

JCDecaux

ACCORD SUR LA CONCERTATION SOCIALE AU SEIN DE L'UES JCDECAUX

ENTRE :

Les sociétés composant l'Unité Economique et Sociale JCDecaux, à savoir :

la société JCDECAUX France, dont le siège social est situé 17 rue soyer – 92200 Neuilly-sur-Seine,

la société JCDECAUX SE, dont le siège social est situé 17 rue soyer – 92200 Neuilly-sur-Seine,

Ci-après ensemble dénommées l'« UES JCDECAUX »

D'UNE PART

ET

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

D'AUTRE PART

Les soussignés sont ci-après désignés les « Parties »

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

La Direction soucieuse d'un dialogue social efficace, d'une part, et d'un fonctionnement respectueux des Institutions Représentatives du Personnel, d'autre part, a convenu avec les Organisations syndicales représentatives les termes du présent accord.

L'amélioration de la qualité du dialogue social implique notamment :

la reconnaissance du rôle de la concertation sociale,

un engagement réciproque de l'ensemble des partenaires sociaux, à tous les niveaux de l'entreprise, à respecter les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, ainsi que les missions des institutions,

la responsabilisation des hiérarchiques à tout niveau, notamment par des actions de formation aux relations sociales et d'information sur le contenu des accords d'entreprise.

une attention particulière à l'évolution professionnelle des salariés investis de missions représentatives.

Enfin, le présent accord vise à adapter et faciliter la gestion des œuvres sociales dans le cadre en complément des dispositions de l'accord relatif à la mise en place du Comité Social et Economique au sein de l'UES JCDecaux.

1. La représentation syndicale dans l'UES

1.1. Les Délégués Syndicaux (DS)

■ Rôle

Chaque Organisation syndicale reconnue représentative au niveau de l'UES JCDECAUX peut désigner trois délégués syndicaux (DS). Leur mission est d'être les porte-parole de leur Organisation syndicale auprès de la Direction Générale de l'UES JCDECAUX. Ils coordonnent les activités de différentes structures et instances dans lesquelles leur Organisation syndicale est représentée.

■ Mission

Les DS sont mandatés pour négocier et signer les accords conclus au sein de l'UES JCDECAUX.

Les mandatements seront effectués conformément au Code du travail.

Les DS constituent la composition des différentes délégations participantes aux instances du dialogue social. Les DS accèdent à l'ensemble des sites de l'UES JCDECAUX sous réserve d'en informer, dans les meilleurs délais, la Direction.

■ Crédit d'heures

Les DS disposent de 24 heures de délégation par mois, s'ajoutant le cas échéant aux autres crédits d'heures dont il peut être bénéficiaire au titre d'éventuels autres mandats.

Avant chaque réunion de négociation qui ont lieu l'après-midi, les DS bénéficient d'un temps de préparation d'une demi-journée (le matin) qui sera décompté comme du temps de travail effectif et donc non-deductible de leur crédit d'heures.

■ Déplacements

Les DS sont tenus de respecter la politique voyage en vigueur au sein du Groupe JCDecaux. Toutefois, la Direction, soucieuse de respecter le dialogue social et de faciliter l'exercice des missions syndicales octroie à chaque DS une carte d'abonnement SNCF seconde classe ou Air France, en fonction de sa localisation.

■ Moyens financiers

Chaque Organisation syndicale représentative au niveau de l'UES JCDecaux se verra attribuer, par année civile, un crédit de 3000€, au titre des frais couvrant le fonctionnement de l'Organisation syndicale représentative au sein de l'UES. L'utilisation conforme de ce crédit est de la responsabilité de l'Organisation syndicale. Les DS communiqueront à la Direction la personne responsable de cette somme qui tiendra un état précis des comptes qui pourra être présenté une fois par an à la demande de la Direction.

■ Moyens matériels

Chaque Organisation syndicale représentative au niveau de l'UES JCDECAUX est dotée d'un local mis à sa disposition.

Ce local dispose particulièrement des équipements suivants

- du matériel informatique,
- une connexion Internet Haut Débit,
- une ligne téléphonique,
- des meubles tels qu'un bureau, une table, des chaises, une armoire.

L'abonnement téléphonique est pris en charge par l'employeur.

Chaque DS disposera d'un téléphone portable et d'un abonnement permettant des communications téléphoniques, l'envoi d'emails et de SMS et la navigation sur Internet. La mise à disposition d'un téléphone portable vise à faciliter l'exercice de leur mandat par les DS et à rendre plus fluides les échanges entre DS et Direction. Dans cette perspective, les DS font leurs meilleurs efforts pour pouvoir être joignables pendant leurs heures de travail par la Direction sur le téléphone portable qui est mis à leur disposition.

L'ensemble des consommables, matériels et fournitures sont à la charge de chaque Organisation syndicale ainsi que les déplacements à des réunions pour lesquelles ils ne sont pas convoqués par la Direction.

Une adresse de messagerie reliée à Outlook sera attribuée à chaque DS.

■ Moyens exceptionnels

Chaque Organisation syndicale représentative au niveau de l'UES JCDecaux bénéficiera d'une enveloppe d'heures de délégation exceptionnelles de 360 heures par an. Ces heures auront pour objectif de donner des moyens supplémentaires à l'ensemble des représentants du personnel pour mener à bien leurs missions.

Les DS auront la faculté de répartir ces heures entre les représentants du personnel de leur organisation syndicale en respectant les règles suivantes

- L'utilisation de ces heures devront faire l'objet d'un bon de délégation par la personne concernée
- L'utilisation de ces heures, ajoutées aux crédits d'heures dont le représentant du personnel pourrait être bénéficiaire au titre d'autres mandats et ajouté au temps qu'il aura passé en réunion, ne pourra conduire le représentant du personnel à devenir permanent syndical (il est entendu par permanent syndical le fait ne pas avoir d'activité professionnelle en lien avec son contrat de travail).

Par ailleurs, la Direction pourra octroyer un crédit d'heures exceptionnel en cas de projet ou d'évènement particulier nécessitant un travail supplémentaire pour les Organisations syndicales représentatives. Ce crédit d'heures et ses modalités d'utilisation seront décidés et octroyés par la Direction au moment de la connaissance de ce projet ou de cet évènement.

1.2. 1.2 Le Représentant Syndical au Comité Social et Economique (RS CSE)

■ Rôle

Chaque Organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un représentant syndical auprès du Comité Social et Economique. Ce mandat ne peut être cumulé avec un mandat électif de la même instance.

■ Mission

Les Représentants syndicaux n'ont qu'une voix consultative au Comité Social et Economique. Ils ont qualité pour intervenir dans les débats.

■ Crédit d'heures

Les RS CSE bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 20 heures par mois.

2. L'exercice du droit syndical

2.1. La communication syndicale

La communication syndicale est autorisée sur les lieux de travail, pour autant qu'elle n'occasionne pas de gêne dans le travail et qu'elle se situe en dehors du champ de relation ou de communication avec la clientèle.

2.2. Panneaux d'affichage

Les Organisations syndicales peuvent apposer des affiches sur les panneaux d'information réservés à cet effet dans les agences et dans les dépôts. Chaque Organisation syndicale présente au sein de l'UES bénéficie d'un panneau d'affichage de même format. L'emplacement des panneaux est déterminé en accord avec les DS. Un exemplaire des documents affichés est transmis à la Direction simultanément à l'affichage.

2.3. Messagerie interne

La messagerie interne ne pourra en aucun cas servir de support à la diffusion vers les salariés de tracts ou tout autre mode de propagande. Toutefois, les messages individuels entre des représentants du personnel ou avec un salarié possédant une messagerie sont autorisés à l'exclusion de toute diffusion de masse (en particulier vers des groupes de messageries). En cas de non-respect des règles d'utilisation, la Direction se réserve le droit de suspendre l'usage de la messagerie de l'élu concerné.

2.4. Protection de la marque

Les logos des entreprises JCDecaux SA et JCDecaux France, constituant l'UES JCDECAUX, propriété des entreprises, ne peuvent ni être utilisés, ni modifiés sans accord des entreprises, conformément aux dispositions du Code de la Propriété Intellectuelle.

2.5. Les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise

Les Organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise « AgoRHa » à partir d'un lien Hypertexte.

Le représentant du personnel ou délégué syndical doit exprimer ses avis et ses opinions en son nom propre ou au nom de son syndicat et non au nom d'une société du Groupe afin d'éviter toute confusion entre sa position et celle du Groupe.

2.6. Négociations au niveau de l'UES

Pour les négociations organisées au niveau de l'UES, la délégation de chacune des Organisations syndicales représentatives est fixée au plus à quatre représentants, salariés de l'UES JCDECAUX, dont au moins trois Délégués syndicaux.

L'absence d'un DS ne peut pas être palliée par la présence d'un autre représentant, sans pour autant que la délégation ne puisse être en deçà de trois représentants, sauf décision du DS.

Par ailleurs, une fois la liste des participants établie, celle-ci ne devra pas évoluer en cours de négociation, sauf en cas d'absence. Lors de journée comportant plusieurs thèmes de négociations, la délégation devra être la même et ce, pour une meilleure organisation et optimisation des coûts de déplacement.

Chaque Délégué Syndical s'engage à communiquer à l'assistante du DRH, au plus tard 48h avant la date de la réunion, l'identité de sa délégation. Les trois délégués syndicaux seront informés des dates de réunions.

2.7. Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés bénéficiaires

L'objet du congé de formation économique, sociale et syndicale est de permettre aux salariés qui le désirent de participer à des formations économiques et sociales ou de formation syndicale.

Tous les salariés, quels que soient leur ancienneté peuvent bénéficier de cette formation. Les membres du CSE, qui bénéficient déjà dans le cadre de leur mandat de congés de formations, ont également droit au congé de formation économique, sociale et syndicale.

La durée totale des congés de formation économique, sociale et syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions. Les congés de formation des membres du CSE et le congé de formation des conseillers du salariés s'imputent sur les 12 ou 18 jours de congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le salarié bénéficiant de ce congé de formation a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

A l'issue de la formation, le salarié remet à la Direction l'attestation remise par l'organisme de formation constatant le suivi du stage.

3. Garanties collectives et principes de fonctionnement

3.1. Information des représentants du personnel

Les représentants du personnel ont droit à des informations étendues, adaptées à leur mandat, de la part de la Direction de l'entreprise.

La Direction s'engage à fournir, quand cela est possible, des éléments écrits d'information en préalable des réunions de négociation devant leur servir de base de travail en vue de ces réunions.

Lorsque ces informations présentent un caractère confidentiel et donné comme tel par la Direction, les représentants du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à leur égard. En cas de violation de cette obligation, leur responsabilité pourra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

3.2. Les heures de délégation

L'exercice d'un mandat suppose une information préalable, dans des délais raisonnables, de leur supérieur hiérarchique par les représentants du personnel du temps pris par eux pour assurer leur mission. Cette information préalable ne constitue en aucun cas un contrôle de l'utilisation de ces heures de délégation. Elle a pour objectif exclusif de pallier l'absence au poste et donc, par conséquent, le maintien d'une bonne organisation du travail.

Quand la Direction convoque un représentant mandaté à une réunion programmée (CSE, CSSCT, négociation...), une copie de la convocation est adressée au supérieur hiérarchique du salarié concerné.

Quand un représentant mandaté participe à une réunion non programmée (assistance d'un salarié, ...), une information préalable est adressée au supérieur hiérarchique du salarié concerné, pour la bonne organisation du service.

3.3. Suivi des heures de délégation

Les Parties s'accordent sur la mise en place d'un système de suivi des heures de délégation sous la forme de bons de délégation.

Ce système ne constitue en aucun cas un moyen de contrôle de l'activité syndicale ou de l'activité des représentants du personnel. Il doit simplement permettre, d'une part, aux détenteurs d'un mandat d'exercer totalement leurs prérogatives, et d'autre part, à la Direction d'assurer la gestion administrative des heures de délégation, d'en garantir le paiement, de distinguer, le cas échéant, les différents mandats.

Les bons de délégation doivent être remplis par tous les salariés détenant un mandat, sans exception, et devant s'absenter dans le cadre de l'utilisation des heures de délégation.

Les bons de délégation devront être transmis au plus tôt à la fin de chaque semaine au supérieur hiérarchique et au plus tard au début de la semaine suivante.

A titre informatif, un exemple de bon de délégation utilisé à ce jour au sein de l'UES est annexé au présent accord. Cette annexe ne fait pas partie intégrante du présent accord et pourra donc être adaptée, en tant que de besoin sans qu'un avenant doive être signé. L'adaptation pourra en particulier aller dans le sens d'une digitalisation des bons de délégation.

3.4. Evolution professionnelle des représentants du personnel.

Outre l'affirmation des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement, les parties souhaitent réaffirmer le principe d'intégration des salariés titulaires de mandats de représentants du personnel dans la vie de l'entreprise.

3.4.1. Conciliation entre vie professionnelle et exercice de fonctions syndicales ou électives

Les parties signataires rappellent que la possibilité d'accéder à un mandat est ouverte à tout salarié, quelle que soit son activité professionnelle.

Les parties conviennent du bien fondé d'apporter une aide à l'orientation professionnelle aux partenaires sociaux.

Les représentants du personnel ont un emploi correspondant à leur qualification et leur permettant, en fonction de leurs compétences et de leurs réalisations professionnelles, de progresser dans leur métier et dans leur carrière professionnelle.

L'exercice d'un mandat ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle d'un salarié.

Comme tout membre du personnel, le représentant du personnel peut bénéficier auprès de son responsable hiérarchique direct d'une aide à l'orientation professionnelle, dans le cadre de l'entretien individuel. Il peut demander à ce sujet l'assistance du responsable des ressources humaines ou du centre de formation.

De la même manière, le représentant du personnel peut bénéficier, comme tout salarié, d'une aide à l'orientation plus approfondie comportant l'établissement d'un bilan et l'élaboration d'un projet professionnel effectué par des spécialistes de l'entreprise.

En un tel cas, la faisabilité du projet professionnel est étudiée, en fonction des compétences et des aptitudes de l'intéressé et des possibilités de l'entreprise, par le responsable hiérarchique direct assisté du responsable des ressources humaines.

3.4.2. Entretiens individuels annuels et de développement

Les parties signataires affirment que l'évaluation d'un représentant du personnel, sauf si le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie au titre de son ou ses mandats dans l'entreprise, est supérieur à l'équivalent de 30 % du temps de travail, consiste en la seule appréciation de sa prestation professionnelle, laquelle doit être effectuée par sa hiérarchie comme s'il était occupé à temps plein.

Si le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie au titre de son ou ses mandats dans l'entreprise excède 30 % de son temps de travail, il est précisé que la détermination des objectifs du représentant du personnel et l'appréciation de ses performances sont en fonction de sa disponibilité professionnelle, mais aussi des compétences acquises au titre de l'activité de représentation. Un entretien annuel avec un Responsable RH formalisera l'appréciation de ces éléments.

3.4.3. Aménagement du poste de travail / prise en compte du mandat de représentant du personnel

Tout salarié titulaire d'un mandat peut, en outre, rencontrer son Responsable Ressources Humaines pour évoquer avec lui les difficultés rencontrées dans l'exercice de son mandat et dans la conciliation de ce dernier avec son activité professionnelle.

Les parties conviennent que, pour les représentants du personnel bénéficiant d'une part variable de leur rémunération, il sera pris en compte leur activité syndicale, dans la définition de leurs objectifs.

Lorsque le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie au titre de son ou ses mandats dans l'entreprise dépasse 30 % du temps de travail, la Direction s'engage dans les meilleurs délais, à rechercher une solution afin d'adapter une partie de la charge du représentant du personnel concerné.

En cas de décroissance de l'engagement en qualité de représentant du personnel et, a fortiori, en cas de reprise d'une activité professionnelle à temps plein et dans l'esprit de favoriser au mieux une continuité entre activités professionnelle et de représentation, les représentants du personnel bénéficient :

- d'un entretien d'orientation ou, le cas échéant, d'actualisation du projet professionnel,
- d'une formation d'adaptation ou, si nécessaire, de reconversion d'une durée variable selon les nécessités, et définie en concertation avec l'intéressé.

La recherche d'un nouveau poste à l'intention d'un représentant du personnel s'attache à prendre en compte l'adéquation entre les postes ouverts et les compétences acquises au titre de l'activité de représentation ainsi que les diplômes éventuels.

3.4.4. Accès à la mobilité et aux offres d'emploi.

Au même titre que l'ensemble du personnel du Groupe JC DECAUX, les représentants du personnel accèdent aux offres internes de leurs entreprises et se portent candidat s'ils le souhaitent. A aucun moment de la procédure de recrutement, leur statut de représentant du personnel ne pourra être un obstacle à leur mobilité professionnelle et géographique.

3.4.5. Promotions

Lorsque le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un représentant du personnel au titre de son ou ses mandats dans l'entreprise dépasse 30 % de son temps de travail, la Direction s'engage à le faire bénéficier au minimum du pourcentage des augmentations individuelles pratiquées pour sa catégorie concernée et l'exercice concerné.

3.4.6. Entretien professionnel de fin de mandat

Conformément à la loi n°2014-288 du 05 mars 2014, les représentants du personnel bénéficieront à l'issue de leur mandat d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolutions professionnelles notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien sera réalisé par le Responsable Ressources Humaines, de manière systématique.

En outre, pour les représentants du personnel titulaires ou les titulaires d'un mandat syndical dont le crédit d'heures de délégation au titre du ou des mandats dans l'entreprise dépasse 30% de la durée du travail fixée par le contrat de travail, un entretien pourra être organisé à la demande du salarié afin notamment de recenser les compétences acquises au cours du mandat et afin de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

4. Dispositions générales.

4.1. Durée – Révision

Le présent accord, applicable à l'Unité économique et sociale composée à ce jour de JCDecaux SE et JCDecaux France, est conclu pour une durée déterminée de 4 ans, à compter de la mise en place du Comité Social et Economique et prend fin au plus tard à l'issue du cycle électoral. L'accord ne sera pas facilement renouvelé.

Il pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, dans les conditions suivantes

toute demande devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des Parties signataires et comporter en outre les dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,

les Parties ouvriront les négociations dans le délai d'un mois suivant réception de la demande de révision,

les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

4.2. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. Néanmoins, les parties signataires pourront, à l'occasion de la dénonciation et à l'unanimité, prévoir un délai de préavis différent.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

4.3. Notification de l'accord

L'accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales.

Cette formalité sera effectuée par la remise d'un exemplaire du présent accord lors de sa signature, ou à défaut, par remise en mains propres ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

4.4. Clause de rendez-vous et suivi de l'accord

Les Parties conviennent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, de se rencontrer une fois par an afin de dresser le bilan de l'application du présent accord et, si nécessaire, négocier les modalités de son adaptation.

L'initiative de ce rendez-vous sera à la charge de la partie la plus diligente.

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, l'absence de rendez-vous ne peut affecter la validité du présent accord.

Par ailleurs, et en tout état de cause, si elles l'estiment nécessaire, les Parties pourront décider de se réunir afin de réaliser un suivi de l'accord.

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, l'absence de réunion de suivi ne peut affecter la validité du présent accord.

4.5. Dépôt et publicité

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera déposé

sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;

et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.