

ACCORD HANDICAP AU SEIN DE L'UES JCDECAUX

ENTRE :

- **La société JCDECAUX SA**, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par _____, en sa qualité de DRH France et Projets RH Internationaux, dûment mandaté
- **La société JCDECAUX France**, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par _____, 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 au sein de l'UES JCDecaux représentées par leurs Délégués Syndicaux :

- Pour la F3C CFDT,
- Pour le SNCTPP CFE-CGC,
- Pour la CGT,
- Pour FO,
- Pour l'UNSA,

D'AUTRE PART,

APRES DISCUSSIONS ET NEGOCIATIONS, IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Le Groupe JCDecaux se positionne depuis de nombreuses années en tant qu'entreprise citoyenne, soucieuse de s'inscrire dans une dynamique de diversité et cultivant des valeurs de vivre ensemble.

C'est notamment dans cet objectif que le Groupe JCDecaux est devenu signataire de la Charte Diversité, formalisant ainsi l'engagement du groupe dans la promotion et le respect de la diversité de ses effectifs.

En 2017, la Direction et les Organisations syndicales représentatives au sein de l'UES JCDecaux ont signé un accord dans le but de favoriser l'emploi, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des personnes handicapées.

A ce titre, le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap s'est maintenu avec une tendance à la hausse sur la société JCDecaux France, soulignant ainsi l'impact positif des actions menées dans le cadre de l'application de l'accord.

Par ailleurs, le 6 décembre 2019, Jean-Charles Decaux a signé le « manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique ». Cette action permet de concrétiser une ambition forte autour d'une démarche volontariste en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

C'est dans ce contexte que le Groupe JCDecaux souhaite s'engager de nouveau avec ses Organisations syndicales par la signature d'un nouvel accord collectif.

Par cet accord, les parties signataires entendent notamment respecter l'article L. 5213-6 du Code du travail et surtout pérenniser les actions initiées, à savoir notamment :

- ✓ Anticiper autant que possible le traitement des inaptitudes des salariés en situation de handicap afin de favoriser le maintien dans l'emploi ;
- ✓ Favoriser la qualification des travailleurs (eues) handicapé(es) grâce à la mise en place de formation en apprentissage aménagé ou alternance ;
- ✓ Confirmer la politique de diversité en amélioration l'intégration sociale et plus particulièrement l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- ✓ Impliquer l'ensemble des salariés au moyen d'actions de sensibilisation, de communication et de formation pour l'accueil et la progression professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- ✓ Renforcer les actions existantes en maintien dans l'emploi ;
- ✓ Développer la prévention et l'accompagnement des salariés en situation de handicap déclaré inapte ;
- ✓ Enrichir les partenariats avec le secteur adapté et ou protégé ;

- ✓ Accompagner les familles de salariés dont les enfants ou conjoint se trouvent en situation de handicap.

Cet accord s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions légales issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réformant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Par cet accord, les parties s'engagent à développer une véritable politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en renforçant notamment les engagements initiés ces dernières années.

Article 1. Champ d'application

Il s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES JCDecaux.

Article 2. Les bénéficiaires de l'accord

Les salariés en situation de handicap, dont il est fait référence dans le présent accord, sont les salariés handicapés tels que définis par les dispositions de l'article L. 5212-13 du Code du travail, à savoir :

1° *Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;*

2° *Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;*

3° *Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;*

4° *Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;*

5° *Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;*

6° *Abrogé ;*

7° *Abrogé ;*

8° *Abrogé ;*

9° *Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;*

10° *Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;*

11° *Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.*

Mais aussi, et afin de pouvoir prendre en charge au plus tôt le traitement de leur demande de compensation du handicap, ceux et celles ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap et ayant fourni à l'entreprise la copie de l'accusé de réception de leur dossier établi auprès de la M.D.P.H (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

Dans l'éventualité où la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap ne serait pas accordée par la C.D.A.P.H (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), le salarié perdrait l'accès aux dispositions du présent accord, sans perdre pour autant le bénéfice des actions mises en œuvre et finalisées dans l'attente de la réponse de la C.D.A.P.H., ni celles en cours de finalisation.

PARTIE I – L'emploi et l'intégration de personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail

Article 1.1. Objectifs chiffrés en matière d'embauche de salariés, stagiaires et alternants

→ Objectifs

Sur la durée de l'accord triennal relatif au handicap au sein de l'UES JCDecaux (2017-2020), 15 salariés en CDI/CDD, 38 stagiaires et 3 contrats d'alternance, en situation de handicap ont été embauchés au sein de l'UES JCDecaux.

La Direction réaffirme son engagement en faveur de l'embauche des salariés, stagiaires et alternants en situation de handicap et se fixe comme objectif de recruter pendant la durée de l'accord :

- ✓ **10** salariés (le CDI sera privilégié)
- ✓ **25** stagiaires / alternants

→ Plan d'action en matière de processus de recrutement

Les parties signataires s'accordent à dire qu'il est nécessaire de développer des sources de recrutement.

L'UES JCDecaux entend renforcer et développer des partenariats avec les acteurs spécialisés du recrutement de personnes en situation de handicap avec pour objectif de continuer à s'ouvrir vers de nouvelles sources de candidatures.

L'UES JCDecaux entend ainsi :

- Renforcer sa visibilité sur les sites de recrutement spécialisés (AGEFIPH...) afin de faire connaître à tous les acteurs spécialisés en recrutement, ses engagements en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Renforcer ses partenariats existants et en développer de nouveaux avec les organismes spécialisés (missions locales, Pôle Emploi, Cap Emploi – Sameth, MDPH...) et autres organismes associatifs pour l'insertion professionnelle ;
- Participer aux forums spécialisés et aux salons de recrutement dédiés aux personnes en situation de handicap ;
- Développer son image employeur afin de se faire connaître auprès des candidats en situation de handicap sur l'espace recrutement www.jcdecaux.com ainsi que sur l'intranet Bee (AgoRHa) ;
- Que lors de recherche de nouveaux locaux pour location et/ou achats par JCDecaux, les critères de recherche soit accentués sur l'aménagement pour les personnes en situation de handicap ;
- Utiliser nos mobiliers urbains d'exposition pour un affichage permanent, sur le recrutement par JCDecaux des personnes en situation de handicap (showroom de Plaisir, les mobiliers présents dans les ateliers...) ;
- Développer un partenariat avec les cabinets de recrutement spécialisés pour le recrutement de personnes en situation de handicap ;
- Créer un vivier de candidatures de travailleurs en situation de handicap via un « sourcing » ciblé ;
- Conserver dans ce vivier, les candidatures des alternants en situation de handicap pendant au moins 1 an après la fin de leur contrat d'alternance, en perspective d'une embauche en CDI dans le respect de la loi sur la conservation des données personnelles ;
- Intégrer ou maintenir dans les contrats cadres avec les agences d'intérim une clause spécifique portant sur l'engagement à présenter des candidats en situation de handicap sur chacune des recherches qui leurs sont confiées ;
- Continuer à se faire connaître des associations d'étudiants handicapés et nouer de nouveaux partenariats, notamment Tremplin dont la mission est de favoriser l'embauche d'étudiants en situation de handicap quel que soit leur niveau de formation ;
- Développer son partenariat au niveau des sites centraux mais également en régions, avec des associations chargées d'accompagner les élèves et les étudiants handicapés dans la construction de leur projet professionnel et leur accès à l'entreprise (tous niveaux scolaires).

Article 1.2. L'intégration de nouveaux salariés en situation de handicap

Tout candidat, externe ou interne, reconnu en situation de handicap, pressenti à un poste au sein de l'entreprise, bénéficie systématiquement d'une visite préalable à l'embauche du médecin du travail visant à valider l'aptitude de ce dernier au poste visé ainsi qu'à identifier ou prescrire les compensations ou aménagements nécessaires à la prise de poste.

Le salarié en situation de handicap pourra bénéficier à sa demande ou sur recommandation de la DRH ou du médecin du travail d'un accompagnement complémentaire et spécifique au parcours d'entrée existant.

→ Accompagnement spécifique associé au parcours d'entrée

Ce parcours spécifique visant à garantir la bonne intégration du nouvel arrivant se déroulera selon les étapes suivantes :

- Mise en place, si nécessaire, des aménagements de poste selon les préconisations avec le médecin du travail et de la DSSE, afin de respecter les contraintes inhérentes au poste à pourvoir et d'en identifier les conditions d'exercice. Cette préconisation permettra d'identifier les éventuels besoins de compensation à savoir :
 - o Aménagements organisationnels comme par exemple : horaires aménagés, télétravail, réduction de la charge de travail, fonctionnement en binôme, modification d'un travail posté, restriction concernant certains déplacements, etc.
 - o Adaptation des situations de travail
 - o Aide technique
 - o Aide humaine
 - o Référent
 - o Formations
 - o Reconnaissance de la lourdeur du handicap

- Sensibilisation de l'équipe d'accueil du salarié en situation de handicap selon des modalités définies au cas par cas.

- Mise en place d'un référent, si le nouvel arrivant en exprime le souhait avec désignation d'un référent sur la base du volontariat. Le profil du référent ainsi que d'éventuelles missions complémentaires comme celles présentées ci-dessous sera directement en lien avec la situation/contexte rencontrée et au cas par cas. L'objectif du référent étant de permettre au nouvel arrivant d'avoir un accompagnement individualisé dès sa prise de poste et permettre un suivi rapproché au quotidien. Si une embauche nécessite une action de tutorat renforcée, la Direction des Ressources Humaines aura recours à un prestataire extérieur et, à ce titre, pourra solliciter un financement de l'Afdas (par exemple, dans le cas de l'intégration d'un collaborateur souffrant de déficience auditive nécessitant une communication par langage des signes, une formation du tuteur à ladite langue des signes pourrait être envisagée).

- A la demande du salarié en situation de handicap, un suivi d'intégration spécifique à 3 mois et à 6 mois pourra être réalisé avec le référent RH dont dépend le salarié. Par ailleurs, le médecin du travail et un membre de la CSSCT ou un Représentant de proximité au niveau local pourront être conviés et ce sous réserve de l'accord du nouvel arrivant.

En cas d'échec lors de la période d'essai, la Commission de suivi en analysera les causes ainsi que les mesures nécessaires pour y remédier.

→ **Modalités de désignation du tuteur**

Le nouvel arrivant en situation de handicap sera informé dès son arrivée de la possibilité d'être accompagné par un tuteur s'il le souhaite.

Le tuteur sera désigné par le manager et la Direction des Ressources Humaines sur la base du volontariat. Il devra avoir une bonne connaissance de l'établissement et l'activité sur laquelle est accueilli le travailleur handicapé. Le rythme, la durée, et la nature de l'appui apporté par le tuteur seront définis en accord avec le manager, le référent RH, le tuteur et le nouvel arrivant.

PARTIE II – Maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Article 2.1. Objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi

→ **Objectifs chiffrés**

L'UES JCDecaux engagée depuis de nombreuses années dans une politique de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, renouvelle son engagement en matière de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap et en risque d'inaptitude avec comme objectif de maintenir dans l'emploi **50% des salariés concernés**.

Ainsi, chaque situation sera reportée à la CSSCT avec un suivi spécifique de l'ensemble des situations individuelles et des solutions apportées.

Article 2.2. Mesures mises en place pour favoriser le maintien dans l'emploi

→ **Procédure d'anticipation des risques d'inaptitude pour les BOETH**

Fort de l'expérience acquise dans le cadre de l'accord relatif au handicap, le Groupe JCDecaux souhaite poursuivre et améliorer sa procédure actuelle de gestion des inaptitudes des salariés en situation de handicap.

Ainsi, avec l'appui des médecins du travail déjà sensibilisés à la détection précoce des situations personnelles à risque, l'UES JCDecaux s'engage à respecter, pour toute situation de maintien individuel, les étapes suivantes :

- Analyse du contexte du signalement en lien avec chaque médecine du travail ;
- Chaque salarié en situation de handicap, bénéficiera une fois par an, à sa demande, d'un entretien avec son référent RH afin d'aborder sa situation et le cas échéant, d'analyser ses éventuels besoins en compensation ou d'aménagements de poste en lien avec la médecine du travail, un organisme habilité tel que par exemple Cap Emploi – SAMETH et dans certains cas la CSSCT notamment si besoin d'un aménagement lourd.
- Chaque situation sera reportée à la CSSCT avec un suivi spécifique de l'ensemble des situations individuelles et des solutions apportées.

→ Aménagement du poste

Lorsqu'une solution de maintien dans l'emploi est envisagée pour un salarié, les différents acteurs (médecine du travail, manager, référent RH, les Instances Représentatives du Personnel) étudieront le cas échéant, avec l'aide des services d'aide au maintien dans l'emploi (Cap Emploi – SAMETH) les aménagements nécessaires du poste de travail permettant au salarié en situation de handicap de conserver son emploi.

Les parties signataires s'accordent à définir le process suivant :

- Signalement par la médecine du travail ;
- Entretien avec la médecine du travail et le référent RH ;
- Entretien avec le salarié en situation de handicap et le référent RH. Il pourra, s'il le souhaite, se faire assister par un Représentant du Personnel et/ou un spécialiste d'un organisme habilité tel que par exemple Cap Emploi – SAMETH
- Définition des aménagements de postes nécessaires :
 - o Aménagements organisationnels
 - o Adaptation des situations de travail
 - o Aide technique
 - o Aide humaine
 - o tutorat
 - o formations
 - o Reconnaissance de la lourdeur du handicap
- Mise en place, le cas échéant, des aménagements ;
- Suivi des aménagements.

Parallèlement et conformément à la législation en vigueur, les instances représentatives du personnel seront normalement consultées. Elles pourront faire des propositions d'aménagement de poste.

→ **Adaptation des horaires**

Les salariés en situation de handicap pourront bénéficier, en fonction de la situation d'une adaptation des horaires. Cette adaptation se fera en accord avec la hiérarchie.

En outre, il sera octroyé une franchise en temps deux fois par jour, à tous les salariés souffrant d'un handicap corporel.

Cette franchise pourra être prise le matin en début de travail, ou à l'heure du déjeuner, ou bien le soir en fin de journée, sachant que ces deux franchises ne pourront pas être cumulées pour être prise en une seule fois. La durée de la franchise sera déterminée par la Direction en fonction de la nature du handicap et selon la préconisation du médecin du travail.

Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur(euse) handicapé(e), sous réserve de la pertinence de la démarche, le ou la salariée pourra bénéficier de 2 demi-journées d'absence autorisée et payée sur présentation de justificatifs.

→ **Télétravail**

Le télétravail pourra être envisagé selon les modalités définies par l'accord sur le télétravail en vigueur au sein de l'UES JCDecaux, chaque fois que cela sera susceptible d'améliorer les conditions de travail, sous réserve de la compatibilité avec les obligations liées à l'activité professionnelle du salarié.

→ **Aide au transport**

Afin de faciliter l'accès au lieu de travail des personnes à mobilité réduite ou dont le handicap justifie cette mesure, JCDecaux s'engage à participer au financement des moyens de transports collectifs ou individuels adaptés selon la préconisation du médecin du travail.

→ **Accompagnement des salariés BOETH pour obtenir la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé permet au salarié en situation de handicap de bénéficier des aides et dispositions prévues par la législation. Ainsi l'entreprise, mettra en place, au profit des salariés concernés, les mesures d'accompagnement et de maintien dans l'emploi prévues dans le présent accord.

En complément de l'action de la médecine du travail, et si un salarié en fait la demande, la Direction des Ressources Humaines pourra accompagner les bénéficiaires dans leurs démarches administratives auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH). Cet accompagnement pourra s'effectuer aussi bien pour les premières démarches d'un salarié en situation de handicap, que pour les demandes de renouvellement de RQTH.

→ Autorisation d'absence

Les salariés en situation de handicap pourront bénéficier de deux jours d'absences autorisées et payées par an afin d'effectuer des démarches administratives ou pour des visites médicales en lien avec leur handicap.

Ces absences pourront être fractionnées en demi-journée avec accord de la hiérarchie. Le paiement de ces journées sera néanmoins conditionné à la présentation par le salarié d'un justificatif.

→ Accompagnement au reclassement interne ou externe pour garantir le maintien dans l'emploi

Le salarié en situation de handicap dont l'inaptitude est constatée se verra proposer des formations adaptées à son profil ainsi qu'à son projet professionnel personnel afin de faciliter son maintien dans l'emploi ou un reclassement à l'extérieur de l'entreprise.

S'il apparaît qu'aucune solution autre que le licenciement ne puisse être envisagée, la Direction apportera au salarié(e) concerné(e) un soutien personnalisé afin de faciliter son reclassement (ex : bilan de compétence, accompagnement à un projet professionnel...).

Article 2.3. Le congé proche aidant

La situation des aidants familiaux constitue un point d'attention important au sein de l'UES JCDecaux. A ce titre, les parties au présent accord souhaitent mieux prendre en compte la situation des personnes confrontées à la dépendance ou au handicap d'un de leurs proches.

Le congé de proche aidant permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Conformément aux dispositions légales en vigueur, le congé est accessible sous conditions (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

En application des articles L.3142-16 et suivant du Code du travail, le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié de l'UES JCDecaux, sans condition d'ancienneté, qui souhaite suspendre son contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

L'UES JCDecaux souhaite faciliter la prise de ce congé en sensibilisant les parties prenantes (managers, référents RH, collaborateurs, etc...) et s'engage à apporter une aide notamment dans le cadre des démarches des collaborateurs contraints de demander ce congé.

L'UES JCDecaux s'engage en outre à donner une suite favorable à toute demande formalisée dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Enfin, les Parties conviennent qu'une attention particulière sera portée aux collaborateurs parents d'un enfant en situation de handicap ou ayant un adulte en situation de handicap à charge, dès lors qu'ils informent l'entreprise de problématiques organisationnelles en lien avec leur situation.

PARTIE III – Le développement du partenariat avec le secteur protégé et adapté

En sollicitant les structures et organismes du secteur protégé/adapté, l'entreprise contribue à l'emploi de personnes en situation de handicap souvent éloignées du milieu ordinaire de travail.

Ces structures permettent de créer des opportunités d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire peut demander du temps, des adaptations spécifiques, ou encore un accompagnement médico-social afin de favoriser leur autonomie.

Pour développer les initiatives locales déjà engagées en matière de recours au secteur protégé/adapté, l'entreprise s'engage à maintenir des partenariats auprès des entreprises du secteur protégé/adapté.

Cette démarche implique nécessairement la poursuite des actions de sensibilisation des acteurs « achats » déjà initiées avec l'accord afin de rendre systématique la consultation des entreprises du secteur protégé/adapté pour les contrats de prestation de services.

PARTIE IV – Communication et sensibilisation

L'intégration des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail nécessite de bénéficier d'une bonne information sur le monde du handicap et sur ce que recouvre la notion d'handicap.

Afin d'acquérir un niveau d'information satisfaisant, un certain nombre d'actions de sensibilisation et de communication autour du handicap et à destination de l'ensemble des salariés de l'entreprise vont être pérennisées, développées et améliorées.

La société JCDecaux souhaite à ce titre poursuivre les actions de communication dans l'objectif de continuer à faire évoluer la connaissance du handicap, renforcer la capacité des managers et des salariés à accepter la différence dû au handicap et enfin permettre à tout collaborateur d'évoquer sans appréhension son handicap.

Article 4.1 Communication interne

Les coordonnées du Référent handicap au sein de JCDecaux seront communiqués sur les panneaux d'affichage au sein de chaque agence et dépôt.

- **Développement d'une communauté Bee**

La société a d'ores et déjà mis en place une communauté spécialement dédiée au handicap.

Cette Communauté a vocation à sensibiliser et communiquer auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise sur la notion du handicap.

Elle comprend notamment les actualités en lien avec cette thématique, les documents d'informations légales et réglementaires, la présentation de la politique handicap mise en œuvre au sein de l'entreprise.

La société s'engage à améliorer la communication sur l'existence de cette communauté afin notamment d'associer le plus grand nombre de salariés à la démarche initiée par la société en matière d'handicap.

En outre, le contenu de cette communauté sera développé avec notamment l'introduction de module de formation en e-learning à l'attention de l'ensemble des salariés dans les objectifs de :

- ⇒ Former les managers à l'accueil d'un salarié handicapé
- ⇒ Former les salariés à la notion de situation de handicap

La société entend ainsi renforcer, notamment par la connaissance de chacun, l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap par ce type d'actions de communication et de sensibilisation.

- **La semaine du handicap**

Depuis de nombreuses années, la société participe à la semaine du handicap en déployant un certain nombre d'actions d'information et de sensibilisation des salariés sur la thématique de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

La société s'engage à pérenniser cet évènement, en développant chaque année des actions innovantes et concrètes dédiées exclusivement au handicap.

Un bilan des actions menées lors de cette semaine sera présenté aux membres de la CSSCT.

- **Mise en place d'une Commission de suivi**

La société, soucieuse de réaffirmer son engagement visant à associer les représentants du personnel dans la mise en œuvre des actions qu'elle entend mener et dans l'objectif de résoudre des problématiques spécifiques, souhaite mettre en place une Commission de suivi.

Cette Commission sera composée de :

- Des représentants de la Direction dont le référent Handicap au niveau national ;
- Un membre par Organisation syndicale représentative signataire du présent accord ;
- Du médecin du travail du service de santé autonome au travail basé à Sainte Apolline et/ou Genevilliers.

Cette Commission se réunira une fois par an, permettant ainsi de faire un bilan sur les actions (menées et en cours) et garantissant la continuité et l'application de la politique handicap poursuivie et développée dans cet accord.

La CSSCT recevra le compte rendu de la réunion de la Commission de suivi.

Cette Commission peut être saisie, à tout moment, à la demande d'un(e) salarié(e) handicapé(e) afin d'étudier tout litige en matière de conditions de travail et de formation professionnelle par le biais d'une adresse mail dédiée : infohandicap@jcdecaux.com

Article 4.2 Communication externe

La société s'engage à développer, outre la communication interne, des actions de communication externe afin notamment de faire connaître son engagement en faveur de la diversité et plus particulièrement sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Ainsi des actions s'adressant plus spécifiquement aux partenaires institutionnels et aux clients du Groupe, mais également en direction des candidats seront déclinées à travers la réalisation d'Interviews, la parution d'articles sur internet et dans la presse mais également le déploiement d'une communication événementielle lors de la semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées avec notamment une participation à des forums dédiés.

La société s'engage à promouvoir son engagement dans l'insertion et l'emploi des salariés handicapés.

Enfin, la société s'engage à communiquer le présent accord à l'ensemble des médecins du travail en charge du suivi des salariés de l'UES JCDecaux.

PARTIE V – Dispositions diverses

Article 5.1. Durée de l'accord

Le présent est accord conclu pour une durée de trois (3) ans, à compter de son entrée en vigueur.

A l'arrivée de son échéance, il cessera de produire ses effets.

Article 5.2. Clause de rendez-vous et de suivi

Les Parties conviennent de se revoir une fois par an.

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 ou de réunion de suivi 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.

Article 5.3. Révision

A la demande d'une organisation syndicale représentative, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée motivée aux autres organisations syndicales représentatives.

Cette lettre devra indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 30 jours à compter de la réception de la demande de révision, les parties se rencontreront pour négocier.

Article 5.4. Publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants, et L. 3313-3 et D. 3313-1 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 est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait à Plaisir, le 26 novembre 2021

Pour la Direction

Pour la Société JCDECAUX France

Pour la société JCDecaux SA

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la F3C CFDT :

Pour le SNCTPP CFE-CGC :

Pour la CGT :

Pour FO :

Pour l'UNSA :