

ACCORD HANDICAP AU SEIN DE L'UES JCDECAUX

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- **La société JCDecaux France**, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par Monsieur _____, en sa qualité de DRH France et Projets RH Internationaux, dûment mandaté.
- **La société JCDecaux SE**, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par Monsieur _____, en sa qualité de DRH France et Projets RH Internationaux, dûment mandaté.

Constituant l'UES JCDecaux

D'une part,

ET :

- Les représentants dûment mandatés des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES JCDecaux :
 - Pour la F3C CFDT,
 - Pour la CFE-CGC,
 - Pour la CGT,
 - Pour FO,
 - Pour l'UNSA,

D'autre part,

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 de la 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 d'une durée de trois ans dans le but de favoriser l'emploi, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des personnes handicapées.

En 2021, un second accord d'une durée de trois ans a été signé, s'inscrivant dans la même lignée de maintien dans l'emploi et de favorisation de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Au terme de ces deux accords, 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 des accords.

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

Par cet accord, les parties signataires entendent 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 ;
- ✓ Renforcer et élargir les actions existantes de maintien dans l'emploi ;
- ✓ Développer la prévention et l'accompagnement des salariés en situation de handicap déclaré inapte ;
- ✓ 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 ;
- ✓ Permettre aux collaborateurs en situation de handicap de bénéficier de conditions adaptées dans l'accomplissement de leurs démarches liées au handicap, ainsi que pour leurs ayants droit en situation de handicap.

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

Sont également concernés les salariés ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapés 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).

En revanche, dans l'éventualité où ladite reconnaissance 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 sur le lieu de travail

Article 1.1 – Objectifs en matière d’embauche de salariés, stagiaires et alternants

A) Objectifs

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 :

- ✓ **5 à 15** salariés au minimum (le CDI sera privilégié)
- ✓ **13** stagiaires / alternants

Il est rappelé qu’à la date de signature du présent accord, la loi impose un taux d’emploi de travailleurs handicapés d’au moins 6%. Pour 2025, le taux d’emploi de travailleurs handicapés est de 6,78% pour JCDecaux France, et de 1,85% pour JCDecaux SE, ce qui nous incite à accentuer ces objectifs d’embauche fixés ci-dessus pour l’entité JCDecaux SE.

B) Processus de recrutement

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

L’UES JCDecaux entend ainsi :

- Développer son image employeur afin de se faire connaître auprès des candidats en situation de handicap sur l’espace de recrutement ainsi que sur la page agoRHa disponible sur l’intranet ;
- Lors de recherches de nouveaux locaux pour location et/ou achat par JCDecaux, faire en sorte que les critères de recherche soient accentués sur l’aménagement pour les personnes en situation de handicap ;
- 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 conférés. Par ailleurs, la Société s’engage à maintenir une démarche proactive pour solliciter des sociétés d’intérim spécialisées dans le travail temporaire pour l’insertion des personnes en situation de handicap.

Article 1.2 – L’intégration de nouveaux salariés en situation de handicap

En complément de la visite médicale à l’embauche obligatoire, tout candidat externe ou interne, reconnu en situation de handicap, pressenti à un poste au sein de l’entreprise, 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.

Cet accompagnement complémentaire a pour but d’identifier ou de prescrire les compensations ou aménagements nécessaires à la prise de poste.

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

- Mise en place si nécessaire d’aménagements de postes selon les préconisations du 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 :
 - Formations

- Entretiens de suivi réguliers
- Aménagements organisationnels (besoins matériels, télétravail etc.)
- Sensibilisation du manager du salarié concerné avec l'obligation de réaliser un module de formation obligatoire déployé sur la JCDecaux Academy sur cette thématique précise.
- Mise en place d'un référent handicap afin de permettre au nouvel arrivant d'avoir un accompagnement individualisé dès sa prise de poste mais également un suivi rapproché au quotidien. Les coordonnées du Référent handicap de chaque Direction seront communiquées sur les panneaux d'affichage au sein de chaque site, agence et dépôt.

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

Article 2.1 – Objectifs en matière de maintien dans l'emploi

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 70% 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.

L'objectif de 70 % de maintien dans l'emploi s'apprécie au sein de l'UES, et se traduit par des aménagements de poste, l'adaptation des conditions de travail ou encore de la mobilité interne.

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

A) Procédure d'anticipation des risques d'inaptitude pour les BOETH

Forte de l'expérience acquise dans le cadre des accords relatifs au handicap, la Société 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 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 ;

Par ailleurs, s'agissant des salariés en situation de handicap de retour d'une longue absence pour arrêt de travail, la Direction s'engage à développer des entretiens obligatoires spécifiques de reprise, à réaliser avec le manager dans une optique de garantir le bien-être au retour sur le lieu de travail.

B) Accompagnement au reclassement interne et externe pour garantir le maintien dans l'emploi

Si malgré les mesures de prévention mises en place, l'inaptitude du salarié en situation de handicap était finalement constatée avec des préconisations de reclassement, il est rappelé que la procédure légale de reclassement sur un autre emploi s'appliquera, et que des formations adaptées seront proposées afin de permettre le reclassement en interne et le maintien dans l'emploi.

Dans le cas où tout reclassement au sein de l'entreprise était impossible, la Direction s'engage à apporter au salarié un soutien personnalisé avec la prise en charge complète d'un bilan de compétences, afin de l'accompagner dans son reclassement externe.

C) Aménagement de poste

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

A cet effet, la DRH au nom de l'UES JCDecaux participera au financement de la mise en place d'aménagements nécessaires et relevant de la situation de handicap du collaborateur.

Les parties signataires s'accordent à définir le processus 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 (assisté s'il le souhaite d'un Représentant du personnel et/ou d'un spécialiste d'un organisme habilité) et le référent RH ;
- Mise en place des aménagements ;
- Suivi des aménagements.

La Direction s'engage à assurer une rapidité et une qualité de ces aménagements dans les conditions suivantes :

- Garantir un délai maximal d'un mois pour l'étude et pour la mise en œuvre des aménagements, sauf impossibilité motivée ;
- Prévoir une période de test des aménagements avec des ajustements possibles ;
- Le cas échéant, rappeler la possibilité pour le salarié de demander une réévaluation de l'aménagement en cas d'aggravation du handicap ou de changement de poste.

Un point sera notamment fait dans le cadre de la Commission de suivi prévue dans la Partie V du présent accord, s'agissant du bon suivi de ce processus d'aménagement pour les salariés concernés.

D) Adaptation des horaires

Les salariés en situation de handicap pourront bénéficier d'une adaptation des horaires en accord avec la hiérarchie.

Cette adaptation se traduit par l'octroi d'une franchise en temps deux fois par jour.

Cette dernière pourra être prise le matin en début de travail, à l'heure du déjeuner, ou enfin le soir en fin de journée, sachant que ces deux franchises ne peuvent être cumulées pour être prises 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.

E) Souplesse accordée dans l'accès au télétravail

Lorsqu'un poste est éligible au télétravail au regard de l'accord en vigueur, les salariés en situation de handicap qui en font la demande bénéficient d'une priorité d'accès au télétravail

mais peuvent aussi déroger de façon plus favorable au nombre de jours maximal hebdomadaire, si le médecin du travail le préconise ou si cela permet d'améliorer significativement leurs conditions de travail. Tout refus devra être motivé par écrit.

Cette souplesse s'applique tant aux collaborateurs en situation de handicap qu'aux collaborateurs ayant, à leur charge, un enfant atteint de handicap.

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

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé permet aux salariés en situation de handicap de bénéficier de différentes aides prévues par la législation. Ainsi la Société mettra en place, au profit des salariés concernés, des mesures permettant de les aider dans l'obtention de la RQTH, à savoir :

- Un livret RQTH regroupant l'ensemble des démarches à réaliser dans le cadre de la reconnaissance ;
- Un guide des bases légales relatifs aux travailleurs handicapés afin de porter à leur connaissance l'ensemble des droits auxquels ils pourraient prétendre ;
- Une copie de l'accord remis à tout nouvel arrivant, aux médecins du travail en charge du suivi des salariés concernés ainsi qu'à toute personne faisant part à la Société d'une reconnaissance postérieurement à la signature du présent accord.

Par ailleurs, une information spécifique sur l'intérêt de la RQTH et sur les modalités d'accompagnement proposées par l'entreprise sera systématiquement faite :

- lors de l'entretien de retour de longue absence mentionné au A) du présent article 2.2 ;
- lors de la mise en place d'un aménagement de poste, sous réserve de l'accord du salarié.

G) Autorisation d'absence

Les salariés en situation de handicap pourront bénéficier de deux jours d'absences par an, rémunérés à 100%, afin d'effectuer des démarches administratives ou pour des visites médicales en lien avec leur handicap.

Ces deux journées d'autorisation d'absence constituent un socle auquel peuvent s'ajouter deux journées d'absence supplémentaires sous réserve de la présentation de justificatifs afférents.

Ces deux autorisations d'absence sont également étendues aux salariés ayant à charge un enfant atteint de handicap, pour la réalisation des démarches administratives ou visites médicales nécessaires.

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

H) Aménagement du congé spécifique à la survenance d'un handicap chez l'enfant

A la date de signature du présent accord, la loi prévoit que tout salarié a le droit à un congé spécifique à la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer de son enfant, d'une durée de 5 jours ouvrables.

En principe, ces 5 jours doivent être pris dans la période de l'annonce du handicap, de la pathologie ou du cancer et ne sont pas fractionnables.

Les parties au présent accord conviennent d'assouplir cette dernière règle en permettant aux salariés concernés d'une part de prendre ces 5 jours de congés dans l'année suivant l'annonce

du handicap (sur 365 jours glissants), d'autre part d'avoir la possibilité de les poser de manière fractionnée.

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.

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.

A) Création d'un onglet handicap AgoRHa

La Société s'engage à mettre en place un onglet dédié au handicap sur la page AgoRHa, afin d'y partager les informations légales et règlementaires mais également afin de porter à la connaissance de tous la politique handicap mise en œuvre au sein de l'entreprise.

B) Création de modules dédiés sur la JCDecaux Academy

Des modules de formation en e-learning seront mis en place sur la plateforme JCDecaux Academy afin de sensibiliser l'ensemble des salariés :

- Une formation obligatoire des managers à l'accueil d'un salarié handicapé ainsi qu'aux risques psychosociaux ;
- Une formation de tous les salariés de l'UES JCDecaux à la notion de handicap.

Ces modules feront parties des formations obligatoires à suivre avant la fin de l'année 2026.

C) Organisation de Webinaires

Un à deux webinaires seront organisés chaque année sur le thème du handicap, la réglementation interne et externe, ainsi que les droits associés.

D) La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)

Depuis de nombreuses années, la société participe à la SEEPH 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 maintenir et 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.

PARTIE V – 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, met 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 Gennevilliers.

Cette commission se réunira tous les trois mois afin d'apprécier les délais de mise en place des aménagements des postes de travail des salariés en situation de handicap. Une fois par an, un bilan sur les actions (menées et en cours) sera également présenté à cette commission afin de garantir la continuité et l'application de la politique handicap poursuivie et développée dans cet accord.

Enfin, 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.

PARTIE VI – Dispositions diverses

Article 6.1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES JCDecaux.

Article 6.2 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 18 mois, à compter de sa date de signature.

Article 6.3 – Dénonciation

L'accord peut être dénoncé d'un commun accord par l'ensemble des parties signataires et dans la même forme que sa conclusion.

La dénonciation devra intervenir au cours de la première moitié de chaque période de calcul afin de préserver le caractère aléatoire de l'intéressement.

La dénonciation doit être notifiée et déposée auprès de la DRIETS compétente dans un délai de quinze jours à compter de sa signature.

Par exception, l'accord peut être dénoncé unilatéralement par l'une des parties signataires, en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions légales et réglementaires, après que l'Administration a initialement demandé le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales et/ou réglementaires.

Article 6.4 – 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, sous réserve du respect des dispositions légales applicables notamment concernant la date d'entrée en application d'un tel avenant.

Article 6.5 – Adhésion

Conformément à l'article L 2261-3 du code du travail, une organisation syndicale représentative dans l'entreprise non-signataire pourra adhérer au présent accord.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DRIEETS des Yvelines.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 6.6 – Dépôt

Dès sa signature, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives par courriel avec accusé de réception.

Au terme du délai d'opposition, il sera, conformément aux exigences légales, déposé par la Direction auprès de la DIRECCTE des Yvelines en deux exemplaires, dont un électronique, ainsi qu'au Greffe du Conseil de prud'hommes de Versailles en un exemplaire.

Fait à Plaisir,

Pour la Direction :

Pour la Société JCDecaux France

Pour la Société JCDecaux SE

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Pour la F3C CFDT :

Pour la CFE-CGC :

Pour la CGT :

Pour FO :

Pour l'UNSA :