

PLAN D'ACTION AU SEIN DE L'UES JCDECAUX EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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 08 septembre 2025.

I – DEROULEMENT DE LA NEGOCIATION

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 et 08 septembre 2025, 13 novembre 2025 et 20 novembre 2025 au cours desquelles les parties ont pu échanger et débattre à partir d'un diagnostic établi par la Direction.

II – CONSTAT DE DESACCORD

Un projet d'accord a été mis à la signature des Organisations syndicales le 21 novembre 2025. Aucune Organisation syndicale n'a déclaré être signataire de l'accord.

Les parties constatent donc 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 plan d'action unilatéral.

III – LES POINTS DE DESACCORD

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

- ⇒ Désaccord sur l'absence de contenu précis et d'engagements s'agissant d'une politique de rémunération non-discriminante ;

- ⇒ Désaccord sur la détermination des actions proposées dans le cadre de l'accord ;
- ⇒ Désaccord la nature des mesures proposées par la Direction que les Organisations syndicales ont jugé insuffisantes.

IV – DIAGNOSTIC ET ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR LA DIRECTION

L'égalité professionnelle constitue l'un des axes essentiels de la politique sociale de la Société. En témoigne le résultat à l'index de l'égalité professionnelle de l'UES JCDecaux en 2024 qui est de 94 points sur 100.

Ce score, stable depuis 2021, reflète des résultats très satisfaisants sur quatre des cinq indicateurs réglementaires ; à savoir :

1. Ecart de salaire entre les femmes et les hommes par catégorie professionnelle et à âge comparable : 39 / 40, ce qui témoigne d'une quasi-égalité salariale à poste équivalent et à âge comparable.
2. Egalité des chances de percevoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes : 20 / 20
3. Egalité des chances d'avoir une promotion pour les femmes que pour les hommes : 15 / 15
4. Salariées augmentées à leur retour de congé maternité : 15 / 15

Un dernier critère noté à 5/10 puisque nous constatons seulement 2 femmes parmi les 10 meilleures rémunérations.

Ces résultats positifs se matérialisent également au travers les différents accords et plans d'action signés, qui prévoient plusieurs mesures pérennisées en faveur des femmes, notamment s'agissant de l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle, pour laquelle il avait été constaté des difficultés d'organisation du travail. A titre d'exemples et de façon non-exhaustive :

- Pour les femmes enceintes, dès lors que l'état de grossesse est médicalement constaté, la salariée est autorisée à arriver le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire. De même, il sera privilégié l'absence de réunion avant 9h et après 17h ;
- Concernant le télétravail et la grossesse, pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariées, dont l'activité est éligible au télétravail, ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse ;
- Les salariées souhaitant continuer à allaiter après la reprise du travail bénéficieront jusqu'aux 12 mois de l'enfant de facilités de gestion des horaires dans la limite d'1h par jour.

Dans le présent plan d'action, la Société souhaite renforcer toujours davantage ses engagements relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au travers des quatre 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.**

Outre les indicateurs obligatoires fixés par l'index d'égalité professionnelle, la Direction fixe, à travers le présent plan d'action, des objectifs de progression et des actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant de les atteindre.

La Direction reconnaît que la mise en œuvre du présent plan, d'une durée d'un an à compter de sa date de signature, doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets. Elle convient par ailleurs que la crédibilité interne et externe des engagements relatifs à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes nécessite un engagement et une implication permanente.

1. Une égalité des rémunérations

1.1 Constats et objectifs

- Ecarts d'augmentations constatés par l'expertise sur la population des cadres

L'expertise du cabinet 3CSE a constaté certains écarts d'augmentations.

« En effet, chez les employés et les cadres, les augmentations moyennes des femmes ont été supérieures mais le ratrappage n'a pas encore eu lieu. A noter que chez les C1N2 et C1N3 le ratrappage a été réalisé.

Malgré la hausse de 16% sur les 2 ans pour les femmes de JCDecaux SE, le ratrappage n'a pas encore été réalisé notamment chez les cadres malgré l'augmentation moyenne de 17,5%.

Les hausses plus importantes parmi les cadres sur les C3N2 et C3N3, chez JCDecaux SE, n'ont pas permis le rééquilibrage du salaire moyen des femmes à celui des hommes.

Cela appelle à ce qu'une analyse sur les éventuelles justifications de ces écarts soit faite et que des rééquilibrages potentiels puissent être apportés. »

- Focus sur la population des coordinatrices et coordinateurs commerciaux

La Direction souhaite débuter ses éventuelles mesures correctives par un métier où la part des femmes est la plus représentatives ; celui des coordinatrices et coordinateurs commerciaux. Dans le cadre d'un diagnostic établi par la Direction et présenté aux Organisations syndicales, il a effectivement été constaté quelques écarts de rémunération pour les coordinatrices et coordinateurs commerciaux avec parfois un certain déséquilibre du salaire de base entre les plus anciens et les plus récents dans l'entreprise.

Il a été ainsi, à titre d'exemple, constaté, sans présumer à ce stade d'un contenu de poste strictement équivalent, qu'un salarié de la Direction Commerciale Locale ayant plus de 40 ans d'ancienneté bénéficierait d'un salaire de base d'environ 2 800€ brut alors qu'un salarié appartenant à la même direction et avec une ancienneté de 10 ans bénéficiait d'un salaire de base d'environ 3 200€ brut. Ceci nécessite donc une analyse approfondie.

La Société souhaite garantir l'égalité de traitement des rémunérations mais aussi assurer une cohérence salariale en fonction de multiples critères comme : l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise, les missions exercées et l'autonomie constatée dans l'exercice de la fonction. La Direction se fixe donc pour objectif d'établir une classification interne pour ce métier et autant que nécessaire de corriger des écarts qui seraient alors constatés.

1.2 Actions mises en œuvre

- Analyse et corrections des écarts d'augmentations toutes CSP confondues

La Direction analysera et suivra les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiels avec l'établissement d'un document dans la BDESE présentant un bilan sexué des augmentations individuelles en termes de taux d'accès et de montant moyen par groupe, niveau et emploi repère lorsque cela est possible, et par durée du travail.

En complément, la Direction établira un bilan sexué déposé dans la BDESE des rémunérations à la performance avec une ventilation entre bonus et primes.

La direction provisionnera une enveloppe en 2026 de 0,2% de masse salariale brute de l'UES JCDecaux au titre d'éventuelles régularisations constatées ou consécutives à ces analyses.

- Analyse et corrections des écarts d'augmentations constatés par l'expertise sur la population des cadres

La Direction s'engage, pour les cadres justifiant d'au moins 3 ans d'ancienneté, à garantir un salaire de base minimum de 37,5K€ brut pour un coût de 20 000€ brut sur la durée annuelle du plan d'action.

- Focus sur les populations "chef(fe)s de pub" (112 cadres à date) et "chargé(e)s de patrimoine" (18)

Suite à l'analyse faite par le rapport METIS faisant apparaître des écarts historiques de rémunération parmi la population cadre, la Direction s'engage à entamer le réajustement de ces écarts en commençant par la population des chef(fes)s de pub et des chargé(e)s de patrimoine, qui si'ils étaient confirmés, feraient l'objet d'une régularisation au plus tard au 31 décembre 2026 et dans le cadre de l'enveloppe budgétaire de 0,2% de la masse salariale telle que précisée plus haut.

- Focus sur la population des coordinatrices et coordinateurs commerciaux

S'agissant des coordinatrices et coordinateurs commerciaux, la Direction souhaite revaloriser le salaire de base minimum des salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté à 2 600 € brut.

Par ailleurs, la Direction souhaite également qu'à partir de 18 mois d'ancienneté, le salaire de base minimum des coordinatrices et coordinateurs commerciaux soit automatiquement porté à 2 350 € brut.

Une enveloppe de 80K€ chargés sera budgétée et dédiée à cette action, intégrée dans l'enveloppe budgétaire de 0,2% de la masse salariale telle que précisé plus haut.

A compter de la signature du présent plan d'action, la Direction des Ressources humaines réalisera un état des lieux des coefficients conventionnels attribués aux coordinatrices et coordinateurs commerciaux, afin de s'assurer que chacune et chacun soit positionnés au bon niveau correspondant à son métier et ses missions.

Dans le cas où des inexactitudes seraient constatées, la Direction procèdera sans délai aux régularisations nécessaires.

1.3 Indicateurs de suivi

- Bilan annuel portant sur les salaires moyen et médian des hommes et femmes par emploi ;
- Présence du bilan sexué des augmentations individuelles dans la BDESE avec sa mise à jour annuelle
- Nombre de cadres ayant 3 ans d'ancienneté ;
- Nombre de cadres ayant reçu une revalorisation de leur salaire de base ;
- Nombre de salariés ayant vu leur salaire de base revalorisé sur la durée d'application du plan d'action ;
- Nombre de modifications de coefficients opérées par la Société ;
- Nombre d'écart constatés au sein de la population des chargé(e)s de patrimoine et des chef(fe)s de pub.

2. Une politique d'embauche favorisant l'égalité et la mixité

2.1 Constats et objectifs

- Augmenter la proportion d'emploi des femmes

Selon le rapport d'expertise du cabinet 3CSE, « sur la période étudiée 2021 à 2024, seulement un point de pourcentage en faveur des femmes a été gagné au niveau de l'UES, soit 32% de femmes en CDI présentes au 31/12/2023 contre 31% au 31/12/2021 ».

« Les analyses de ces proportions par tranches d'âge confirment que des efforts sont en train d'être faits en termes de remplacement de la population en favorisant le recrutement de femmes. En effet, le constat est tel que la proportion des femmes dans l'UES est supérieure à la moyenne générale pour la population de plus de 44 ans.

Cependant, l'expert estime qu'un rattrapage doit encore être atteint. C'est pourquoi il est légitime de retenir l'axe du recrutement et de l'embauche comme axe de progression dès lors que la situation de déséquilibre entre les genres semble loin de se résorber. A ce titre, les parties souhaitent mettre en place les mesures suivantes visant à influer sur le recrutement :

- Assurer la neutralité des intitulés et des contenus des offres d'emploi ;
- Assurer la formation à la lutte contre les biais de recrutement et les discriminations pour les équipes participant aux procédures de recrutement ».

- Garantir la mixité dans l'emploi

En étudiant la part des femmes et des hommes par grandes Directions de l'organisation de l'UES, on constate que la présence des femmes est plus significative dans les équipes de la Direction Générale (64%), de la Direction Générale Commerce & Marketing (64%) et de la Direction Générale Territoires et Institutions (58%).

A l'inverse, dans les métiers les plus importants en termes d'effectif, par exemple la Direction de l'Exploitation qui compte environ 1.200 salariés, soit près d'un tiers de l'effectif global de l'UES JCDecaux, les hommes, à fin décembre 2024, représentent 97% de l'effectif.

La direction se fixe donc pour objectif de renforcer les actions en faveur d'une mixité élargie sur la Direction de l'Exploitation, qui fait partie du cœur de métier de la Société, afin de faire progresser la présence du sexe sous-représenté au sein de cette Direction.

2.2 Actions mises en œuvre

- Augmenter la proportion d'emploi des femmes

Comme dans les accords et plans d'action précédents, le présent plan d'action prévoit que 100% des équipes participants au recrutement rattachés à la Direction des Ressources Humaines recevront, dans les deux mois de leur prise de fonction, une formation interne sur les dispositions légales relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les engagements pris par la Société en vue de garantir l'égalité professionnelle.

En termes de coût, il est précisé que cette formation est assurée sur le temps de travail habituel des salariés concernés, grâce aux ressources internes.

Par ailleurs, la Société demandera à chaque cabinet de recrutement prestataire de lui présenter, dans la mesure du possible, 50 % de candidates femmes et 50 % de candidats hommes. Le coût de cette demande sera nul.

Enfin, les offres mises en ligne seront formulées avec l'indication de l'accessibilité tant aux hommes qu'aux femmes.

- Garantir la mixité dans l'emploi

Au niveau de sa politique de recrutement, la Direction s'engage à augmenter l'effectif des femmes à la Direction de l'Exploitation de 3 ETP supplémentaires avant la fin de l'application du présent plan d'action. La Direction veillera également à ce que la proportion de candidatures féminines soit au moins de 5%.

Afin de se donner les chances d'atteindre voire de dépasser cet objectif, la Direction développera une politique marque employeur plus volontariste en matière de communication recrutement et de sourcing de candidatures féminines.

En ce sens, un partenariat est mis en place avec Golden Bees, leader du recrutement digital, afin de profiter de leur expertise axée sur la Data RH et le ciblage publicitaire programmatique, ce qui nous permettra de dépasser les biais de sourcing traditionnels via les sites d'emploi généralistes, et ainsi cibler spécifiquement les femmes qui correspondent à nos critères d'emploi.

Les messages et bannières seront diffusés sur des plateformes adaptées, comme Facebook ou Instagram, à des moments clés de leur navigation.

Cette action se concentrera sur les postes pour lesquels l'attractivité féminine est historiquement faible et où nos besoins de recrutement sont importants :

- Métiers Terrain : Agent Exploitation Secteur Technique, AMI Laveur, Ingénieur Travaux.

Le budget de ce partenariat avec Gloden Bees s'élèvera à environ 15 000 €.

Enfin, alors que les tenues de travail sont actuellement unisexes, la Société s'engage à fournir des vêtements au choix des collaborateurs et collaboratrices mieux adaptés aux différentes morphologies. Un catalogue femme et un catalogue homme seront ainsi proposés.

2.3 Indicateurs chiffrés de suivi

- Nombre d'offres d'emploi publiées / nombre d'offre d'emplois « conformes »
- Nombre de salariés participant aux recrutements qui ont bénéficié d'une formation sur la période / Nombre de salariés participant aux recrutements
- Nombre de candidature féminines recensées ;
- Nombre de femmes embauchées à la Direction de l'Exploitation à la fin de l'application du présent plan d'action ;
- Nombre de posts sur les réseaux sociaux présentant nos métiers d'exploitation (mixité des genres) ;
- Nombre de tenues commandées dans le catalogue femme.

3. La promotion et l'évolution de carrière des femmes

3.1. Constats et objectifs

La Société réaffirme son engagement à garantir une égalité pleine et entière entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels. Chaque collaborateur, quel que soit son genre, doit pouvoir accéder aux mêmes opportunités de développement, d'évolution et de promotion, y compris aux postes à haute responsabilité.

Cet engagement s'inscrit dans une démarche RSE de féminisation des instances dirigeantes au niveau du Groupe. L'accès aux postes à responsabilités s'appuie sur des critères objectifs, communs à tous, quel que soit le sexe : reconnaissance des compétences, de l'expérience, des performances et des qualités professionnelles.

Cependant, à la date du présent plan d'action, le taux enregistré de femmes dans les postes à responsabilités n'est que de 25%, en France quand notre objectif à atteindre au niveau du Groupe est à 40% à horizon 2030 (taux relevé de 37,7% à fin octobre 2025).

Pour nous permettre d'atteindre progressivement ce taux, la Direction se fixe pour objectifs de mettre en place des actions renforcer de formation et de mentorat dédiés aux femmes. Ceci afin également de :

- Renforcer l'engagement de nos collaboratrices ;
- Soutenir notre plan de Féminisation des Instances Dirigeantes ;
- Renforcer le leadership des futures dirigeantes de JCDecaux ;
- Leur permettre de s'affirmer et de se développer.

3.2. Actions mises en œuvre

- Parcours « Women Up »

La Société créera, pendant la durée d'application du plan d'action, un parcours sur 12 mois à destination d'une promotion annuelle de 10 femmes cadres volontaires de + de 30 ans et ou ayant au moins 6 années d'ancienneté identifiées comme « talents en devenir » au sein de JCDecaux.

Au cours de ce parcours, seront programmés 4 Mastersclass sur des thèmes stratégiques pour l'entreprise pour les sensibiliser et leur permettre de se projeter professionnellement.

Chaque collaboratrice se verra également affecté un directeur-parrain/une directrice-marraine qui devra organiser plusieurs déjeuners et temps d'échanges, écouter ses aspirations et ses besoins. Des actions de formation et la participation à des conférences sont également prévues tout au long du programme.

Plusieurs rencontres seront organisées avec des membres de la direction générale afin de les mettre en visibilité. L'objectif est de pouvoir déterminer, à l'issue de ce parcours, un projet d'évolution de carrière personnalisé.

- Enquête « JCDecaux Pulse »

La Société réalise chaque année une enquête « JCDecaux Pulse » pour sonder le niveau d'engagement et de confiance de l'ensemble des collaborateurs.

Du 9 mars au 27 mars 2026, la Société renouvelera cette enquête dans une nouvelle version qui permettra d'effectuer une cartographie des résultats qualitatifs et quantitatifs par genre, âge, ancienneté, statut et direction métier afin de pouvoir cibler nos points de force et nos axes d'amélioration et ainsi établir des plans d'action pour chacune de ces thématiques.

C'est ainsi qu'un focus particulier pourra être établi sur les femmes du Groupe et en France en analysant leurs réponses et ressentis à l'aune de 5 thématiques : Culture d'entreprise/nos valeurs – Management et Performance – Développement et Carrière – Bien-être au travail – Environnement & Conditions de travail.

Le coût de cette enquête correspondra au coût annuel versé pour l'utilisation de la plateforme, en fonction du nombre de licences, soit environ 70K€.

- Formation créée et dédiée aux coordinatrices commerciales

Lors du diagnostic établi, il a également été constaté que cette catégorie de métiers bénéficiait de peu de changement de statut, et demeurait au niveau d'agent de maîtrise.

La Direction se fixe pour objectif de créer les conditions d'un parcours en vue de favoriser l'évolution au poste de chef de publicité, statut cadre sur la base du volontariat, pour 7 coordinatrices commerciales par an.

Nota : l'accès à un poste de « chef de publicité » peut impliquer, selon la localisation de l'ouverture du poste, une mobilité géographique qui bien évidemment ne sera pas imposée.

A ce titre, la Direction a établi un programme de formation sur une journée de 7h en présentiel, suivi d'un retour d'expérience de 2h en distanciel. Les objectifs de cette journée de formation sont les suivants :

- Réactiver les enseignements et s'approprier un langage commun au cycle de vente JCDecaux ;
- Partager des pratiques sur la dimension commerciale ;
- Mettre en pratique la posture Ok/Ok dans la collaboration avec les commerciaux.

L'équilibre entre la théorie et la pratique sera une préoccupation permanente pour l'ensemble de la session de formation avec des études de cas et une évaluation des dimensions traitées (tests, questionnaires, grilles de lecture, grilles d'identification, grilles d'analyse...), mais aussi des exercices concrets favorisant la prise de conscience et l'intégration des compétences visées. La formation mettra également en place des jeux de rôles et partage des regards et expériences de chacun.

3.3. Indicateurs chiffrés de suivi

- Nombre de femmes présentées au parcours « Women Up » ;

- Bilan de l'enquête « JCDecaux Pulse » 2026 ;
- Nombre de coordinatrices commerciales inscrites à la formation établie ;
- Nombre de coordinatrices commerciales ayant bénéficié d'un changement de statut ;
- Nombre de coordinatrices commerciales ayant bénéficié d'une évolution de rémunération.
- Nombre de femmes ayant obtenu une progression professionnelle à l'issue du parcours Women up
- Nombre de coordinatrices commerciales ayant évolué au poste de commercial

4. Des conditions de travail décentes

4.1. Constats et objectifs

La Société réaffirme son engagement à garantir des conditions de travail optimales à ses salariés sur leur lieu de travail.

Deux récents évènements au sein de l'agence de Marseille, fermement sanctionnés et condamnés par l'entreprise en lien avec des situations de violences sexistes, démontrent la volonté de l'entreprise de garantir des conditions de travail optimales par une participation active à la lutte contre les incivilités, les violences faites aux femmes et aux hommes, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

En tant qu'entreprise socialement responsable et dans la perspective de lutter contre toutes les formes de comportements déviants (harcèlement moral et sexuel, propos sexistes, homophobes et autres...), la Société s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir et de lutter contre l'invisibilisation de tels agissements.

La Société se fixe donc pour objectif d'étendre les actions de sensibilisation prises au sein de l'agence de Marseille au niveau de l'entreprise de façon générale, à savoir le rappel des interlocuteurs légaux existants en matière de harcèlement, la communication plus large sur l'intranet et par affichage de la plateforme de signalement WHISPLI ou encore des actions de formation/sensibilisation dédiées et dont la participation serait obligatoire.

4.2. Actions mises en œuvre

La Direction rappelle dans le présent plan d'action que deux référents Egalité Femmes - Hommes sont nommés par le CSE, ainsi qu'un référent côté Direction en complément des DRH « métiers ». Ceci afin que les victimes et les témoins puissent toujours avoir un interlocuteur et une oreille attentive,

En complément de cette obligation légale, une plateforme de signalement anonyme est mise à disposition des collaborateurs lanceurs d'alerte sur des situations d'harcèlement ou d'autres déviances observées. La procédure de lancement d'alerte est mise à disposition sur l'intranet et affichée sur les panneaux d'affichage présents sur l'ensemble des sites.

La Société déploiera, durant la mise en œuvre du présent plan d'action, une Politique Anti-harcèlement en France mais également au niveau du Groupe dès janvier 2026, afin de lutter activement contre toute forme de violence au travail grâce à la mise en place de nombreux outils à destination des managers et des salariés afin de détecter, prévenir et traiter toute situation problématique. Les axes de cette politique sont les suivants :

- Contexte et champ d'application

- Objectif de la politique, ambition et terminologie
- Différents types de harcèlement et comment les reconnaître
- Droits et responsabilités
- Mécanismes de plainte et de signalement
- Enquête et sanctions
- Représailles et confidentialité
- Mise en œuvre et suivi de la politique
- Application et gouvernance de la politique

Également, la Société proposera sur la JCDecaux Academy un parcours de formation dédié sur les situations de violences sexuelles et sexistes, mais aussi des formations sur la prévention des situations de conflits, afin que chacun puisse prendre conscience des éventuelles situations anormales et savoir comment agir. L'objectif étant de former 100% des personnels sur cette procédure de lancement d'alerte.

Enfin, 100% des nouveaux collaborateurs doivent avoir suivi dans les six mois suivant leur entrée dans l'entreprise, la formation obligatoire relative à l'égalité professionnelle « ensemble agissons pour l'égalité femme -homme ».

4.3. Indicateurs chiffrés de suivi

- Nombre de signalement recensés sur la plateforme de signalement, en matière de harcèlement sexuel et violence sexistes ;
- Nombre de salarié ayant réalisé les programmes de sensibilisation facultatifs relatifs aux violences sexuelles et sexistes et sur la prévention des situations de conflits ;
- Nombre de salariés ayant réalisé leur formation obligatoire sur l'égalité professionnelle.

Fait à Plaisir, le 25 novembre 2025

DRH Groupe JCDecaux