

ACCORD HANDICAP AU SEIN DE L'UES JCDECAUX

ENTRE :

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

Constituant l'UES dénommée ci-après UES JCDECAUX

D'UNE PART,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES JCDecaux représentées par leurs Délégués Centraux :

-
-
-
-
-
-

D'AUTRE PART,

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

PREAMBULE

Le Groupe JCDecaux se positionne depuis de nombreuses années en tant qu'entreprise citoyenne, soucieuse de s'inscrire dans une dynamique de diversité et cullivant des valeurs de vivre ensemble.

C'est notamment dans cet objectif que le Groupe JCDecaux est devenu signataire de la Charte Diversité, formalisant ainsi l'engagement du groupe dans la promotion et le respect de la diversité de ses effectifs.

Plus particulièrement, en 2013, le Groupe JCDecaux s'est engagé, par la signature d'une convention avec l'Agéfiph, pour l'embauche et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

Pour rappel, l'objectif de cette convention était de créer des conditions favorables au déploiement des actions que JCDecaux souhaitait mettre en place pour favoriser l'emploi, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des personnes handicapées.

A ce titre, le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap s'est maintenu entre 2013 et 2015 avec une tendance à la hausse sur la société JCDecaux France, soulignant ainsi l'impact positif des actions menées dans le cadre de la convention AGEFIPH.

Fort de cette expérience, le Groupe JCDecaux souhaite s'engager aujourd'hui de manière autonome avec ses Organisations syndicales par la signature d'un accord collectif.

Par cet accord, les parties signataires entendent notamment respecter l'article L. 5213-6 du Code du travail et surtout pérenniser les actions initiées au cours de l'application de la convention, à savoir notamment :

- Anticiper autant que possible le traitement des inaptitudes afin de favoriser le maintien dans l'emploi
- Favoriser la qualification des travailleurs (cues) handicapé(es) grâce à la mise en place de formation en apprentissage aménagé ou alternance.
- Confirmer la politique de diversité en améliorant l'intégration sociale et plus particulièrement l'emploi des personnes en situation de handicap
- Impliquer l'ensemble des salariés au moyen d'actions de sensibilisation, de communication et de formation pour l'accueil et la progression professionnelle des personnes en situation de handicap
- Renforcer les actions existantes en maintien dans l'emploi
- Développer la prévention et l'accompagnement des salariés en situation de handicap déclaré inapte
- Enrichir les partenariats avec le secteur adapté et ou protégé

L'accompagnement des familles de salariés dont les enfants ou conjoints se trouvent en situation de handicap

Par cet accord, les parties s'engagent à développer une véritable politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en renforçant notamment les engagements initiés par la convention et des engagements financiers conséquents (cf. en annexe à titre d'information le budget prévisionnel).

Article 1. Objet et Champ d'application

Cet accord s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions légales issues de la loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Il s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES JCDecaux.

Article 2. Les bénéficiaires de l'accord

Les salariés en situation de handicap, dont il est fait référence dans le présent accord, sont les salariés handicapés tels que définis par les dispositions de l'article L. 5212-13 du Code du travail, à savoir :

1^o Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2^o Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3^o Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4^o Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5^o Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;

6^o Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

7^o Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

8^o Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

PARTIE I - L'emploi et l'intégration de personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail

Article 1. Objectifs chiffrés en matière d'embauche de salariés, stagiaires et alternants

→ Objectifs

Sur la durée de la convention signée avec l'Agefiph en (2013-2015), 3 salariés en CDI, 7 salariés en CDD, 1 salarié en intérim, 18 stagiaires et 4 contrats de professionnalisation, en situation de handicap ont été embauchés au sein de l'UES JCDecaux.

La Direction réaffirme son engagement en faveur de l'embauche des salariés, stagiaires et alternants en situation de handicap et se fixe comme objectif de recruter pendant la durée de l'accord:

- 8 salariés (le CDI sera privilégié)**
- 5 alternants**
- 20 stagiaires**

→ Plan d'action en matière de processus de recrutement

Conscients que le processus « classique » de recrutement ne suffit pas pour atteindre les objectifs chiffrés en matière d'embauche des salariés en situation de handicap, les parties signataires s'accordent à dire qu'il est nécessaire de développer des nouvelles sources de recrutement.

L'UES JCDecaux entend renforcer et développer de nouveaux partenariats avec les acteurs spécialisés du recrutement de personnes en situation de handicap avec pour objectif de continuer à s'ouvrir vers de nouvelles sources de candidatures.

L'UES JCDecaux entend ainsi :

- Renforcer sa visibilité sur les sites de recrutement spécialisés (AGEFIPH...) afin de faire connaître à tous les acteurs spécialisés en recrutement, ses engagements en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap
- Renforcer ses partenariats existants et en développer de nouveaux avec les organismes spécialisés (missions locales, Pôle Emploi, Cap Emploi, Sameth, MDPH...) et autres organismes associatifs pour l'insertion professionnelle ainsi que des centres de rééducation et de réadaptation.
- Participer aux forums spécialisés et aux salons de recrutement dédiés aux personnes en situation de handicap (Forum Emploi Handicap Paris, Forum Handicap de Saint-Quentin-en-Yvelines...)

- Développer son image employeur afin de se faire connaître auprès des candidats en situation de handicap sur l'espace recrutement www.jcdecaux.com ainsi que sur l'intranet Bœc (AgoRHa) ;
- Développer un partenariat avec les cabinets de recrutement spécialisés pour le recrutement de personnes en situation de handicap ;
- Créer un vivier de candidatures de travailleurs en situation de handicap via un «sourcing» ciblé ;
- Conserver dans ce vivier, les candidatures des alternants en situation de handicap pendant au moins 1 an après la fin de leur contrat d'alternance, en perspective d'une embauche en CDI ;
- Intégrer dans ces contrats cadres avec les agences d'intérim une clause spécifique portant sur l'engagement à présenter des candidats en situation de handicap sur chacune des recherches qui leurs sont confiées ;
- Accroître sa visibilité en tant qu'entreprise « Handi accueillante » auprès des partenaires universitaires/grandes écoles et promouvoir ainsi sa politique en faveur de l'emploi des étudiants en situation de handicap ;
- Continuer à se faire connaître des associations d'étudiants handicapés et nouer de nouveaux partenariats, notamment Tremplin dont la mission est de favoriser l'embauche d'étudiants en situation de handicap quel que soit leur niveau de formation ;
- Développer son partenariat au niveau des sites centraux mais également en régions avec l'association Arpejeh, chargée d'accompagner les élèves et les étudiants handicapés dans la construction de leur projet professionnel et leur accès à l'entreprise, au travers de stages et de journées consacrées à la découverte des métiers en entreprise (tous niveaux scolaires) ;
- Participer au déploiement du « service appui projet » initié par l'Agefiph en accueillant des personnes en situation de handicap en immersion dans l'entreprise, à la découverte d'un métier, de l'entreprise, de son secteur d'activité ;

Article 2. L'intégration de nouveaux salariés en situation de handicap

Tout candidat, externe ou interne, reconnu en situation de handicap, pressenti à un poste au sein de l'entreprise, bénéficie systématiquement d'une visite préalable à l'embauche du médecin du travail visant à valider l'aptitude de ce dernier au poste visé ainsi qu'à identifier ou prescrire les compensations ou aménagements nécessaires à la prise de poste.

Le salarié en situation de handicap pourra bénéficier à sa demande ou sur recommandation de la DRH ou du médecin du travail d'un accompagnement complémentaire et spécifique au parcours d'entrée existant.

➔ Accompagnement spécifique associé au parcours d'entrée

Ce parcours spécifique visant à garantir la bonne intégration du nouvel arrivant se déroulera selon les étapes suivantes :

- Mise en place, si nécessaire, des aménagements de poste en étroite collaboration et selon les préconisations avec le médecin du travail, le CHSCT, le responsable hiérarchique et le responsable ressources humaines dans le but de repérer les contraintes inhérentes au poste à pourvoir et d'en identifier les conditions d'exercice. Ce travail permettra d'identifier les éventuels besoin de compensation à savoir :
 - o Aménagements organisationnels
 - o Adaptation des situations de travail
 - o Aide technique
 - o Aide humaine
 - o Référent
 - o Formations
 - o Reconnaissance de la lourdeur du handicap
- Sensibilisation de l'équipe d'accueil du salarié en situation de handicap selon des modalités définies au cas par cas.
- Mise en place d'un référent, si le nouvel arrivant en exprime le souhait avec désignation d'un référent sur la base du volontariat. Le profil du référent ainsi que d'éventuelles missions complémentaires comme celles présentées ci-dessous sera directement en lien avec la situation/contexte rencontrée et au cas par cas. L'objectif du référent étant de permettre au nouvel arrivant d'avoir un accompagnement individualisé dès sa prise de poste et permettre un suivi rapproché au quotidien. Si une embauche nécessite une action de tutorat renforcée, la Direction des Ressources Humaines aura recours à un prestataire extérieur et, à ce titre, pourra solliciter un financement de l'Afdas (par exemple, dans le cas de l'intégration d'un collaborateur souffrant de déficience auditive nécessitant une communication par langage des signes, une formation du tuteur à ladite langue des signes pourrait être envisagée).
- Réalisation d'un suivi d'intégration spécifique à 3 mois et à 6 mois avec le Responsable Ressources Humaines dont dépend le salarié en situation de handicap. Le médecin du travail et un membre CHSCT pourront être convié sous réserve de l'accord du nouvel arrivant.

En cas d'échec lors de la période d'essai, Le Comité de coordination en analysera les causes ainsi que les mesures nécessaires pour y remédier.

→ Modalités de désignation du tuteur

Le nouvel arrivant en situation de handicap sera informé dès son arrivée de la possibilité d'être accompagné par un tuteur si elle le souhaite.

Le tuteur sera désigné par le manager et la Direction des Ressources Humaines sur la base du volontariat. Il devra avoir une bonne connaissance de l'établissement et l'activité sur laquelle est accueilli le travailleur handicapé. Le rythme, la durée, et la nature de l'appui apporté par le tuteur seront définis en accord avec le manager, le responsable ressources humaines, le tuteur et le nouvel arrivant.

PARTIE II – Maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Article 1. Objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi

→ Objectifs chiffrés

L'UES JCDecaux est actuellement confronté à une double problématique :

Une population salariée vieillissante qui demande une vigilance accrue, le tassemant de la pyramide des âges impliquant mécaniquement un nombre plus important de salariés inaptes

Des métiers terrains physiques et sur lesquels l'ancienneté au poste est très importante

L'UES JCDecaux engagé depuis de nombreuses années dans une politique de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, renouvelle son engagement en matière de maintien dans l'emploi des salariés en risque d'incapacité avec comme objectif de maintenir dans l'emploi **50% des salariés concernés** (rappel de la règle de calcul : nombre de maintien dans l'emploi réussi pour des salariés BOETH / nombre de dossiers de maintien dans l'emploi ouverts)

Chaque situation sera reportée au Comité National avec un suivi spécifique de l'ensemble des situations individuelles et des solutions apportées

Article 2. Mesures mises en place pour favoriser le maintien dans l'emploi

→ Procédure d'anticipation des risques d'incapacité pour les BOETH

Fort de l'expérience acquise dans le cadre le déploiement de la Convention Agcfiph. Le Groupe JCDecaux souhaite poursuivre et améliorer sa procédure actuelle de gestion des incapacités.

Ainsi, avec l'appui des médecins du travail déjà sensibilisés à la détection précoce des situations personnelles à risque, l'UFS JCDecaux s'engage à respecter, pour toute situation de maintien individuel, les étapes suivantes :

- Analyse du contexte du signalement en lien avec chaque médecine du travail, et/ ou le CHSCT
- Chaque salarié en situation de handicap, bénéficiera une fois par an, à sa demande, d'un entretien avec son RRH afin d'aborder sa situation et le cas échéant, d'analyser ses éventuels besoins en compensation ou d'aménagements de poste en lien avec la médecine du travail, un organisme habilité tel que par exemple le SAMETH et dans certains cas le CISCT notamment si besoin d'un aménagement lourd.
- Chaque situation sera reportée au Comité National avec un suivi spécifique de l'ensemble des situations individuelles et des solutions apportées.

➔ Aménagement du poste

Lorsqu'une solution de maintien dans l'emploi est envisagée pour un salarié, les différents acteurs (médecine du travail, manager, responsable ressources humaines, membres CHSCT) étudieront le cas échéant, avec l'aide des services d'aide au maintien dans l'emploi (SAMETH) les aménagements nécessaires du poste de travail permettant au salarié en situation de handicap de conserver son emploi.

Les parties signataires s'accordent à définir le process suivant :

-signalement par la médecine du travail

-entretiens avec le salarié avec la médecine du travail, le manager, un membre CISCT et un spécialiste d'un organisme habilité tel que par exemple le SAMETH

-définition des aménagements de postes nécessaires :

- Aménagements organisationnels
- Adaptation des situations de travail
- Aide technique
- Aide humaine
- tutorat
- formations
- Reconnaissance de la lourdeur du handicap

-mise en place, le cas échéant, des aménagements

-suivi des aménagements

Parallèlement et conformément à la législation en vigueur, les instances représentatives du personnel seront normalement consultées ; elles pourront faire des propositions d'aménagement de poste et seront en lien avec le Comité de coordination national.

➔ **Adaptation des horaires**

Les salariés bénéficiant d'une RQTH pourront bénéficier, en fonction de la situation d'une adaptation des horaires. Cette adaptation se fera en accord avec la hiérarchie.

Les CHSCT pourront faire des propositions, être en lien avec le Comité de coordination national et être consultés.

En outre, il sera octroyé une franchise en temps deux fois par jours, à tous les salariés souffrant d'un handicap corporel.

Cette franchise pourra être prise le matin en début de travail, ou à l'heure du déjeuner, soit le soir en fin de journée, sachant que ces deux franchises ne pourront pas être cumulées pour être prise en une seule fois. La durée de la franchise sera déterminée par la Direction en fonction de la nature du handicap et selon la préconisation du médecin du travail.

Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur(euse) handicapé(e), sous réserve de la pertinence de la démarche, le ou la salariée pourra bénéficier de 2 demi-journées d'absence autorisée et payée sur présentation de justificatifs.

➔ **Télétravail**

Le télétravail pourra être envisagé selon les modalités définies par l'accord sur le télétravail en vigueur au sein de l'UES, chaque fois que cela sera susceptible d'améliorer les conditions de travail, sous réserve de la compatibilité avec les obligations liées à l'activité professionnelle du salarié.

➔ **Aide au transport**

Afin de faciliter l'accès au lieu de travail des personnes à mobilité réduite ou dont le handicap justifie cette mesure, JCDecaux s'engage à participer au financement des moyens de transports collectifs ou individuels adaptés.

➔ **Accompagnement des salariés BOETH à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**

La reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé permet au salarié en situation de handicap de bénéficier des aides et dispositions prévues par la législation. Ainsi l'entreprise, mettra en place, au profit des salariés concernés, les mesures d'accompagnement et de maintien dans l'emploi prévues dans le présent accord.

En complément de l'action de la médecine du travail, et si un salarié en fait la demande, la Direction des Ressources Humaines pourra accompagner les bénéficiaires dans leurs démarches administratives auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH). Cet accompagnement pourra s'effectuer aussi bien pour les premières démarches d'un salarié en situation de handicap, que pour les demandes de renouvellement de RQTH.

➔ Autorisation d'absence

Les salariés en situation de handicap pourront bénéficier de deux jours d'absences autorisées et payées par an afin d'effectuer des démarches administratives ou pour des visites médicales en lien avec leur handicap.

Ces absences pourront être fractionnées en demi-journée avec accord de la hiérarchie.

Le paiement de ces journées sera néanmoins conditionné à la présentation par le salarié d'un justificatif.

➔ Accompagnement au reclassement interne ou externe pour garantir le maintien dans l'emploi

Le salarié en situation de handicap dont l'incapacité est constatée se verra proposer des formations adaptées à son profil ainsi qu'à son projet professionnel personnel afin de faciliter son maintien dans l'emploi ou un reclassement à l'extérieur de l'entreprise.

S'il apparaît qu'aucune solution autre que le licenciement ne puisse être envisagée, la Direction apportera au salarié(e) concerné(e) un soutien personnalisé afin de faciliter son reclassement (ex : bilan de compétence, accompagnement à un projet professionnel...)

PARTIE III – Le développement du partenariat avec le secteur protégé et adapté

En sollicitant les structures et organismes du secteur protégé/adapté, l'entreprise contribue à l'emploi de personnes en situation de handicap souvent éloignées de l'entreprise du milieu ordinaire.

Ces structures permettent de créer des opportunités d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire peut demander du temps, des adaptations spécifiques, ou encore un accompagnement médico-social afin de favoriser leur autonomie.

Pour développer les initiatives locales déjà engagées en terme de recours au secteur protégé/adapté, l'entreprise s'engage à créer des partenariats auprès des entreprises du secteur protégé/adapté.

Cette démarche implique nécessairement la poursuite des actions de sensibilisation des acteurs « achats » déjà initiées avec la convention afin de rendre systématique la consultation des entreprises du secteur protégé/adapté pour les contrats de prestation de services.

Le comité de coordination continuera d'être le relais indispensable entre les structures du secteur protégé/adapté et les acteurs « achats » de l'entreprise afin de maintenir et développer les relations commerciales avec ces structures.

PARTIE IV – Communication et sensibilisation

L'intégration des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail nécessite de bénéficier une bonne information sur le monde du handicap et sur ce que recouvre la notion d'handicap.

Afin d'acquérir un niveau d'information satisfaisant, un certain nombre d'actions de sensibilisation et de communication autour du handicap et à destination de l'ensemble des salariés de l'entreprise vont être pérennisées, développées et améliorées.

La société JCDecaux souhaite à ce titre mener des actions de communication dans l'objectif de faire évoluer la connaissance du handicap, renforcer la capacité des managers et des salariés à accepter la différence dû au handicap et enfin permettre à tout collaborateur d'évoquer sans appréhension son handicap.

Article 1. Communication interne

• Développement d'une communauté Bee

La société a d'ores et déjà mis en place une communauté spécialement dédiée au handicap : « Handicap, l'en dis quoi ? ».

Cette Communauté a vocation à sensibiliser et communiquer auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise sur la notion du handicap.

Elle comprend notamment les actualités en lien avec cette thématique, les documents d'informations légales et réglementaires, la présentation de la politique handicap mise en œuvre au sein de l'entreprise notamment par la présentation de la convention Agefiph.

La société s'engage à améliorer la communication sur l'existence de cette communauté afin notamment d'associer le plus grand nombre de salariés à la démarche initiée par la société en matière d'handicap.

En outre, le contenu de cette communauté sera développé avec notamment l'introduction de module de formation en e-learning à l'attention de l'ensemble des salariés dans les objectifs de :

- ↪ Former les managers à l'accueil d'un salarié handicapé

⇒ Former les salariés à la notion de situation de handicap

La société entend ainsi renforcer, notamment par la connaissance de chacun, l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap par ce type d'actions de communication et de sensibilisation.

- La semaine du handicap

Depuis deux ans, la société participe à la semaine du handicap en déployant un certain nombre d'actions d'information et de sensibilisation des salariés sur la thématique de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

La société s'engage à pérenniser cet évènement, en développant chaque année des actions innovantes et concrètes dédiées exclusivement au handicap.

Un bilan des actions menées lors de cette semaine sera présenté aux membres du Comité d'entreprise.

- Mise en place d'un Comité de coordination national

En application de la convention AGEFIPH, un comité de coordination national avait été mis en place.

La société, soucieuse de réaffirmer son engagement visant à associer les représentants du personnel dans la mise en œuvre des actions qu'elle entend mener et dans l'objectif de résoudre des problématiques spécifiques, souhaite maintenir dans son fonctionnement et dans sa composition ce comité de coordination national tel qu'il avait été instauré par la convention.

Pour rappel, ce comité sera composé de :

- trois membres de la Direction :
 - Une personne chargée des problématiques siège
 - Une personne chargée des problématiques région
 - Le coordinateur national
- Un membre par Organisation syndicale représentative signataire de l'accord d'entreprise.
- Du médecin du travail du service de santé autonome au travail basé à Sainte Apolline

Ce comité se réunira une fois par trimestre, permettant ainsi de faire un bilan sur les actions en cours et garantissant la continuité et l'application de la politique handicap poursuivie et développée dans cet accord.

Les CHSCT, recevront le compte rendu de chaque réunion du Comité de Coordination.

Ce Comité peut être saisi à la demande d'un ou d'une salarié handicapée afin d'étudier tout litige en matière de conditions de travail et de formation professionnelle.

Article 2 Communication externe

La société s'engage à développer, outre la communication interne, des actions de communication externe afin notamment de faire connaître son engagement en faveur de la diversité et plus particulièrement sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Ainsi des actions s'adressant plus spécifiquement aux partenaires institutionnels et aux clients du Groupe, mais également en direction des candidats seront déclinées à travers la réalisation d'interviews, la parution d'articles sur internet et dans la presse mais également le déploiement d'une communication événementielle lors de la semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées avec notamment une participation à des forums dédiés.

La société s'engage à promouvoir son engagement dans l'insertion et l'emploi des salariés handicapés.

Dispositions diverses

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

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

Elle sera composée d'un membre par Organisation syndicale représentative et de représentants de la Direction.

Article 2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois (3) ans, à compter de son entrée en vigueur.

À l'arrivée de son échéance, il cessera de produire ses effets.

Article 3. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été signé. A l'issue de cette période une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives pourront procéder à la révision de l'accord, en application de l'article L. 2222-5 du Code du travail, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter les indications des dispositions dont la révision est demandée, d'une part, et les propositions de remplacement, d'autre part,

dans un délai maximum de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties ci-dessus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le cas échéant, 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.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie signataire.

Fait à Plaisir, le 4 avril 2017, en 8 exemplaires.

Pour la Direction

Pour la Société JCDECAUX France

Pour la société JCDecaux SA

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la F3C CFDT :

Pour le SNCIIPP CFE-CGC

Pour la CGT :

Pour FO :

✓ |

Pour l'UNSA :

ANNEXE 1 – BUDGET PRÉVISIONNEL

Ce projet de budget donnera lieu à un bilan et prospective dans le cadre du Comité de coordination national.

Budget Annuel prévisionnel	Montant (€)
FORMATION	
Formation / accompagnement déploiement accord handicap	10 000,00
INFORMATION / COMMUNICATION	
Affichage	2 000,00
Semaine Handicap (Affichage, animations, ...)	5 000,00
Animation communauté Bee	1 000,00
Communications externes réseaux sociaux/ internet	1 000,00
RECRUTEMENT ET INTÉGRATION	
Adhésion TREMLIN	2 500,00
Forums recrutement	4 000,00
MAINTIEN DANS L'EMPLOI	
franchise temps	24 500,00
Aménagement de poste	5 000,00
Aide au financement d'orthèse/ prothèse	3 000,00
Aide au transport	5 000,00
2 j Absences autorisés payés	3 000,00
SUIVI DU PROJET	
Coordination nationale et RRH	40 000,00
Comité de coordination	1 000,00
TOTAL	107 000