

## ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU SEIN DE L'UES JCDECAUX POUR 2020

### 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 :

- pour la CFDT, Fouad MAAZOUZA,
- pour la CFE-CGC, Marc AUGUSTYN,
- pour la CGT, Jean-Pierre VIAUD
- 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 7, 16 et 30 janvier 2020 et 6 février 2020.

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

*TR*  
*A* 1

## Partie 1 – Revalorisation salariale

### Article 1<sup>er</sup> : EMPLOYÉS – AGENTS DE MAITRISE (présents au 31 décembre 2019)

#### Augmentation générale :

La Direction s'engage à verser une augmentation générale de **+ 0,8 %** des salaires de base à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2020**.

#### 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<sup>er</sup> janvier 2020**.

### Article 2 : CADRES (présents au 31 décembre 2019)

#### Augmentation individuelle

A l'initiative de la Direction, une enveloppe de **+ 1,1 %** de la masse salariale annuelle des cadres est constituée pour les augmentations individuelles au **1<sup>er</sup> janvier 2020**.

## Partie 2 – Dispositions diverses

### Article 3 : Revalorisation du montant du ticket-restaurant

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, la valeur faciale du ticket-restaurant est réévaluée de 8,50€ à 9€ et selon la même répartition salarié / employeur en vigueur.

### Article 4 : Revalorisation de la prime jour férié

La Direction s'engage à augmenter le prime dite jour férié pour les salariés de l'exploitation qui travaillent le jour de Noël ou le jour de l'an.

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2020, cette prime est réévaluée de 120€ à 150€ brut.

### Article 5 : Augmentation minimale pour les cadres n'ayant pas eu d'AI pendant 3 ans

La Direction s'engage à faire bénéficier les cadres, qui n'ont pas eu d'augmentation individuelle pendant 3 ans, d'une revalorisation minimale du montant nominal moyen des 3 dernières augmentations individuelles pratiquées et avec un minimum d'1%.

Dans le cadre de la commission « rémunération minimale des cadres », la Direction transmettra tous les ans les informations relatives aux AI des cadres.

#### **Article 6 : Création d'une prime formateur DEXI**

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2020, les employés et agents de maîtrise de l'exploitation qui forment un nouvel arrivant bénéficient d'une prime de :

- 70€ brut pour 2 semaines de formation
- ou
- 100€ brut pour 3 semaines de formation

Cette prime est versée à condition que le responsable hiérarchique du salarié formateur ait vérifié les connaissances du nouvel embauché et ce dans le but de s'assurer de la réalité de la formation dispensée.

#### **Article 7 : Calendrier prévisionnel de négociations**

La Direction engagera, en 2020, des négociations portant notamment sur les thèmes suivants :

- Qualité de vie au travail (égalité professionnelle femmes/hommes, droit à la déconnexion, etc...)
- Intéressement collectif
- GPEC
- Rémunération minimale des cadres
- Handicap
- Heures matinales
- Primes TMD
- Révision accord DOA

#### **Article 8 : 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.

PZ  
A

## 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<sup>er</sup> janvier 2020, 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 social et économique 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.

RZ

u

Fait à Plaisir le 6 février 2020 en 8 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 :

Fouad MAAZOUZA

Pour la CFE-CGC :

Marc AUGUSTYN



Pour la CGT :

Jean-Pierre VIAUD

Pour FO :

Thierry BERNARD

Pour l'UNSA

Francis GAYETTE