 mois à compter de la date d'entrée de signature du présent accord.
- La mise en place d'un entretien avec le DRH portant sur les modalités de fin de carrière sera effectuée dans les 36 mois à compter de la date d'entrée de signature du présent accord.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a signature, the initials 'ccB', 'xc', a stylized 'TD' above 'com', a signature, the date '26/27', and the initials 'AB'.

- La mise en place de séminaires « Projet de Vie », à destination des seniors, sera effectuée dans les 6 mois à compter de la date d'entrée de signature du présent accord.
- Au titre des articles 6.4.3 et 6.4.4 du présent accord relatifs au « *congé de fin de carrière* » et à la « *transition entre l'activité salariée et la retraite (aménagement des horaires de travail)* », certaines entreprises du groupe proposent à leurs collaborateurs seniors des dispositifs d'aménagement de fin de carrière. La mise en place d'une information à destination des seniors, par laquelle ces derniers seront informés de ces opportunités d'aménagement de fin de carrière, sera effectuée dans les 6 mois à compter de la date d'entrée de signature du présent accord.
- La mise en place d'une Commission de Suivi, sera effectuée dans les 12 mois à compter de la date d'entrée de signature du présent accord.
- L'information générale des salariés (via la diffusion de l'accord sur l'intranet de chacune des entreprises du groupe) sera exécutée dès la date d'entrée de signature du présent accord.
- L'information spécifique des salariés et des responsables des services, sera exécutée dans les 12 mois à compter de la date d'entrée de signature du présent accord.

MD

OCB

BC

AB

ELC

27/27

Smy

VG

J.H.

RE