

**AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 27 juin 2002 RELATIF A LA MISE EN PLACE DU TRAVAIL  
PAR EQUIPE ET PAR RELAIS POUR UNE DUREE DETERMINEE SUR LE SITE DE MAUREPAS CLAUDE  
BERNARD**

**Entre les soussignées :**

La société JCDecaux France et la société JCDecaux SA, constituant l'UES JCDecaux, représentée par Thierry Raulin agissant en qualité de DRH France et Projets RH Internationaux.

**d'une part,**

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES JCDecaux représentées par leurs Délégués Syndicaux Centraux,

- pour la F3C CFDT, Foued MAAZOUZA,
- pour la SNCTPP CFE-CGC, Marc AUGUSTYN,
- pour la CGT, Jean-Pierre VIAUD,
- pour FO, Thierry BERNARD,
- pour l'UNSA, Francis GAYETTE

**d'autre part,**

**ci-après dénommées « les parties »,**

**Il est convenu et arrêté ce qui suit :**

## Préambule

Les contraintes de l'activité du Groupe JCDecaux, en termes de délais et de demandes de la clientèle nécessitent pour les effectifs des services de la Direction de Production, notamment les ateliers Assemblage, Logistique, Peinture et Electronique, et pour les effectifs du Contrôle Qualité, la mise en place du travail par équipes.

Visant à une meilleure utilisation des équipements de production et des surfaces des ateliers sous et en dehors des ponts roulants, ce mode d'aménagement du temps de travail permet d'étendre la plage horaire d'intervention des salariés de l'établissement de Maurepas Claude Bernard au cours de la journée. Dans ce cadre, deux équipes sont amenées à travailler en relais à des heures différentes.

Ce dispositif avait pour objectif initial de faire face de façon efficace au surcroît d'activité inhérent à l'appel d'offre des kiosques de la ville de Paris. Le gain, en simultané, de l'appel d'offre des colonnes Morris pour la ville de Paris ainsi que le développement de la gamme « Infinity » des mobiliers sanitaires, gamme demandant des compétences techniques particulières, nécessitent le maintien de cette organisation jusqu'au 31 décembre 2020.

A noter que la dynamique de croissance du Groupe amène la Direction à vouloir pérenniser ce fonctionnement, notamment au regard de la digitalisation croissante de nos supports.

En effet, cette expérimentation du travail en équipe sur une période de 18 mois a fait la démonstration de son efficacité en assurant une production en ligne avec les impératifs business et en développant l'emploi (augmentation des effectifs de 40% sur les périmètres concernés).

Par ailleurs, la Direction s'engage à ouvrir en parallèle des négociations collectives sur la mise en œuvre d'une classification ainsi que d'un nouveau système de rémunération.

Cette classification répertoriera l'ensemble des postes et compétences des métiers du site de Maurepas Claude Bernard dans le but de valoriser les métiers et donner de la visibilité aux collaborateurs sur leurs perspectives d'évolution.

Le système de rémunération sera défini en corrélation avec la classification et formalisera les évolutions, montées en compétences et expertises des collaborateurs. Le but est de récompenser l'investissement et la motivation, valoriser les performances collectives et individuelles.

Les organisations syndicales comprennent les enjeux business de la société. Toutefois, elles sensibilisent la Direction sur les impacts du travail en équipe sur la santé des salariés, et notamment la perturbation des cycles circadiens.

Les organisations syndicales ont fortement sensibilisé la Direction sur l'impact de la mise en place du modèle d'organisation du travail par équipe et par relais sur la santé des salariés. Elles souhaitent limiter le recours à ce mode d'organisation du travail à des cas spécifiques

en respectant la volonté individuelle et collective des salariés de recourir à ce mode d'organisation.

Les parties sont, par conséquent, convenues des présentes dispositions aménageant, par un avenant pour une durée déterminée, l'accord d'harmonisation des statuts du 19 mars 2013 renvoyant à l'accord ARTT du 27 juin 2002 et qui ont pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-68 du Code du travail, de préciser les modalités d'organisation du travail par équipe.

## **ARTICLE 1 – SALARIES CONCERNES**

Le présent avenant s'appliquera aux salariés de la Direction de Production de Maurepas Claude Bernard de la société JCDecaux France, à savoir les salariés des services Assemblage, Logistique et Peinture. Les collaborateurs de l'Atelier Electronique pourront être concernés à partir d'avril 2020, en fonction de la charge de travail, et tous les Responsables d'Ateliers pourront être également concernés de manière ponctuelle, en fonction des besoins organisationnels. Le service Signalisation/Décoration ainsi que le personnel administratif ne sont pas concernés.

De plus, cet avenant pourra également s'appliquer aux salariés JCDecaux SA du service Contrôle Qualité, sous réserve du besoin exprimé par la Direction et ce dans le respect d'un délai de prévenance d'au moins 15 jours.

Par ailleurs, dans les hypothèses notamment d'une rupture de charge dans l'activité de la Direction de production, ou de la composition de certaines équipes d'assemblage ou encore du remplissage du carnet de commande, la Direction se réserve la possibilité de modifier, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours, l'organisation en équipe ci-après détaillée et demandera aux salariés des services concernés de passer sur l'organisation et la base de l'horaire habituel de travail en journée.

## **ARTICLE 2 - HORAIRES DE TRAVAIL**

### **2.1 – Organisation du travail par équipe et par relais**

La durée hebdomadaire de travail effectif applicable aux salariés concernés par le travail en équipe est fixée à 36h 15min hebdomadaires.

Cette durée hebdomadaire permettra l'attribution d'une moyenne de sept (7) jours de réduction du temps de travail pour une année civile.

Les modalités de prises des jours de réduction du temps de travail, consacrées par l'avenant à l'accord d'entreprise du 27 juin 2002 relatif à l'aménagement du temps de travail pour le site de Maurepas Claude Bernard du 13 février 2003, ne seront plus applicables pour les salariés visés par le présent accord.

Ainsi, ces jours pourront être posés librement par le salarié sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Par ailleurs, à la demande de la Direction, les salariés qui le souhaitent, pourront, sur la base du volontariat, réaliser des heures supplémentaires le samedi qui donneront droit à une majoration de 50%, conformément à l'accord du 13 février 2003 portant sur la réduction du temps de travail propre au site de Maurepas Claude Bernard.

Cette durée du travail est répartie sous la forme d'un travail par équipe selon les modalités prévues ci-après.

## **2.2 – Horaires de travail**

Les horaires seront fixés pour une organisation du temps de travail sur cinq (5) jours :  
- 7 heures 15 minutes (une équipe du matin et une équipe de l'après midi) avec une pause de 20 minutes payée comme du travail effectif.

A titre d'information, l'annexe 1 précise, à la date de son application, la répartition des horaires des deux équipes.

Les horaires de travail font l'objet d'un affichage dans les lieux de travail dans lesquels ils s'appliquent. Un double de ces horaires est adressé à l'inspection du travail.

## **2.3 – Affectation des salariés dans les équipes**

Il sera instauré un relais entre les deux équipes de travail, afin d'alterner une quinzaine sur deux, l'équipe travaillant le matin (première équipe) et celle travaillant l'après-midi (seconde équipe).

Toutefois, à la demande d'un salarié et si l'organisation du travail le permet, ce dernier pourra être affecté sur une seule équipe après accord écrit entre l'employeur et le salarié sollicitant cette mesure.

Les salariés seront informés par voie d'affichage de leurs horaires au moins 15 jours avant la mise en place du travail par équipe et la composition des équipes sera également affichée. Ce même délai sera applicable en cas de modification des horaires ou de changement d'affectation d'équipe.

Il est convenu que les salariés ne pouvant être affectés sur ces horaires alternants pour un motif d'ordre médical pourront conserver l'horaire classique de journée, en accord avec la Direction.

En outre, les salariés rencontrant des difficultés d'ordre familial, à passer en équipe, seront reçus par la Direction afin d'échanger ensemble sur les éventuels aménagements possibles.

L'instance locale sera informée de ces situations individuelles et des solutions éventuellement retenues.

L'affectation d'un salarié à deux équipes successives sur la même journée est interdite.

### **ARTICLE 3 – DEROGATION AU REPOS QUOTIDIEN**

Compte tenu des horaires du travail en équipe et de la réglementation en vigueur relative au repos quotidien de onze heures consécutives, les salariés ne peuvent en principe effectuer des heures supplémentaires le samedi matin dès lors qu'ils sont intégrés au sein de l'équipe de l'après-midi.

Or, afin de permettre à chacun de pouvoir travailler, sur la base du volontariat, le samedi, les parties conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 3131-2 et D. 3131- 4 et suivants du Code du travail, de réduire la durée du repos quotidien à 9h45 pour les salariés de l'équipe de l'après-midi le vendredi qui demanderaient à effectuer des heures supplémentaires le samedi matin en cas de surcroit d'activité de la production.

### **ARTICLE 4 – CONTREPARTIE**

A titre exceptionnel et provisoire, le versement d'une prime exceptionnelle de travail en équipe de trois-cents (300) euros bruts mensuels sera maintenu dès le 9 octobre 2019 (ou au plus tard à compter de la signature de l'avenant), et jusqu'à la fin du présent avenant, soit le 31 décembre 2020.

### **ARTICLE 5 – DISPOSITIONS FINALES**

#### **5.1 - Dispositions diverses**

Les autres dispositions de l'accord initial signé le 27 juin 2002 demeurent inchangées.

#### **5.2 - Durée – Révision**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet à compter de sa signature, et sera applicable jusqu'au 31 décembre 2020.

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.

### **5.3 – Notification de l'accord**

L'avenant sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales.

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

### **5.4 – 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 avenant et, si nécessaire, négocier les modalités d'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 avenant.

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'avenant.

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 avenant.

### **5.5 - Dépôt**

Le présent avenant donnera lieu au 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 des Prud'hommes territorialement compétent.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des Parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Plaisir, le 3 octobre 2019 en 10 exemplaires

**Pour la société JCDecaux SA,**

**Pour la société JCDecaux France,**

**Pour les Organisations syndicales :**

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

## **Annexe 1**

### **Organisation du travail par équipes et par relais**

A titre d'information, cette annexe précise, à la date de son application, la répartition des horaires des deux équipes.

- **Première équipe** :
  - **Du Lundi Vendredi** : de 6H00 – 13H15 avec une pause de 20 minutes
  
- **Deuxième équipe** :
  - **Du Lundi au Vendredi** : de 13H – 20H15 avec une pause de 20 minutes

Les modalités et l'organisation par poste de travail de cette pause fera l'objet d'une note de service interne.