

ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU SEIN DE L'UES JCDECAUX POUR 2019

ENTRE :

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

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 :

-
-
-
-
-

D'AUTRE PART,

Les parties ont, conformément aux dispositions du Code du travail, engagé les négociations, lors des réunions des 10 et 24 janvier 2019.

A l'issue de ces réunions, les parties sont convenues de ce qui suit :

Partie 1 – Revalorisation salariale

Article 1^{er} : Revalorisation du salaire de base pour l'ensemble des salariés

I – EMPLOYÉS – AGENTS DE MAÎTRISE (présents au 31 décembre 2018)

Augmentation générale :

La Direction s'engage à verser une augmentation générale de **+ 1,5 %** des salaires de base à compter du **1^{er} janvier 2019**.

Augmentation individuelle

A l'initiative de la Direction, une enveloppe de **+ 0,3 %** de la masse salariale annuelle des employés, agents de maîtrise est constituée pour les augmentations individuelles au **1^{er} janvier 2019**.

II – CADRES (présents au 31 décembre 2018)

Augmentation individuelle

A l'initiative de la Direction, une enveloppe de **+ 1,8 %** de la masse salariale annuelle des cadres est constituée pour les augmentations individuelles au **1^{er} janvier 2019**.

Article 2 : Revalorisation du salaire de base minima des métiers de l'exploitation

Au sein de la Direction de l'exploitation, différents salaires de base minima sont pratiqués suivant les métiers.

La Direction souhaite revaloriser le salaire de base des métiers de la DEX.

A ce titre, la Direction revalorise le salaire d'embauche à 1.700 € bruts. Ce nouveau salaire s'applique aux AMR, AEST, ATA et AEQ.

Pour les AMI et AEP, la Direction revalorise le salaire d'embauche à 1.750 € bruts.

Partie 2 – Dispositions diverses

Article 3 : Minimum garanti d'augmentation en cas d'évolution de métier au sein de l'exploitation

La Direction s'engage, en cas d'évolution de poste et de changement périmètre d'intervention au sein de la Direction de l'exploitation (exemple : passage d'un poste d'ATA à un poste d'AEP), à augmenter à minima le salaire de base de 80€ bruts/mois et ce, dès la prise de poste.

Comme tout changement de poste, cette évolution sera soumise à la validation de la hiérarchie et de la DRH.

Article 4 : Revalorisation de la prime de déplacement

Conformément à l'accord d'harmonisation des statuts du 19 mars 2013, les monteurs ou les salariés de la Direction de l'exploitation en déplacement professionnel déclenchent une prime de 16€ bruts à partir de la 3^{ème} nuit pour un déplacement de 4 jours consécutifs.

La Direction s'engage de revaloriser cette prime de déplacement à 18€ bruts à compter du 1^{er} janvier 2019. Cette prime s'applique à tous les métiers de la Direction de l'exploitation ainsi qu'aux monteurs qui seraient en déplacement professionnel pendant 4 jours consécutifs. La prime sera déclenchée à partir de la 3^{ème} nuit avec effet rétroactif dès la 1^{ère} nuit.

A titre d'illustration, une personne en déplacement du lundi au vendredi touchera une prime de 72€ bruts.

Article 5 : Calendrier social 2019

La Direction s'engage à poursuivre certaines thématiques dans le cadre de commissions ad hoc notamment

la commission cadre (déjà mise en place) afin de fidéliser les cadres, promouvoir le télétravail, anticiper les départs en retraite et accompagner les fins de carrière ;

la commission dédiée à l'exploitation (à créer) qui traitera notamment des sujets suivants :

- o Formation dédiée à l'exploitation ;
- o Prime TMD ;
- o Anticipation et accompagnement des départs à la retraite (projet khéops) ;
- o Travail de nuit

la commission sur la classification du personnel administratif (déjà créée)

La Direction réunira l'ensemble de ces commissions à compter du mois de mars 2019.

Article 6 : Egalité Hommes Femmes

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.

La Direction a engagé sérieusement et loyalement les négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'UES JCDecaux.

La Direction a évoqué l'accord signé le 5 juin 2018 au sein des sociétés JCDecaux SA et JCDecaux France constituant l'UES JCDecaux, relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise pour les années 2018 – 2019 – 2020.

Dispositions finales

I- Champ d'application et bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES JCDecaux, qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

II- Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2019, sauf dispositions particulières spécifiées dans les articles concernés.

III- Validité de l'accord

La validité du présent accord est conditionnée par sa signature par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives, ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise et ce, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues ci-après.

a. 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.

b. Dénonciation

Le présent accord collectif peut être dénoncé totalement ou partiellement par l'une ou l'autre des parties signataires adhérentes conformément aux dispositions légales, selon les modalités suivantes :

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec Accusé de Réception à l'autre partie signataire et déposée auprès de la DIRECCTE et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes. Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation. Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.

A l'issue des négociations, il sera établi soit, un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu soit, un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents feront l'objet de formalités de dépôt prévues par le Code du travail.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles des dispositions dénoncées.

c. Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires. Cette adhésion devra en outre faire l'objet à la diligence de son (ses) auteur(s) des mêmes formalités de dépôt que celles visées dans le présent accord.

d. 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 en version électronique sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues, et un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles.

Fait à Plaisir le 24 janvier 2019 en 10 exemplaires

La société JCDECAUX SA,

La société JCDECAUX France,

Pour les Organisations syndicales représentatives au sein de l'UES JCDECAU

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC :

Pour la CGT :

Pour FO :

Pour l'UNSA