

CITÉ
INTERNATIONALE
UNIVERSITAIRE
DE PARIS

AVENANT au CONTRAT DE GENERATION

CITE INTERNATIONALE UNIVERSITAIRE DE PARIS, FONDATION NATIONALE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Cité internationale universitaire de Paris - Fondation nationale, dont le siège social est à Paris - 17, boulevard Jourdan - 75014, représentée par **Madame Carine CAMBY** agissant en qualité de Déléguée générale,

Ci-après dénommée « CiuP »

d'une part,

ET

Le Syndicat de FERC-CGT, dont le siège est sis 263, rue de Paris, case 544 - 93515 Montreuil Cedex, représenté par M. Nicolas LE NOIR, agissant en qualité de Délégué Syndical, domicilié ès-qualité audit siège.

Le Syndicat de SPEP-CFDT, dont le siège est sis 7-9, rue Euryale Dehaynin - 75935 PARIS Cedex 19, représenté par M. Rachid YOUNSI, agissant en qualité de Délégué Syndical, domicilié ès-qualité audit siège.

Le Syndicat de SNELP-CFTC, dont le siège est sis 128, avenue Jean-Jaurès - 93500 PANTIN, représenté par M. Gérard BENARD, agissant en qualité de Délégué Syndical, domicilié ès-qualité audit siège.

d'autre part,

A la suite des réunions du 28 avril 2014, du 6 juin 2014, et du 13 février 2015 est signé le présent AVENANT au Contrat de génération.

CB RY

N-L 2/5 a

Préambule Diagnostic préalable

Bilan de l'accord relatif à l'emploi des seniors signé le 21 décembre 2009

Cet accord avait pour objectif les thèmes suivants :

- 1° L'amélioration des conditions de travail
- 2° Le développement des compétences et des qualifications, et l'accès à la formation à partir de 45 ans
- 3° L'aménagement des fins de carrière et la transition entre l'activité professionnelle et le départ en retraite
- 4° La transmission des savoirs et des compétences, et le développement du tutorat.

Les actions qui ont été mises en œuvre en faveur des salariés seniors sont les suivantes :

Information retraite

La CiuP a convié 130 salariés âgés de 45 ans et plus à deux réunions d'informations générales menées par la CNAV, relatives aux dispositifs existants sur leur retraite. Elles se sont déroulées en décembre 2012 et en mai 2014.

77 salariés volontaires âgés de 55 ans et plus, ont bénéficié d'un entretien individuel personnalisé avec un conseiller CNAV pour les aider à préparer leur retraite.

Entretien de seconde partie de carrière

Entre 2010 et 2013, la CiuP a rencontré 112 salariés âgés de 45 ans et plus en entretien de seconde partie de carrière, afin de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois, sur leurs compétences, leurs besoins en formation, leur situation et leur évolution professionnelle.

Article 1.1.2) Perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages

Recrutement en alternance

La CiuP, Fondation nationale affirme sa volonté de développer l'accueil des jeunes en alternance et leur permettre de se former à un métier. Cette formation se déroulera dans le respect d'engagements mutuels et d'apports réciproques qui associent pédagogie et implication en vue de réussir l'insertion professionnelle des jeunes.

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de compléter une formation initiale ou d'obtenir une qualification afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Les jeunes sous contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée de l'action de professionnalisation un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation, comme le prévoient les textes en vigueur.

Modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Alternants

La CiuP s'engage à accueillir et à maintenir tout au long de la validité de l'accord 3 contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Pour ce faire, la CiuP développera ses relations avec les écoles formant aux métiers liés à son activité.

Les jeunes en contrat en alternance seront conviés à la réunion d'intégration organisée pour les nouveaux salariés, bénéficieront d'un accueil attentif. Pour faciliter l'intégration du jeune dans l'entreprise, un message de présentation sera envoyé à l'ensemble du personnel le jour de son arrivée. Il sera présenté à son équipe et ses principaux interlocuteurs. Une description précise de son poste lui sera remise et expliquée.

GP Ry N-L 3/5 14

Un livret d'accueil sera remis au jeune embauché le jour de son arrivée dans l'entreprise. Ce livret d'accueil lui donnera, de manière synthétique, toutes les informations dont il peut avoir besoin ou lui indique la marche à suivre pour les obtenir. Ces informations lui permettront également de se repérer dans l'entreprise et de connaître l'organigramme.

L'encadrement des jeunes en alternance sera assuré par un tuteur qui sera leur interlocuteur privilégié, conformément aux dispositions précisées à l'article 1.1 de l'accord.

Un entretien de suivi aura lieu tous les trimestres, ou à la demande de l'apprenti, en présence de son responsable hiérarchique et/ou de son tuteur afin d'évaluer les connaissances, la progression et les points d'amélioration du jeune.

Les tuteurs seront désignés par l'employeur sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés, en tenant compte de leur emploi, de leur niveau de qualification et de leur motivation.

Stagiaires

Le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle le jeune acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le Code de l'éducation et limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d'une convention conclue entre l'entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études.

Le stagiaire se verra confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par la CiuP.

Aucun stage non conventionné ne pourra être proposé.

Les stages ne peuvent avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent à la CiuP.

La CiuP s'engage à accueillir au moins 2 stagiaires d'une durée supérieure à 2 mois, rémunérés sur la base des dispositions de l'article L612-11 du Code de l'éducation.

Les offres de stage seront diffusées sur notre site internet, sur la newsletter « citeflash » à destination des résidents de la cité et dans les écoles partenaires de la CiuP.

Le stage éducatif, d'observation ou d'information préprofessionnelle aura pour objet une prise de contact du jeune avec le monde du travail et ses contraintes, sans que l'entreprise puisse tirer profit direct de la présence de l'élève-stagiaire.

La CiuP pourra accueillir un nombre de stagiaires d'observation correspondant au maximum à 10 % de ses effectifs pour des stages ne dépassant pas une durée de présence de 2 mois.

Pour les stages dont la durée est inférieure ou égale à 2 mois, le versement d'une indemnité de stage est facultatif et reste à l'appréciation de la CiuP, de façon à valoriser l'investissement du stagiaire.

Les maîtres de stages et les salariés seniors volontaires pour exercer une mission de maître de stage, seront privilégiés.

Article 1.4 Mixité des emplois et égalité entre les hommes et les femmes

Les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois s'appuient sur les engagements souscrits par l'employeur dans le cadre des accords ou plan d'action mentionnés aux articles L.2242-5 et L.2242-5-1 du code du travail et L.138-29 du code de la sécurité sociale.

Dans le cadre du Contrat de génération, la CiuP affirme que le principe d'égalité entre les hommes et les femmes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

GB RC N-L 4/5 1a

La CiuP s'interdit tout comportement et pratique discriminants à l'encontre de ses salariés et respectera tous les engagements pris dans l'accord **Egalité professionnelle** conclu pour une durée de trois ans et signé le 20 décembre 2013.

Chapitre 5 : Indicateurs de suivi

Afin de veiller au respect des engagements pris dans le présent avenant à l'accord, les modalités de suivi suivantes seront mises en place :

S'agissant des **perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages** :

- ✓ Le suivi de la situation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- ✓ Le suivi de la situation des stagiaires

Chapitre 7 : Champ d'application territorial et professionnel

Le présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel de la Cité internationale universitaire de Paris, Fondation nationale et s'attache à l'accord conclu pour une durée de trois ans, signé le 20 décembre 2013.

Article 7.3.1) Dépôt et publicité de l'avenant à l'accord

Un exemplaire signé du présent avenant sera remis à chaque signataire.

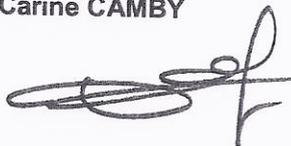
Conformément à la loi, le présent avenant sera déposé par la CiuP en deux exemplaires (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique) auprès de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) d'Ile-de-France, et un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Mention de cet avenant figurera sur le tableau d'affichage de la direction et une copie sera remise aux représentants du personnel.

Fait à Paris, le 12 mars 2015.

Pour la Cité internationale universitaire de Paris,
Fondation nationale

La Déléguée générale
Carine CAMBY



Pour les organisations syndicales,

M. Nicolas LE NOIR pour FERC-CGT



M. Rachid YOUNSI pour SPEP-CFDT



M. Gérard BENARD pour SNELP-CFTC

