

ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU SEIN DE L'UES JCDECAUX POUR 2017

ENTRE :

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

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

D'AUTRE PART,

Les parties ont, conformément aux dispositions du Code du travail, engagé les négociations, lors des réunions des 05, 19 janvier et 1^{er} février 2017.

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

TR ⁸³

1
AM

Partie 1 – Revalorisation salariale

I – EMPLOYES – AGENTS DE MAITRISE (présents au 31 décembre 2016)

Augmentation générale :

La Direction s'engage à verser une augmentation générale, pour les salariés, dont la rémunération de base mensuelle est supérieure à 1.700€ brut au 31 décembre 2016 : **+ 0.6%** des salaires de base à compter du 1^{er} janvier 2017

Pour les salariés dont le salaire de base mensuel à temps complet est inférieur à 1.700€ brut, l'augmentation générale est portée à **+ 0.8%**.

Augmentation individuelle

A l'initiative de la Direction, une enveloppe de **+ 0.4%** de la masse salariale annuelle des employés, agents de maîtrise est constituée pour les augmentations au **1^{er} janvier 2017**.

II – CADRES (présents au 31 décembre 2016)

Augmentation individuelle

A l'initiative de la Direction, une enveloppe de **+ 1%** de la masse salariale annuelle des cadres est constituée pour les augmentations au **1^{er} janvier 2017**.

A ces augmentations salariales 2017 s'ajoutent l'impact récurrent de l'ancienneté et de la technicité au titre des promotions et changements de niveau, soit au total une **enveloppe globale de + 2.2% dédiée aux revalorisations salariales 2017**.

Partie 2 – Dispositions diverses

Article 1 : Supplément de l'intéressement collectif

Compte-tenu de la progression du CA et de la MOP en 2016 comparativement à 2015, la Direction versera un supplément d'intéressement collectif exceptionnel de +0.25% au titre de l'intéressement collectif de 2016.

Article 2 : Accord triennal d'intéressement collectif 2017-2018-2019

Dans le cadre de la renégociation à venir de l'accord triennal d'Intéressement collectif 2017-2018-2019, la Direction accepte de revaloriser le montant à objectifs atteints de +0.5% dès lors qu'une progression de la performance par rapport à l'année précédente aura été constatée et selon des modalités qui devront être définies lors de cette négociation dédiée.

Article 3 – Groupe de travail dédié au Plan d'Epargne Entreprise

Le Plan d'Epargne Entreprise est un dispositif permettant aux salariés de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, une épargne investie en valeurs mobilières. Cette épargne peut être alimentée par l'intéressement, la participation et les versements volontaires.

Le PEE permet de bénéficier d'un abondement de l'entreprise (200€ brut) ainsi que d'une exonération d'impôt sur les revenus pour la totalité des sommes investies perçues au titre de l'intéressement collectif.

Le dispositif actuel compte au total 10 fonds communs dont 6 réservés à la gestion du Plan d'Epargne Long Terme. L'offre de placement s'est progressivement élargie et permet aux salariés de profiter d'une large gamme d'investissements.

Un groupe de travail dédié composé de la Direction et de représentants de chaque Organisation syndicale représentative se réunira autant que nécessaire (et au minimum 4 fois) durant l'année 2017 dans l'objectif de simplifier et faire évoluer avantageusement dès 2018 le dispositif actuel et les modalités d'abondement versé par l'employeur.

Article 4 – Prime d'audit qualité 2nd semestre 2016

Les parties ont pris la décision de prendre en compte l'absence de mesure d'audit pour le second semestre 2016 en versant la prime maximum aux salariés itinérants de la DEXI concernés par cette prime (pondérée par le taux de charge et de présence).

Le versement du complément de primes d'audit sur le mois de février 2017 correspond à la prime maximum de 225€ brut pour l'entretien et l'affichage et de 457,5€ brut pour la maintenance, proratisée pour chaque agent au taux de présence de la période de juin à décembre 2016 et au taux de charge effectif au mois de juin 2016. Cette prime est conditionnée à la présence dans les effectifs au 5/12/16.

Les montants de 225€ et 457,5€ correspondent à une prime calculée sur une note maximale de 18/20 avec un taux de charge de 100% et un taux de présence de 100% (hors absences admises type CP).

Article 5 – 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 les accords signés le 22 avril 2015 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 2015-2016-2017.

Dispositions finales

I- Champ d'application et bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES JCDecaux (à l'exception de l'article 4), 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.


3 

II- Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2017, 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 30 % 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

MLB
A

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 à l'article 12 du 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 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 2 février 2017 en 10 exemplaires

La société JCDECAUX SA,

Thierry RAULIN

La société JCDECAUX France,

Thierry RAULIN

Pour les Organisations syndicales représentatives au sein de l'UES JCDECAUX,

Pour la CFDT :

Alain GUILLIN

Pour la CFE-CGC :

Marc AUGUSTYN

Pour la CGT :

Eric SYLARD

Pour FO :

Thierry BERNARD

Pour l'UNSA

Francis GAYETTE