

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UES JCDECAUX

Entre :

- **La société JCDecaux SA**, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par Monsieur Thierry RAULIN, en sa qualité de DRH France et Projets RH Internationaux,
- **La société JCDecaux France**, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par Monsieur Thierry RAULIN, en sa qualité de DRH France et Projets RH Internationaux,

Constituant l'UES dénommée ci-après UES JCDecaux

D'UNE PART,

Et :

Les Organisations syndicales représentatives de l'UES JCDecaux représentées par leurs Délégués Syndicaux Centraux :

- pour la F3C CFDT, Monsieur Alain GUILLIN,
- pour la SNCTPP CFE-CGC, Monsieur Marc AUGUSTYN,
- pour la CGT, Monsieur Eric SYLARD,
- pour FO, Monsieur Thierry BERNARD,
- pour l'UNSA, Monsieur Francis GAYETTE.

D'AUTRE PART,

(Handwritten signatures and initials)
R
PC
F7
A

1.1. Les conditions d'accès à l'emploi et la garantie de la mixité dans l'emploi	- 4 -
1.1.1. Objectif de progression	- 4 -
1.1.2. Actions mises en œuvre.....	- 4 -
1.1.3. Indicateurs chiffrés de suivi.....	- 5 -
1.2. Formation professionnelle	- 5 -
1.2.1. Objectifs de progression	- 6 -
1.2.2. Actions mises en œuvre.....	- 6 -
1.2.3. Indicateurs chiffrés de suivi.....	- 7 -
1.3. Conditions de travail	- 7 -
1.3.1. Objectifs de progression	- 7 -
1.3.2. Actions mises en œuvre.....	- 8 -
1.4. Rémunération effective	- 9 -
1.4.1. Objectifs de progression	- 9 -
1.4.2. Actions mises en œuvre.....	- 9 -
1.4.3. Indicateurs de suivi.....	- 10 -
1.5. Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle	- 10 -
1.5.1. Objectif de progression	- 10 -
1.5.2. Objectif de progression	- 11 -
1.5.3. Indicateur de suivi	- 13 -
1.6. Dispositions diverses	- 13 -
1.6.1. Rentrée scolaire.....	- 13 -
1.6.2. Congé pour maladie d'un enfant.....	- 13 -
1.6.3. Don de RTT pour les salariés aidant une personne dépendante ou handicapée.....	- 14 -
1.7. Dispositions générales	- 14 -
1.7.1. Champs d'application	- 14 -
1.7.2. Durée de l'accord	- 14 -
1.7.3. Révision.....	- 15 -
1.7.4. Adhésion	- 15 -
1.7.5. Dépôt	- 15 -

Préambule

Convaincue que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise, l'UES JCDecaux a décidé, quand bien même la pratique actuelle ne démontre aucune différence entre les femmes et les hommes, de prendre des engagements relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des nouvelles exigences posées par le législateur par la Loi n° 2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

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.

Il est également précisé que la politique de rémunération du Groupe JCDecaux s'inscrit dans le cadre des dispositions légales relatives au principe de non-discrimination en matière de rémunération individuelle et collective, et qu'aucun écart de rémunération entre femmes et hommes n'est constaté.

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

- ⇒ les conditions d'accès à l'emploi ;
- ⇒ la mixité dans l'emploi ;
- ⇒ la formation professionnelle, la promotion professionnelle et le déroulement de carrière ;
- ⇒ les conditions de travail,
- ⇒ de rémunération et,
- ⇒ d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

La Direction fixe, dans certains domaines, des objectifs de progression et des actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant de les atteindre.

Afin de s'assurer de la bonne mise en œuvre de cet accord, une commission de suivi sera mise en place.

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.

RZ

A FN
Pe

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

1.1.1. Objectif de progression

Les actions mises en œuvre énoncées ci-dessous ont pour objectif d'assurer la mixité ainsi qu'un accès égalitaire à l'embauche pour les candidats des deux sexes.

La Direction précise que tous les postes ouverts au sein de l'entreprise sont indistinctement accessibles aux candidatures féminines et masculines.

Il existe au sein de l'entreprise, une politique d'amélioration continue des conditions de travail qui conforte notamment cet accès égalitaire à l'embauche.

Dans ce cadre, la Société se fixe l'objectif suivant :

- ⇒ **Former 100 % des principaux acteurs de recrutement** internes et externes sur la démarche d'égalité professionnelle mise en place.

1.1.2. Actions mises en œuvre

De façon à atteindre les objectifs fixés, la Société s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

- ⇒ **100 % des nouveaux collaborateurs** en charge du recrutement rattachés à la Direction des Ressources Humaines recevront, dans les deux mois de leur prise de fonction ou dans les deux mois de la prise d'effet du présent accord, 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 collaborateurs 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.

Si un tel objectif ne pouvait être atteint, notamment en raison du faible taux de femmes diplômées dans certaines filières professionnelles, la Société demandera au cabinet de recrutement de lui fournir des candidatures femmes / hommes reflétant le taux de sortie des filières de formation pour les métiers de l'entreprise.

Cette action s'inscrira dans le cadre du cahier des charges imposé au cabinet de recrutement.

La Direction tient à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au candidat.

Toutes les questions susceptibles de se révéler discriminantes (ex : s'informer sur les projets de maternité d'une candidate) sont proscrites. Les critères de sélection du candidat doivent reposer sur la formation professionnelle, l'expérience professionnelle et les compétences exclusivement.

Concernant les offres d'emploi, il est rappelé que les recrutements organisés au sein de l'entreprise s'adressent aux femmes et aux hommes, sans distinction et s'inscrivent dans la politique plus générale de non-discrimination à l'embauche. Ces principes s'appliquent à tous les types de contrats. Ainsi, l'entreprise veillera dans la rédaction des offres d'emploi à ce que la mention femmes-hommes soit systématiquement insérée.

Afin de favoriser la mixité des emplois, la Direction se doit ainsi d'augmenter dans la mesure du possible 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.

1.1.3. Indicateurs chiffrés de suivi

Afin d'assurer le suivi des actions, il sera procédé à l'évaluation du **nombre de collaborateurs 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.

Afin d'assurer le suivi des actions, il sera procédé à la comparaison entre la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches par catégorie réalisées sur une période d'un an.

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

Chaque année sont présentées annuellement aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel peuvent présenter des axes d'amélioration afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

1.2. Formation professionnelle

La Direction entend pérenniser ses pratiques, conformes à la loi du 5 mars 2014, en matière d'entretien au retour d'un congé maternité, d'adoption, et parental d'éducation permettant notamment de recueillir les besoins de formation du salarié.

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. 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.

1.2.1. Objectifs de progression

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.

Dans ce cadre, 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.

La Société s'engage à informer 100 % des collaborateurs de retour d'un congé maternité, d'un congé d'adoption et d'un congé parental d'éducation à temps plein de leur faculté de bénéficier d'un entretien professionnel avec leurs responsables hiérarchiques et/ou le service des ressources humaines, sur leurs souhaits et besoins de formation.

1.2.2. Actions mises en œuvre

Afin de faciliter la participation de tous les salariés aux actions de formation ou séminaire d'entreprise, la Société prend les engagements suivants :

- ⇒ **Mettre en place un entretien professionnel** avec les collaborateurs de 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.

Il est précisé que ces entretiens sont réalisés aux temps et lieu de travail, grâce aux ressources internes.

La Société rappelle que cet entretien professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation.

1.2.3. 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 ;
- ⇒ Nombre de salariés de retour de congé maternité, de congé d'adoption et de congé parental d'éducation d'un arrêt de longue maladie, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, ou d'un mandat syndical ayant eu un entretien ;
- ⇒ Nombre de salariés sollicitant une formation au retour de congés liés à la parentalité ;
- ⇒ Nombre, type, et heures de formations accordées suite à ces sollicitations ;
- ⇒ Nombre de femmes et d'hommes formés par année civile, par Direction, par niveau, et nombre moyen d'heures de formation par année civile pour chacun ;
- ⇒ Nombre de stagiaires femmes/hommes, par année civile, par Direction, et niveau, associé au nombre d'heures totales de formation femmes/hommes, par année civile, Direction et niveau.

1.3. Conditions de travail

1.3.1. Objectifs de progression

Il existe une politique d'amélioration continue des conditions de travail notamment au sein de la DOA et de la DEXI.

La Société entend garantir des conditions de travail optimales à ses salariés, 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.

1.3.2. Actions mises en œuvre

A. Temps partiel

La Société rappelle que le temps partiel ne saurait être considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt du salarié à l'égard de son activité professionnelle. 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.

D'autre part, les salariés à temps partiel, à leur charge, ont la possibilité de cotiser à l'assurance vieillesse sur la base d'un temps plein. Des entretiens individuels peuvent être organisés entre les salariés qui envisagent d'opter pour un temps partiel choisi et leur hiérarchie pour faciliter ce changement. Une analyse sera faite de la charge effective de travail des salariés travaillant à temps partiel afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée.

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.

B. Adaptation des postes de travail

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.

1.3.3 Indicateurs de suivi

- ⇒ La répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux ;
- ⇒ Le nombre de passage temps plein / temps partiel et temps partiel / temps plein.

1.4. Rémunération effective

1.4.1. Objectifs de progression

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est un principe fondamental auquel la Société entend accorder une attention particulière.

La Société tient à acter que ce principe d'égalité de traitement concerne tous les éléments de rémunération alloués aux salariés, qu'il s'agisse du salaire de base, ou de tout autre avantage et accessoire, payé directement ou non, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié à l'occasion ou en contrepartie du travail de ce dernier.

La Société rappelle également que tout écart de rémunération doit être justifié par des raisons objectives.

La rémunération doit ainsi se fonder sur des critères objectifs, et plus particulièrement les performances, les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des salariés.

1.4.2. Actions mises en œuvre

A. Commission d'examen des demandes individuelles

La Société décide la **mise en place d'une commission paritaire** chargée d'examiner les réclamations individuelles de salariés estimant ne pas bénéficier d'un salaire équivalent à des collègues de sexe opposé.

Cette commission paritaire sera composée d'un représentant syndical par Organisation syndicale représentative au sein de l'UES, et par un représentant de la Direction.

Le salarié fera une demande expliquant les raisons de sa démarche et démontrant, sur la période considérée, les écarts de rémunération qu'il revendique.

La commission se réunira au moins deux fois dans l'année, sous réserve du dépôt de réclamations.

Chacun des dossiers individuels sera examiné, en tenant compte plus particulièrement du parcours professionnel, des fonctions et des performances du salarié. Une décision motivée sera rendue par la commission dans le mois qui suivra l'examen des dossiers, les représentants de la Société ayant voix prépondérante.

Si la commission constate un écart de rémunération, la société s'engage à ce qu'un rattrapage soit fait.

L'objectif est **d'examiner 100% des demandes individuelles** et de rendre une décision motivée pour chacune d'entre elles.

L'ensemble des informations échangées dans le cadre de cette commission restera strictement confidentielles et anonymes.

B. Salaires à l'embauche

La Société s'engage à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.

Ces informations seront présentées et commentées annuellement dans le rapport « Egalité femmes-hommes ».

C. Révisions de salaire

La Société s'engage à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les femmes et les hommes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés maternité, d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire. Pour promouvoir ce principe, il est décidé que cette notion sera intégrée dans les systèmes de management des entreprises. L'équité salariale est un élément de l'évaluation des compétences des responsables hiérarchiques.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Pour supprimer les écarts de rémunération existant entre les femmes et les hommes, la loi du 4 août 2014, n°2014-873 a créé une négociation collective annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale et y a introduit deux nouveaux thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des emplois.

1.4.3. Indicateurs de suivi

- ⇒ Nombre de demandes individuelles transmises à la commission et nombre de décisions rendues par la commission ;
- ⇒ La répartition des augmentations individuelles en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie, en identifiant les salariés à temps partiel ;
- ⇒ Le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

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

1.5.1. Objectif de progression

La Société se fixe pour objectif de favoriser une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée de ses salariés.

1.5.2. Objectif de progression

A. Maternité / paternité / adoption

Il est rappelé que le congé maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du salarié pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle, les femmes de retour de congé maternité sont éligibles aux périodes de professionnalisation.

Des actions de sensibilisation spécifiques du personnel des ressources humaines sur ces aspects précédemment cités seront réalisées annuellement.

La Société prend des engagements pour qu'en matière d'évolution professionnelle et salariale, les congés maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salariés.

Lors de cet entretien le salarié a également la possibilité d'évoquer ses souhaits en termes d'évolution professionnelle et il peut en résulter, si nécessaire, une formation ou des formations. De plus, dans le cas d'une absence égale ou supérieure à deux ans, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un bilan de compétences. En cas de refus, la Société doit le motiver dans un délai d'un mois.

La Société s'efforce de maintenir, pendant la période de congé maternité, d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales transmises aux salariés relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

Conformément à la Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, aura la possibilité de bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires.

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.

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 règlementaires en vigueur. La Société examinera avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives.

B. Organisation des réunions et des formations

La Société entend mieux prendre en compte les contraintes de la vie personnelle pour l'organisation des réunions et des formations.

Ainsi, sauf circonstances exceptionnelles, les réunions et les formations seront programmées en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés.

Par ailleurs, dans la mesure du possible, les réunions et les formations seront organisées de façon à limiter les déplacements professionnels, et les horaires pourront être adaptés.

L'utilisation de la téléconférence sera encouragée pour les réunions.

Dans la mesure du possible, l'e-learning sera également privilégié pour les formations, tout en étant attentif à la qualité de la formation avec cet outil.

C. Renforcer la politique d'action sociale en faveur du développement des différents modes de garde

La Société incite les institutions représentatives du personnel ayant compétence en la matière au sein de l'entreprise et notamment le comité d'entreprise à étudier annuellement les possibilités de mettre en place des services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés. Cela permet notamment de répondre aux problèmes de garde des enfants en bas âge, de garde ponctuelle des enfants malades et /ou de prise en charge des ascendants directs à charge.

D. Favoriser un meilleur partage entre les parents dans les choix en matière d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas suffisamment utilisé dans la branche et dans l'entreprise. La Société veillera à la bonne application de la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Il est introduit une protection des salariés ayant pris un congé paternité et d'accueil de l'enfant, contre le licenciement pendant 10 semaines suivant le retour du salarié, sous réserve de l'évolution des dispositions légales et réglementaires. Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément à l'article L1225-35 et suivants du Code du Travail.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimum versée par la Sécurité Sociale.

1.5.3. Indicateur de suivi

Nombre de salariés ayant reçu une proposition d'entretien deux mois avant leur départ en congé maternité.

1.6. Dispositions diverses

1.6.1. Rentrée scolaire

Le salarié ayant des enfants en âge de scolarité et vivant au foyer peut bénéficier à sa demande, et sous réserve des nécessités de service, et après information préalable de la hiérarchie dans un délai raisonnable, d'une demi-journée d'absence à l'occasion de la rentrée scolaire.

1.6.2. Congé pour maladie d'un enfant

La Direction autorise le salarié à s'absenter, sur justification médicale, pour soigner son enfant malade, vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans.

Ces autorisations ne pourront dépasser, pour l'ensemble de l'année, un total de 12 jours ouvrables.

Ces congés pour enfant malade seront indemnisés sur une base de 90 % du salaire.

Par ailleurs, conformément à l'accord Compte Epargne Temps du 2 avril 2015, tout salarié peut faire don de journées de RTT non prises affectées à son CET en les cédant à un autre salarié de l'entreprise ayant un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité. Ce salarié pourra ainsi s'absenter avec maintien de sa rémunération.

1.6.3. Don de RTT pour les salariés aidant une personne dépendante ou handicapée

La Direction soucieuse d'accompagner le salarié dans l'équilibre de sa vie professionnelle et personnelle souhaite rappeler par cet accord les nouvelles dispositions légales en faveur du don de RTT pour les salariés aidant une personne dépendante ou handicapée.

Conformément à l'article L.3142-16 du Code du travail, le salarié pouvant bénéficier du don de RTT devra s'occuper de :

- son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS ;
- un ascendant ;
- un descendant ;
- un enfant dont il assume la charge ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente ;
- un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré (frère, sœur, cousins) ;
- ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son conjoint.

Le salarié pourra ainsi s'absenter et bénéficier du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

1.7. Dispositions générales

1.7.1. Champs d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de l'UES JCDecaux.

1.7.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. A l'arrivée de son terme, il cessera de produire ses effets. Les parties signataires s'engagent à se rencontrer au bout de 3 ans.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de dépôt.



1.7.3. 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, sous réserve du respect des dispositions légales applicables notamment concernant la date d'entrée en application d'un tel avenant.

1.7.4. Adhésion

Conformément à l'article L 2261-3 du code du travail, une organisation syndicale représentative dans l'entreprise non signataire pourra adhérer au présent accord.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE des Yvelines.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

1.7.5. Dépôt

Dès sa signature, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Au terme du délai d'opposition, il sera, conformément aux exigences légales, déposé par la Direction auprès de la DIRECCTE des Yvelines en deux exemplaires, dont un électronique, ainsi qu'au Greffe du Conseil de prud'hommes de Versailles en un exemplaire.

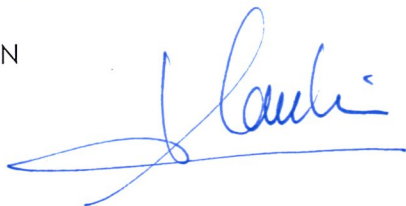
R2

F1.
PC
A

Fait à Plaisir, le 5 juin 2018, en 10 exemplaires

Pour les sociétés JCDecaux SA et JCDecaux France composant l'UES JCDecaux :

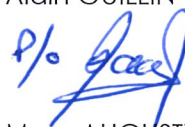
M. Thierry RAULIN



Pour les Organisations syndicales représentatives

Pour la F3C CFDT

M. Alain GUILLIN



Pour la SNCTPP CFE-CGC

M. Marc AUGUSTYN

Pour la CGT

M. Eric SYLARD



Pour FO

M. Thierry BERNARD

Pour l'UNSA

M. Francis GAYETTE

