

PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UES JCDECAUX

Contexte

La loi impose aux entreprises l'obligation de négocier sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de façon annuelle, ou sur une périodicité établie par accord collectif d'au plus quatre ans.

Les derniers accords JCDecaux sur ce sujet ont été signés pour une durée de trois ans :

- Accord du 22 février 2012 ;
- Accord du 22 avril 2015 ;
- Accord du 5 juin 2018.

A l'expiration de ce dernier accord à l'été 2021, la direction a engagé des négociations pour son renouvellement dès le mois de septembre 2021. A défaut d'accord majoritaire, et conformément à la réglementation, la Direction a mis en place un plan d'action pour l'année 2022 puis une fois encore pour l'année 2023.

Une nouvelle négociation s'est ouverte en avril 2024. Celle-ci s'est vu suspendue par une expertise demandée par le CSE au titre de l'article L2315-94 du Code du travail, puis a repris au début de l'année 2025 pour s'achever le 20 novembre 2025.

Le présent procès-verbal a pour objet d'acter le désaccord des parties à la suite du processus de négociation engagé et de l'absence de signature du projet d'accord par les Organisations syndicales représentatives au sein de l'UES JCDecaux.

Article 1 – Déroulement de la négociation

Les parties à la négociation étaient :

- Pour l'UES JCDecaux, la direction ;
- Pour la partie syndicale, les Organisations syndicales représentatives au sein de l'UES JCDecaux, à savoir FO, l'UNSA, la F3C CFDT, la CFE-CGC et la CGT.

Cette négociation s'est déroulée durant 9 séances plénières tenues les 18 avril 2024, 2 juillet 2024, 15 avril 2025, 15 mai 2025, 21 mai 2025, 26 août 2025, 08 septembre 2025, 13 novembre 2025 et 20 novembre 2025, au cours desquelles les parties ont pu échanger et débattre autour d'un diagnostic proposé par la Direction.

Article 2 – Constat de désaccord

Un projet d'accord a été mis à la signature des Organisations syndicales le 21 novembre 2025. Aucune organisation syndicale n'a souhaité signer l'accord.

Ainsi, les parties constatent qu'aux termes de la négociation, elles n'ont pu aboutir à un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conviennent d'établir par la présente un procès-verbal de désaccord.

Article 3 – Les points de désaccord

Les points de désaccord apparus au cours de la négociation sont les suivants :

3.1 Désaccord sur les engagements s'agissant d'une politique de rémunération non-discriminante

Les Organisations syndicales ont estimé que les engagements prévus par la Direction en matière de rémunération non-discriminante n'étaient pas assez engageants et que le focus sur les coordinatrices et coordinateurs commerciaux n'était pas pertinent dans le cadre de cette thématique.

3.2 Désaccord sur la détermination des actions proposées dans le cadre de l'accord

Les Organisations syndicales ont estimé que cet accord ne prévoyait que des actions changeant peu les choses et dont l'impact prévisible serait faible dans le seul but de permettre à la Direction de mettre en avant sa communication auprès d'interlocuteurs externes.

3.3 Désaccord sur la nature des actions proposées par la Direction

Les Organisations syndicales ont jugé ces actions insuffisantes par exemple en matière de formation, ou encore en matière de violences au travail et des différentes formes de harcèlement. Sur ce point, la Direction a invoqué le fait qu'une politique anti-harcèlement Groupe va être déployée dès janvier 2026 en France et dans l'ensemble des pays, avec des engagements et mesures concrètes.

Article 4 – Dernier état des propositions respectives des parties

4.1 Les dernières propositions de la F3C CFTD

- Ajouter un point sur les violences sexistes et sexuelles au travail (libération de la parole, process, interactions Direction/OS etc.) ;
- Ajouter des indicateurs : nombre de promotion, augmentations salariales pour les femmes en retour de congé maternité ;
- Proposition d'un indicateur pour apprécier si au bout de 5 ans sur 100 jeunes cadres recrutés, une majorité d'hommes a progressé plus rapidement que des femmes.

4.2 Les dernières propositions de la CFE-CGC

- Supprimer les références à l'index gouvernement qui aujourd'hui n'est plus pertinent dans la mesure où l'entreprise atteint un score supérieur à 90 tous les ans ;
- Supprimer plusieurs articles qui rappellent les dispositions de la convention collective mais qui n'apportent rien de plus à ces dispositions ;
- Traiter le point relatif à la commission de suivi et de mise en œuvre de l'accord comme un point pivot de l'accord, et non comme une disposition générale ;
- Proposer pour chaque sujet des actions plus concrètes et pertinentes par rapport à la situation actuelle versus les objectifs que nous voulons atteindre ;

- Revoir l'organisation des chapitres du projet d'accord autour des thématiques suivantes :
 - Préambule : rappeler les grands enjeux de l'accord
 - Emploi et recrutement
 - Égalité dans l'évolution professionnelle / promotion et l'accès à la formation
 - Rémunération effective
 - Santé, prévention et lutte contre le harcèlement et les violences sexistes
 - Organisation du travail, équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle ;
 - Maternité/paternité/parentalité
- Revoir la partie formation notamment s'agissant de la formation longue durée pour les femmes, ou la formation des seniors dans un objectif de reconversion ;
- Ajouter un chapitre relatif à la rémunération effective et la commission de suivi de l'accord malgré les évolutions législatives à venir ;
- Ajouter une condition de réouverture d'une négociation dès le cas où la directive européenne venait à publier un nouvel article qui n'était pas mentionné dans cet accord, ce qui conduirait à faire un avenant à cet accord ;
- Mettre en place des mesures pour rendre les métiers de la DEX plus attractifs pour les femmes (dispositifs de sécurité pour le travail de nuit etc.).

4.3 Les dernières propositions de la CGT

- Ouvrir les métiers de la Direction de l'exploitation aux femmes au travers d'actions engageantes ;
- Instaurer une égalité salariale : transparence des grilles de salaire, audit de salaires ;
- Garantir des conditions de travail égales pour tous et toutes : Améliorer la pénibilité, charge de poids, insécurité des femmes qui travaillent très tôt la nuit ;
- Mettre en place des mesures pour combattre les discriminations liées au genre : formation des équipes et managers, process de signalisation ;
- Instaurer des ateliers/sensibilisation/formations sur les violences sexuelles et sexistes ;
- Personnaliser le télétravail ;
- Prévoir des solutions de garde d'enfant pour les salariés ;
- Mettre en place de quotas ou des objectifs à atteindre pour augmenter la mixité ;
- Prévoir une durée de l'accord sur 3 ans.

4.4 Les dernières propositions de FO

- Traiter en amont la classification des assistantes administratives ;
- S'engager sur des plans d'action relatifs à la pénibilité au travail pour les métiers de la Direction de l'exploitation et de l'atelier d'affichage ;
- S'engager sur les rémunérations.

4.5 Les dernières propositions de l'UNSA

- Supprimer les références à l'index gouvernement qui aujourd'hui n'est plus pertinent dans la mesure où l'entreprise atteint un score supérieur à 90 tous les ans ;

- Supprimer plusieurs articles qui rappellent les dispositions de la convention collective mais qui n'apportent rien de plus à ces dispositions ;
- Traiter le point relatif à la commission de suivi et de mise en œuvre de l'accord comme un point pivot de l'accord, et non comme une disposition générale ;
- Proposer pour chaque sujet des actions plus concrètes et pertinentes par rapport à la situation actuelle versus les objectifs que nous voulons atteindre ;
- Revoir l'organisation des chapitres du projet d'accord autour des thématiques suivantes :
 - Préambule : rappeler les grands enjeux de l'accord
 - Emploi et recrutement
 - Egalité dans l'évolution professionnelle / promotion et l'accès à la formation
 - Rémunération effective
 - Santé, prévention et lutte contre le harcèlement et les violences sexistes
 - Organisation du travail, équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle ;
 - Maternité/paternité/parentalité
- Revoir la partie formation notamment s'agissant de la formation longue durée pour les femmes, ou la formation des seniors dans un objectif de reconversion ;
- Ajouter un chapitre relatif à la rémunération effective et la commission de suivi de l'accord malgré les évolutions législatives à venir ;
- Ajouter une condition de réouverture d'une négociation dès le cas où la directive européenne venait à publier un nouvel article qui n'était pas mentionné dans cet accord, ce qui conduirait à faire un avenant à cet accord.

Article 5 – Mesures unilatérales de l'employeur

L'UES JCDecaux souhaite s'engager unilatéralement sur les axes suivants :

- ⇒ **Garantir une égalité des rémunérations ;**
- ⇒ **Assurer la mixité dans l'emploi lors de l'embauche ;**
- ⇒ **Promouvoir l'évolution de carrière et la formation des femmes ;**
- ⇒ **Garantir des conditions de travail décentes.**

La Direction fixe, dans certains domaines, des objectifs de progression et des actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant de les atteindre.

Ces engagements et objectifs de progression sont détaillés dans le cadre du plan d'action établi par la direction et annexé au présent procès-verbal de désaccord.

Article 6 – Dépôt et publicité

Dès sa signature, le présent procès-verbal est notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives par courriel avec accusé de réception.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le présent procès-verbal sera déposé avec le plan d'action 2025-2026 Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Il sera déposé en version électronique sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues, et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Versailles.

Fait à Plaisir, le 25 novembre 2025 en 8 exemplaires

Pour les sociétés JCDecaux SE et JCDecaux France composant l'UES JCDecaux :

-

Pour les Organisations syndicales représentatives

- Pour la F3C CFDT,

- Pour la CFE-CGC,

- Pour la CGT,

- Pour FO,

- Pour l'UNSA,