

PLAN D'ACTION 2025 AU SEIN DE L'UES JCDECAUX EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Contexte

La loi impose aux entreprises l'obligation de négocier sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de façon annuelle, ou sur une périodicité établie par accord collectif d'au plus quatre ans.

Les derniers accords JCDecaux sur ce sujet ont été signés pour une durée de trois ans :

- Accord du 22 février 2012 ;
- Accord du 22 avril 2015 ;
- Accord du 5 juin 2018.

A l'expiration de ce dernier accord à l'été 2021, la direction a engagé des négociations pour son renouvellement dès le mois de septembre 2021. A défaut d'accord majoritaire, et conformément à la réglementation, la Direction a mis en place un plan d'action pour l'année 2022 puis une fois encore pour l'année 2023.

Une nouvelle négociation s'est ouverte en avril 2024. Celle-ci s'est vu suspendue par une expertise demandée par le CSE au titre de l'article L2315-94 du Code du travail, puis a repris au début de l'année 2025 pour s'achever le 21 mai 2025.

I – DEROULEMENT DE LA NEGOCIATION

Les parties à la négociation étaient :

- Pour l'UES JCDecaux, la direction ;
- Pour la partie syndicale, les Organisations syndicales représentatives au sein de l'UES JCDecaux, à savoir FO, l'UNSA, la F3C CFDT, la CFE-CGC et la CGT.

Cette négociation s'est déroulée durant 5 séances plénières tenues les 18 avril 2024, 2 juillet 2024, 15 avril 2025, 15 mai 2025 et 21 mai 2025, au cours desquelles les parties ont pu échanger et débattre autour d'un diagnostic proposé par la Direction.

Par ailleurs, le Comité Social et Economique (CSE) de l'UES JCDecaux, à l'occasion de sa séance ordinaire du 18 juillet 2024, a demandé la réalisation d'une expertise portant sur l'égalité professionnelle dans le cadre de ces négociations.

Cette expertise a été votée sur le fondement de l'article L2315-94 3° du Code du travail, qui rend possible le recours à un expert habilité dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Les conclusions de l'expert ont ensuite été présentée lors de la séance plénière du CSE du 19 décembre 2024.

Les Organisations syndicales ont ensuite établi des propositions sur la base de cette expertise, dont certaines ont été reprises par la Direction dans un projet d'accord soumis à la signature.

II – CONSTAT DE DESACCORD

Un projet d'accord a été mis à la signature des Organisations syndicales à partir du 04 juin 2025. Aucune Organisation syndicale n'a déclaré être signataire de l'accord.

Les parties constatent donc qu'au terme de la négociation, elles n'ont pu aboutir à un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conviennent d'établir par la présente un plan d'action unilatéral.

III – LES POINTS DE DESACCORD

Les points de désaccord apparus au cours de la négociation sont les suivants :

- ⇒ Désaccord sur l'absence de contenu précis et d'engagements s'agissant d'une politique de rémunération non-discriminante ;
- ⇒ Désaccord sur la détermination des actions proposées dans le cadre de l'accord ;
- ⇒ Désaccord la nature des mesures proposées par la Direction que les Organisations syndicales ont jugé insuffisantes.

IV - ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR LA DIRECTION

La Société a décidé de renforcer toujours davantage ses engagements relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

L'égalité professionnelle constitue un axe essentiel de la politique sociale de la Société que les parties signataires du présent accord souhaitent réaffirmer. Cette politique vise à continuer de faire évoluer les mentalités et les comportements managériaux et des collaborateurs au sein de l'entreprise afin :

- D'assurer l'effectivité du principe émanant du Préambule de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail de 1919 « à travail égal, salaire égal » ;
- De garantir qu'à compétences, capacités professionnelles et valeur de travail égales les salariés bénéficient des mêmes droits et opportunités ;
- De garantir un management et une collaboration non discriminants.

Ce principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes se traduit également dans le Code du travail articles L1142-1 sous la forme d'un principe général d'interdiction de discriminer une personne en raison de son sexe, de sa situation familiale ou encore de sa grossesse. Ce principe s'applique lors de toute procédure de recrutement, de nomination, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ou dans le cadre de toute relation salariale.

A ce titre, l'entreprise s'engage à conforter les principes de non-discrimination sous toutes ses formes, tels qu'inscrits dans la charte Ethique du Groupe JCDecaux.

Soucieuse de maintenir et garantir cette égalité professionnelle entre femmes et hommes, la Société souhaite s'engager plus particulièrement sur les axes suivants :

- ⇒ **Garantir une politique de rémunération non-discriminante**
- ⇒ **Fixer les conditions d'accès à l'emploi et garantir la mixité dans l'emploi ;**
- ⇒ **Assurer un accès égalitaire à la formation professionnelle et au déroulement de carrière ;**

⇒ **Affirmer les conditions de travail équivalentes ;**

⇒ **Articuler vie professionnelle et vie personnelle.**

Outre les indicateurs obligatoires fixés par l'index d'égalité professionnelle, la Direction fixe, dans certains domaines, des objectifs de progression et des actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant de les atteindre.

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets. Elles conviennent par ailleurs que la crédibilité interne et externe des engagements relatifs à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes nécessite l'engagement et l'implication permanente des principaux acteurs concernés.

1. Une politique de rémunération non-discriminante

1.1 Constats et objectifs

Une directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 doit être transposée en droit français avant la fin de l'année 2025. Cette dernière vise à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.

La législation française évoluera donc prochainement et imposera aux employeurs de disposer de structures de rémunération garantissant l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

1.2 Actions mises en œuvre

Dans le cas où la transposition de cette directive devait être retardée par le législateur, les parties au présent accord s'engagent à ouvrir une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus spécifiquement sur la politique de rémunération non-discriminante, avant la fin du 1^{er} trimestre 2026.

2. Les conditions d'accès à l'emploi et la garantie de la mixité dans l'emploi

2.1 Constats et objectifs

L'effectif de la Société est constitué à plus de deux tiers par des hommes. Plus spécifiquement, il a été constaté :

- Un fort ratio masculin dans les fonctions de direction, de terrain et de production ;
- Une plus forte représentation des femmes dans les fonctions support et tertiaires.

Les partenaires sociaux se fixent donc pour objectif :

- d'assurer autant que possible un équilibre femmes-hommes dans les emplois techniques et administratifs et garantir la mixité dans les emplois ;
- de garantir un accès égalitaire à l'embauche pour les candidats des deux sexes ;

- de former 100 % des principaux acteurs de recrutement internes et externes sur la démarche d'égalité professionnelle mise en place ;
- de tendre vers une meilleure représentation des femmes dans les fonctions de direction d'ici 2030.

2.2 Actions mises en œuvre

2.2.1. Politique de recrutement

- ⇒ La Société s'engage dans la mesure du possible à augmenter le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine ;
- ⇒ 100 % des nouveaux salariés en charge du recrutement rattachés à la Direction des Ressources Humaines recevront, dans les deux mois de leur prise de fonction, une formation interne sur les dispositions légales relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les engagements pris par la Société en vue de garantir l'égalité professionnelle ;
En termes de coût, il est précisé que cette formation est assurée sur le temps de travail habituel des salarié concernés, grâce aux ressources internes.
- ⇒ La Société demandera à chaque cabinet de recrutement prestataire de lui présenter, dans la mesure du possible, 50 % de candidates femmes et 50 % de candidats hommes* ;
- ⇒ La Direction des Ressources Humaines, en charge notamment du recrutement, s'engage également à fournir dans les mêmes proportions aux opérationnels des candidatures féminines et masculines* ;
- ⇒ La Société s'engage autant que possible à présenter aux opérationnels au moins une candidature féminine à tout poste de management à pourvoir* ;
- ⇒ La Société s'engage à systématiquement sensibiliser les managers/opérationnels inclus dans les process de recrutement afin de bien faire le choix final du recrutement sur la base des compétences et expertises et non du genre.
*Si de tels objectifs ne pouvaient être atteints, notamment en raison du faible taux de femmes diplômées dans certaines filières professionnelles, la Société demandera au cabinet de recrutement de lui fournir un taux de candidatures féminines d'au moins un tiers.
Cette action s'inscrira dans le cadre du cahier des charges imposé au cabinet de recrutement.

2.2.2. Mixité dans les emplois

Les conditions de travail difficiles (travail en extérieur, exposition aux intempéries) et les horaires atypiques (tôt le matin, tard le soir et ce encore plus dans les grandes métropoles pour éviter les heures de pointes) de certains métiers de terrain, peuvent rendre le recrutement de femmes difficile.

Pour les métiers d'encadrement ou les métiers administratifs à faible mixité, la Société s'efforcera de conclure des contrats en alternance ou de stage avec des candidats du sexe sous-représenté afin de multiplier les chances d'embauche à l'issue du contrat.

Afin d'atteindre cet objectif, les Directions des Ressources Humaines de la Société ont un rôle important en matière de communication sur l'image de leurs métiers. Dans les communications écrites (livret, guide, charte...) ou orales et présentesielles (Journées portes ouvertes, forum Emploi...), les équipes en charge du recrutement veilleront à encourager la mixité des postulants.

Elles assureront la promotion et veilleront à renforcer l'attractivité des métiers dans lesquelles l'un ou l'autre des sexes est sous représenté, en valorisant leur potentialité d'accès pour tous de ces métiers auprès d'étudiants et notamment ceux du genre sous-représenté.

Pour cela elles :

- Mettront en valeur les actions mises en œuvre en vue de réduire les freins à la considération de certains métiers par l'un ou l'autre genre.
- Développeront une communication qui mette en valeur la preuve par l'exemple et identifieront pour ces métiers des ambassadeurs du sexe sous-représenté qui seront conviés aux actions de promotion.

2.3 Indicateurs chiffrés de suivi

2.3.1. Indicateurs en matière de recrutement

Afin d'assurer le suivi des actions, il sera procédé à l'évaluation du nombre de salariés affectés au recrutement ayant reçu une formation relative aux dispositions de la Loi du 04 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et aux engagements pris par la Société afin de garantir l'égalité professionnelle.

Chaque année, dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes - et une fois par an sur demande du Comité Social et Economique - les modalités de recrutement et de sélection des candidats lui sont communiquées.

2.3.2. Indicateurs en matière de mixité des emplois

- Nombre de femmes / hommes ayant postulé en externe et en interne pour un métier où un déséquilibre de genre est constaté.

3. Egalité dans l'évolution professionnelle et dans la promotion

3.1. Constats et objectifs

La Société a la volonté d'offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités de parcours et d'évolution professionnelle ; ils doivent pouvoir accéder à tous les postes quel qu'en soit le niveau de responsabilité y compris les plus élevés. Dans ce cadre, la Société s'inscrit dans une démarche RSE de féminisation des instances au niveau du Groupe. A cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilités se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

Les critères d'évaluation professionnelle, d'évolution et d'orientation de carrière sont identiques pour les hommes et les femmes. Ils reposent exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience, des performances et des qualités professionnelles.

Les objectifs sont donc :

- Equilibrer le taux de promotion des femmes ou des hommes. Les critères d'évaluation professionnelle, d'évolution et d'orientation de carrière sont identiques pour les hommes et les femmes. Ils reposent exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience, des performances et des qualités professionnelles ;
- S'inscrire dans une démarche de féminisation de nos effectifs à tous les niveaux de l'entreprise : instances dirigeantes, management intermédiaire etc. ;
- Faciliter les passerelles d'un métier à l'autre.

3.2. Actions mises en œuvre

3.2.1. Faciliter les passerelles d'un métier à l'autre

La Société s'engage à développer d'ici fin 2030 dans le cadre de la JCDecaux Academy des vidéos courtes qui présentent nos principaux métiers.

3.2.2. Féminisation des instances dirigeantes

Dans le cadre du processus de l'Entretien d'Evaluation Annuel (YOUS) mis en place dans la Société, une attention particulière sera portée aux femmes à hauts potentiels via la mise en place de plans d'accompagnement personnalisé (formation, coaching / mentoring individuel).

Par ailleurs, la Société veillera à ce que la formation « primo manager » destinée à accompagner les nouveaux managers soit systématiquement proposée lors de la prise de responsabilité d'équipe. Ce programme est à destination des nouveaux managers entrant ou qui justifient d'une évolution de poste, afin de les accompagner dans la réussite de leur première prise de poste en qualité de manager.

Sauf impossibilité, pour la phase finale de recrutement, la Société s'engage, autant que possible, à retenir parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre, pour les postes d'encadrement.

3.3. Indicateurs chiffrés de suivi

Les parties signataires du présent accord conviennent de suivre plus particulièrement les indicateurs ci-après :

- Taux de féminisation des cadres dans les métiers où les femmes sont sous-représentées ;
- Taux de féminisation des cadres dirigeants ;
- Nombre de promotion / changement de poste / changement de coefficient par genre (en faisant la distinction entre promotion et ajustement des classifications).

4. Formation professionnelle

La formation professionnelle, vecteur d'évolution et de promotion professionnelle au sein de la Société est essentielle.

Elle est un outil majeur du maintien et du développement des compétences.

L'accès aux formations doit être égal pour les femmes et les hommes et ce, afin de développer de manière équivalente, leur employabilité, leurs compétences et leur progression.

4.1. Constats et objectifs

La formation professionnelle est un enjeu majeur pour l'employabilité de l'ensemble des salariés de la Société et constitue un des axes du développement des compétences des salariés et de la performance de l'entreprise. La formation est en outre une des clés de l'accès à la promotion professionnelle. De plus, afin de favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilité, l'accord de branche considère comme public prioritaire les femmes souhaitant accéder à un emploi à responsabilité, leur permettant d'évoluer soit dans leur statut soit dans leur emploi.

L'accès aux actions de formation, tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doit être égal pour les femmes et les hommes, à temps plein ou à temps partiel.

Dans le cadre de l'accord de branche du 11 février 2015, relatif à la formation professionnelle, il est rappelé que la mise en œuvre de la formation professionnelle doit tenir compte des contraintes particulières des femmes et des hommes dans l'ensemble des dispositifs relatifs à la formation professionnelle. Les parties signataires entendent être vigilantes par rapport aux contraintes liées à la situation professionnelle et/ou personnelle des salariés qui ne doivent en aucun cas constituer un frein au bon déroulement de leur parcours professionnel.

A ce titre, la Société rappelle que l'accès à une période de professionnalisation peut être prioritairement accordé d'une part, aux femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité et, d'autre part aux femmes et aux hommes après un congé parental d'éducation ou un congé d'adoption.

Afin de faire évoluer en quantité et en qualité l'accès des femmes à la formation, le présent accord a pour objectif de faciliter l'accès à la formation et l'organisation de la formation. La Société s'efforcera de rendre la formation accessible à tous, et notamment aux salariés non-connectés.

Les parties rappellent que la réussite d'une formation passe par le respect des horaires de travail habituels des salariés inscrits en formation mais aussi de leur engagement à suivre de manière effective les formations auxquelles ils se sont volontairement inscrits.

En outre elles soulignent que les salariés à temps partiel doivent sans discrimination pouvoir accéder aux formations dont ils-elles ont besoin.

4.2. Actions mises en œuvre

Afin de faciliter la participation de tous les salariés aux actions de formation ou séminaire d'entreprise, la Société s'efforcera de développer l'accès à la formation numérique et audio (podcast) pour les salariés non-connectés. Dans la mesure du possible, seront mis en place sur les sites centraux une salle équipée d'un (ou plusieurs) ordinateur(s) connecté(s).

Afin de favoriser l'accès à la formation pour les salariés absents de l'entreprise pendant une longue durée ou après la perte d'un mandat syndical, la Société mettra en place un entretien professionnel dans le mois qui suit le retour d'un congé maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental d'éducation à temps plein, d'un arrêt longue maladie (de plus de 6 mois), d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, ou après la perte d'un mandat syndical, avec leurs responsables hiérarchiques et/ou le service des ressources humaines afin de faire le point sur :

- leur situation au regard de l'évolution de leur métier et de leurs perspectives d'emploi dans l'entreprise, leurs compétences et leur besoin de formation ;
- les perspectives de leur déroulement de carrière en fonction de leurs compétences, de leurs souhaits et des possibilités d'évolution dans l'entreprise ;
- leurs moyens d'accès à une formation sur les dispositifs relatifs à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

La Société rappelle que cet entretien professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation. La Société s'engage à ce que l'utilisation du montant en euros disponible sur le Compte Personnel de Formation (CPF) et l'accès à un bilan de compétence, à l'issue d'une absence de longue durée supérieure à 6 mois pour maladie (professionnelle ou non professionnelle) ou d'une absence de longue durée supérieure à 1 an à la suite d'un congé parental d'éducation parental, soit favorisé.

4.3. Indicateurs chiffrés de suivi

- ⇒ Nombre de salariés de retour de congé maternité, de congé d'adoption, de congé parental d'éducation, de longue maladie (de plus de 6 mois), de congé de soutien familial, de congé sabbatique, ou ayant perdu un mandat syndical informés par la Société de leur faculté d'être reçu en entretien par leur hiérarchie, et nombre d'entre eux ayant eu un entretien.

5. Conditions de travail

5.1. Constats et objectifs

La Société entend garantir des conditions de travail optimales à ses salariés, grâce à une adaptation des postes, notamment pour les salariés travaillant à temps partiel ou souhaitant réduire leur temps de travail, ainsi qu'aux salariées enceintes, et ce, conformément aux préconisations du médecin du travail.

Des conditions de travail optimales incluent également une participation active à la lutte contre les incivilités les violences faites aux femmes et aux hommes, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes. En effet, En tant qu'entreprise socialement responsable et dans la perspective de lutter contre toutes les formes de comportements déviants (Harcèlement moral et sexuel, propos sexistes, homophobes et autres...), la Société s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir et en vue de lutter contre l'invisibilisation de tels agissements.

Le présent accord rappelle l'existence de la Politique Anti-harcèlement Groupe, qui lutte activement contre toute forme de violence au travail grâce à la mise en place de nombreux outils à destination des managers et des salariés.

5.2. Actions mises en œuvre

5.2.1. Adaptation des postes et temps partiel

La Société rappelle son attachement à ce que les postes de travail soient adaptés pour tous les salariés afin de leur garantir des conditions de travail optimales.

La Société s'engage à examiner toutes demandes d'aménagement de postes de travail formulées par les salariés et plus particulièrement par les salariées en état de grossesse.

La Société se fixe pour objectif d'examiner 100% des demandes de salariés et s'engage à tout mettre en œuvre pour y donner une suite favorable, dans la mesure du possible, tout en veillant au bon fonctionnement de l'entreprise.

S'agissant des temps partiels, cela ne saurait être considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt du salarié à l'égard de son activité professionnelle. Les parties signataires réaffirment que le choix d'un travail à temps partiel n'est pas un obstacle à l'évolution de carrière et/ou de la rémunération des salariés au sein de l'entreprise. La Société s'engage par conséquent à étudier toutes les demandes de passage à temps partiel, et à tenter d'y répondre favorablement en tenant compte de l'intérêt de l'entreprise, de la nature du poste et des responsabilités du salarié.

Elle s'engage également à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salariés, femmes ou hommes, qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial, dans la mesure où ceux-ci disposent des compétences et qualifications requises pour le poste.

La Société s'engage à recevoir en entretien 100% des salariés faisant une demande de passage à temps partiel et également pour les salariés à temps partiel souhaitant faire une demande de passage à temps plein.

Notamment, la Direction s'engage à porter une attention particulière aux demandes de passage à temps partiel à 80%. Celles-ci devront être compatibles avec l'organisation du service.

En tout état de cause, la Société adaptera la charge de travail et des objectifs annuels des salariés au regard de l'organisation du travail choisie.

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

5.2.2. Lutte contre les violences, le harcèlement sexuel et moral et les agissements sexistes

Afin que les victimes et les témoins puissent toujours avoir un interlocuteur et une oreille attentive, deux référents Egalité Femmes - Hommes sont nommés par le CSE. Un référent est également nommé côté Direction en complément des DRH « métiers ».

Ils sont les interlocuteurs privilégiés des salariés en matière d'égalité professionnelle. Ils ont à ce titre bénéficié d'une formation pour recueillir la parole des salariés et les orienter dans la procédure d'alerte.

Les coordonnées des référents harcèlement sont disponibles en ligne sur l'Intranet et affichées dans l'ensemble des locaux de la Société.

Le rôle des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes est notamment de :

- Accueillir et écouter les salariés signalant des situations de harcèlement ou d'agissements sexistes et les orienter vers les autorités compétentes ;
- Accompagner les managers dans la gestion de ces situations ;
- Appliquer la procédure interne de l'entreprise permettant le signalement et le traitement des situations de harcèlement ou d'agissement sexiste ;
- Participer le cas échéant à la réalisation d'une enquête interne à la suite d'un signalement.

Une attention particulière sera portée à la confidentialité des informations qui seront communiquées aux référents par la victime ou le témoin de faits de harcèlement sexuel ou agissements sexistes. La formation insistera sur ce point essentiel au succès du dispositif mis en place.

Par ailleurs, une plateforme de signalement anonyme est mise à disposition des collaborateurs lanceurs d'alerte sur des situations d'harcèlement ou d'autres déviations observées. La procédure de lancement d'alerte est mise à disposition sur l'intranet et affichée sur les panneaux d'affichage présents sur l'ensemble des sites.

La Société dispose sur la JCDecaux Academy d'un parcours de formation dédié. L'objectif étant de former 100% des personnels.

5.3. Indicateurs chiffrés de suivi

- ⇒ La répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux ;
- ⇒ Le nombre de passage temps plein / temps partiel et temps partiel / temps plein ;
- ⇒ Le nombre de salariés ayant suivi la formation en ligne et pourcentage des personnels formés.

6. Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

6.1. Constats et objectifs

L'objectif poursuivi par les parties signataires du présent accord vise à offrir à chaque salarié un meilleur équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle en lui permettant de tenir compte de ses contraintes personnelles dans la gestion de son travail dans le respect des impératifs de l'entreprise.

La Société entend donc faciliter la réalisation de l'équilibre entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales pour l'ensemble des salariés, femmes ou hommes.

Une Intention particulière est affirmée dans le présent accord pour les salariés qui :

- Déclarent une naissance ou une adoption ;
- Déclarent le besoin d'adapter le rythme professionnel en raison de responsabilités familiales exceptionnelles.

6.2. Actions mises en œuvre

6.2.1. Grossesse, naissance et adoption

- **Concernant la grossesse de la salariée**, dès lors que l'état de grossesse est médicalement constaté la salariée est autorisée à arriver le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire.
Les consultations prénatales obligatoires sont prises sur le temps de travail. Dans tous les cas, la charge de travail de la salariée est adaptée en conséquence.
Concernant le télétravail et la grossesse, pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariées ayant déclaré leur grossesse, peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies dans l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et les dispositions légales et réglementaires en vigueur. La Société examinera avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives.

Par ailleurs, deux mois avant le départ des salariés en congé maternité, ou d'adoption, la Société s'engage à **proposer systématiquement un entretien** au cours duquel seront abordées les questions relatives à :

- ⇒ l'organisation du temps de travail jusqu'au départ ;
- ⇒ l'aménagement du poste jusqu'au départ ;
- ⇒ le remplacement du salarié pendant son congé ;
- ⇒ les réorganisations des tâches pendant son congé.

L'objectif est de **proposer un entretien à 100% des salariés** ayant informé la Société de leur grossesse ou d'une adoption.

6.2.2. Responsabilités familiales exceptionnelles

La Société favorisera le passage à temps partiel pour les salariés, homme ou femmes, exerçant des responsabilités familiales exceptionnelles, telle que :

- Situation de famille monoparentale ;
- Situation d'un enfant, un conjoint ou un ascendant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rende indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

Pour ce faire, les salariés intéressés par cette mesure formuleront auprès du service des Ressources Humaines de l'entreprise dont ils sont salariés, une demande écrite d'activité à temps partiel sur présentation de tout document utile justifiant la monoparentalité ou la nécessité d'une présence soutenue et/ou des soins contraignants auprès d'un membre de la famille ci-dessus mentionnés.

L'accord de l'employeur sera donné pour une période d'un an maximum. Cette période d'un an sera reconductible chaque année, sur demande du salarié et en fonction de l'évolution de la situation familiale du salarié, avec l'accord de l'employeur.

Toute demande de retour anticipé à temps plein formulée par le salarié sera étudiée par le supérieur hiérarchique et/ou le Responsable Ressources Humaines de l'entreprise.

6.2.3. Allaitement

Les femmes souhaitant continuer à allaiter après la reprise du travail, bénéficieront jusqu'aux 12 mois de l'enfant de facilités de gestion des horaires dans la limite d'1h00 par jour.

Le temps accordé pour l'allaitement est organisé en 2 plages horaires dans la journée déterminées par accord entre la collaboratrice et son manager. Le manager devra tenir compte des contraintes liées à l'allaitement pour accorder, à la collaboratrice, la pause au moment le plus approprié.

Par ailleurs, conformément à la législation, un lieu sera défini et aménagé afin d'accueillir les femmes concernées.

6.3. Indicateurs chiffrés de suivi

Temps partiel : Nombre de demande de temps partiel présentées / acceptées

Naissance / Adoption :

- Nombre de départs en congé d'accueil de l'enfant au cours de la période d'application de l'accord

Responsabilités familiales exceptionnelles :

- Nombre de salariés étant en situation monoparentale ayant formulé une demande de poursuite d'une activité à temps partiel au cours de la période d'application de l'accord ; nombre de demandes acceptées ;
- Nombre de salariés ayant un enfant, un conjoint ou un ascendant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rende indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ayant formulé une demande de poursuite d'une activité à temps partiel au cours de la période d'application de l'accord ; nombre de demandes acceptées.

Fait à Plaisir, le 05 juin 2025



Thierry RAULIN

DRH France et Projets RH Internationaux