

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'ENTREPRISE JCDecaux SA

Entre :

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

D'UNE PART,

Et :

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

D'AUTRE PART,

1.1.	L'embauche	- 4 -
1.1.1.	Objectif de progression	- 4 -
1.1.2.	Actions mises en œuvre	- 4 -
1.1.3.	Indicateur chiffré de suivi	- 4 -
1.2.	Formation professionnelle	- 5 -
1.2.1.	Objectifs de progression	- 5 -
1.2.2.	Actions mises en œuvre	- 5 -
1.2.3.	Indicateurs chiffrés de suivi	- 5 -
1.3.	Conditions de travail	- 6 -
1.3.1.	Objectifs de progression	- 6 -
1.3.2.	Actions mises en œuvre	- 6 -
1.4.	Rémunération effective	- 7 -
1.4.1.	Objectifs de progression	- 7 -
1.4.2.	Actions mises en œuvre	- 7 -
1.4.3.	Indicateur de suivi	- 8 -
1.5.	Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	- 8 -
1.5.1.	Objectif de progression	- 8 -
1.5.2.	Actions mises en œuvre	- 8 -
1.5.3.	Indicateur de suivi	- 9 -
1.6.	Dispositions diverses	- 9 -
1.6.1.	Rentrée scolaire	- 9 -
1.6.2.	Congé pour maladie d'un enfant	- 9 -
1.7.	Dispositions générales.	- 10 -
1.7.1.	Champs d'application	- 10 -
1.7.2.	Durée de l'accord	- 10 -
1.7.3.	Révision	- 10 -
1.7.4.	Adhésion	- 10 -
1.7.5.	Publicité de l'accord	- 10 -
1.7.6.	Formalités et dépôt	- 11 -

Préambule

Convaincue que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise, JCDecaux SA a décidé 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° 2010-1330 du 9 novembre 2010 relative à la mise en œuvre des retraites et son décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A ce titre, l'entreprise s'engage à respecter les principes de non discrimination sous toutes ses formes, tel qu'inscrit 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, JCDecaux SA souhaite s'engager plus particulièrement en matière :

- ⇒ d'embauche,
- ⇒ de formation professionnelle,
- ⇒ de condition de travail,
- ⇒ de rémunération et,
- ⇒ d'articulation entre vie professionnelle et exercice des responsabilités familiales.

A ce titre la Direction fixera, dans les domaines retenus, les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant de les atteindre.

Les Organisations syndicales représentatives de l'UES JCDecaux ont participé à trois réunions de négociation afin de parvenir aux mesures du présent accord. L'évolution des structures juridiques du Groupe JCDecaux intervenant le 31 décembre 2011, les Organisations syndicales de la société AVENIR ont également été associées à ces réunions.

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 hommes et des femmes nécessite l'engagement et l'implication permanente des principaux acteurs concernés.

1.1. L'embauche

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.

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

- ⇒ **Sensibiliser 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 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 relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes prévues par la Loi du 9 novembre 2010, 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 sera 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**.

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.

1.1.3. Indicateur chiffré 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 9 novembre 2010 sur l'égalité entre les hommes et les femmes, et aux engagements pris par la Société afin de garantir l'égalité professionnelle.

1.2. Formation professionnelle

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, leur 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 hommes et aux femmes 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 avec leurs responsables hiérarchique 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** avec les collaborateurs de retour d'un congé maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental d'éducation à temps plein 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 seront réalisés aux temps et lieu de travail, grâce aux ressources internes et ne devraient engendrer aucun coût supplémentaire.

1.2.3. Indicateurs chiffrés de suivi

Nombre de salariés de retour de congé maternité, de congé d'adoption et de congé parental d'éducation Informés par la Société de leur faculté d'être reçu en entretien par leur hiérarchie,

Nombre de salariés sollicitant une formation au retour de congés liés à la parentalité,

⇒ **Nombre de formations sollicitées** par les salariés de retour d'un congé lié à la parentalité,

⇒ **Nombre de départs effectifs en formation.**

1.3. Conditions de travail

1.3.1. Objectifs de progression

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.

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, hommes ou femmes, 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.

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.

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 formulée par une salariée en état de grossesse.

La Société se fixe pour objectif **d'examiner 100% des demandes de salariées** 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.

Aucun coût supplémentaire ne devrait être induit par cette mesure.

1.4. Rémunération effective

1.4.1. Objectifs de progression

L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes 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 professionnelles.

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 avoir subi une inégalité de traitement en matière salariale, par rapport 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 resteront strictement confidentielles et anonymes.

1.4.3. Indicateur de suivi

Nombre de demandes individuelles transmises à la commission et nombre de rendues par la commission.

1.5. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1.5.1. Objectif de progression

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

1.5.2. Actions mises en œuvre

A. Maternité / paternité

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.

B. Organisation des réunions et des formations

La Société entend mieux prendre en compte les contraintes de la vie familiale 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.

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

La mère ou le père de famille 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 les mère et père de famille à s'absenter, sur justification médicale, pour soigner leur 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 à partir du 1^{er} février 2012 sur une base de 90 % du salaire.

1.7. Dispositions générales.

1.7.1. Champs d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société JCDecaux SA

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.

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, 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.

1.7.4. Adhésion

Conformément aux dispositions légales, toute Organisation syndicale de salariés représentative dans l'UES, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

1.7.5. Publicité de l'accord

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.

En application de l'article R. 2262-2 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel, et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

1.7.6. Formalités et dépôt

Le présent accord sera, conformément aux exigences légales déposé auprès de la DIRECCTE 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.

Fait à Plaisir, le 14 février 2012, en 10 exemplaires

Pour la société JCDecaux SA

Pour la CFDT

Pour la SNPUB CFTC

Pour la CGC

Pour la CGT

Pour FO

Pour l'UNSA