

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE  
**DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE**  
**25 JUILLET 2023**

**Membres de la Direction**

Thierry RAULIN	Directeur des ressources humaines
Margaux BRAHAMI	Juriste droit social

**Membres titulaires**

Christelle VIRION	Collège Employé	FO	
François GONZALEZ	Collège Employé	FO	
Alexandre RAMON	Collège Employé	FO	
Sébastien CHESNÉ	Collège Employé	CGT	absent
Gilles COIQUAUD	Collège Employé	CFDT	absent
Manuel DOS SANTOS	Collège Employé	CGT	
Alain GUILLIN	Collège Agent de maîtrise	CFDT	
Fouad MAAZOUZA	Collège Agent de maîtrise	CFDT	absent
Mario AZEVEDO PEREIRA	Collège Agent de maîtrise	FO	
Delphine BROYER	Collège Agent de maîtrise	FO	
Patrice QUESNE	Collège Agent de maîtrise	UNSA	
Corinne THYS	Collège Cadre	UNSA	
Marc AUGUSTYN	Collège Cadre	CFE-CGC	
Paul ADENIS	Collège Cadre	CFE-CGC	absent
Jean-François CLAVERIE	Collège Cadre	UNSA	

**Membres suppléants**

Belkacem BENABDALLAH	Collège Employé	FO	
Corinne PERRET	Collège Employé	FO	absente
Patrick CHOMAT	Collège Employé	CGT	
Christophe L'AFFETER	Collège Employé	CFDT	absent
Katia SALMON	Collège Employé	CGT	absent

**Les représentants syndicaux au Comité social et économique**

Jean-Marc JACQUIN	Représentant syndical	CFDT
Jean-Christophe RAMOS	Représentant syndical	CGT
Thierry LANCHON	Représentant syndical	FO
Bernard PERRET	Représentant syndical	UNSA
Élisabeth LOUIS	Représentante syndicale	CFE-CGC

**Invités :**

Marion BILLIET	point 6
Frank DIZDAREVIC	point 9
Damia LESIEUR	points 4, 5
Julien MARTIN	points 8, 9
Sophie MERCIER	point 3
Vincent NOËL	point 9
Julien SIMON	points 2, 3

Cabinet Métis (trois intervenants) point 2, 3

## **Ordre du jour de la réunion du Comité social et économique**

II. Information et consultation du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de l'UES JCDecaux (telle que prévue à l'article L.2312-17 du Code du travail)	4
III. Information et consultation du CSE sur la situation économique et financière de l'UES JCDecaux (telle que prévue à l'article L.2312-17 du Code du travail)	15
I. Approbation du PV de la réunion du 27 juin 2023	23
IV. Information et consultation du CSE relative à la dénonciation de l'usage relatif à la subrogation et mise en place d'un nouveau mécanisme de maintien de salaire	24
V. Les élus demandent à ce qu'un point précis soit fait par la direction sur :	28
• les conditions de rémunération pour les salariés en accident de travail ;	28
• les conditions de mise en place de la prévoyance pour les salariés devant en bénéficier.	28
IX. Information du CSE concernant l'audit Pisoni	31
VII. Information et consultation sur le projet de recours exceptionnel au travail de nuit sur l'aéroport de Marseille	31
VIII. Information et Consultation du CSE sur les propositions de postes qui seront présentées à Monsieur SCHWAIGER-PERROT suite à son inaptitude médicalement constatée	37
VI. Information et consultation sur le recours au travail de nuit dans le cadre du montage numérique du chantier de l'aéroport de Lille	39
X. Information relative à la première réunion du Comité de la Société Européenne	40
XI. Position de la direction concernant la semaine entre Noël et jour de l'an	41
XII. Point sur la politique voyage	41
XIII. Information et consultation du CSE sur les activités sociales et culturelles	42

*La séance ordinaire est ouverte à 8 heures 56 sous la présidence de Thierry RAULIN.*

## **II. Information et consultation du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de l'UES JCDecaux (telle que prévue à l'article L.2312-17 du Code du travail)**

### **Cabinet Métis**

Tout d'abord, nous remercions le CSE pour sa confiance et la Direction pour la qualité des échanges, même si nous avons connu des difficultés à obtenir certains documents financiers.

Nous notons que 2 914 salariés sont présents dans les effectifs au 31 décembre 2022. Ce chiffre est stable par rapport à 2021, mais les effectifs tendent à décroître par rapport aux années précédentes. Les effectifs de JCDecaux France restent majoritaires au sein de l'UES, mais dans une proportion moins large que par le passé.

La population des employés diminue progressivement, tandis que celle des cadres se maintient. Ainsi, la proportion des cadres dans les effectifs tend à augmenter.

Par ailleurs, les taux de départ et de turn-over avaient diminué en 2020, du fait de la crise sanitaire, avant de remonter en 2021 et 2022. Le taux de turn-over en 2022 frôle les 12 %. Le taux de départ dépasse quant à lui les 12 %. Les sorties étant légèrement supérieures aux embauches, les effectifs diminuent globalement.

### **Thierry RAULIN**

Le turn-over volontaire de l'UES s'élève à 10,5 % en 2022. Nous projetons que ce taux atteindra 8,7 % en 2023. Le turn-over volontaire est donc plutôt orienté à la baisse, ce qui reste néanmoins à confirmer en fin d'année.

Je reviens également sur le commentaire du Cabinet Métis selon lequel « l'écart se réduit considérablement (295 sorties pour 277 entrées) ». Je considère qu'il s'agit d'une bonne nouvelle, car le nombre de recrutements progresse significativement. Après la pandémie, nous avons renoué avec un rythme de recrutement soutenu, ce que confirme d'ailleurs l'année 2023 avec beaucoup de postes ouverts.

Nous sommes donc sur une dynamique positive en termes d'emplois, dans le contexte d'un marché effervescent, alors même que la pandémie a suscité chez de nombreux salariés une réflexion sur leur devenir professionnel. Le turn-over chez JCDecaux reste très contenu par rapport à d'autres groupes, où celui-ci atteint souvent 20 à 25 %.

### **Bernard PERRET**

Quelle est la différence entre taux de départ et taux de turn-over ?

### **Thierry RAULIN**

Pour ma part, je m'intéresse en particulier au turn-over volontaire, c'est-à-dire aux démissions et aux fins de période d'essai à l'initiative du salarié. C'est pour ainsi dire le turn-over que l'entreprise « subit ». Il s'agit, de la mesure la plus précise du turn-over.

### **Cabinet Métis**

En réponse à la question, le taux de turn-over comprend les entrées et les sorties, alors que le taux de départ est calculé sur la base du nombre de départs en une année comparativement aux effectifs présents pendant l'année N-1.

Il est vrai que les recrutements ont augmenté chez JCDecaux en 2021 et 2022. Toutefois, les entrées

### **Thierry RAULIN**

Les courbes se rapprochent et nous arriverons bientôt au point de croisement.

### **Cabinet Métis**

Dans le détail, les effectifs de moins de 25 ans ont augmenté pour retrouver un niveau comparable à celui de 2018 et 2019, tandis que le nombre de salariés dans les autres tranches d'âge tend à diminuer.

### **Thierry RAULIN**

J'ajoute que la progression des effectifs de moins de 25 ans ne se fait pas au détriment des plus anciens, car la catégorie des 60 ans et plus augmente également. Par conséquent, nous observons un équilibre des deux côtés de la pyramide des âges. En outre, il faudrait intégrer les alternants pour obtenir une vision plus juste de l'ensemble des effectifs de moins de 25 ans dans l'entreprise. JCDecaux s'efforce en effet de développer une politique favorable à l'alternance.

### **Cabinet Métis**

En 2021-2022, le nombre de départs a dépassé de 122 celui des sorties. Cet écart négatif est particulièrement marqué au sein de la DEX. Cependant, nous notons une reprise des embauches entre 2021 et 2022, surtout en créations de postes. Ainsi, le nombre d'embauches en CDI a plus que doublé en 2022 par rapport à 2021 sur le périmètre de JCDecaux SE. Au niveau de JCDecaux France, nous constatons beaucoup de remplacements et de transformations de CDD en CDI.

Quand l'entreprise peine à recruter des candidats en externe, les CDD constituent un vivier intéressant à exploiter.

### **Thierry RAULIN**

Oui. Nous recrutons aussi des alternants en dernière année d'école. Nous leur proposons ainsi des CDI en fin de période d'alternance. Aujourd'hui, nous parvenons à convertir environ 30 % des alternances en CDI, mais nous ambitionnons d'atteindre 40 %. Cette politique, que nous avons initiée il y a quatre ou cinq ans, porte ses fruits.

### **Jean-Christophe RAMOS**

Dans quels secteurs les postes chez JCDecaux France ont-ils été créés ?

### **Thierry RAULIN**

Data, IT, et autres directions métiers. À date, nous comptons 180 postes ouverts, dont une cinquantaine de créations.

### **Jean-Christophe RAMOS**

Ce ne sont donc pas des créations de postes dans l'exploitation.

### **Thierry RAULIN**

Elles concernent en effet plus souvent d'autres fonctions, et majoritairement dans la catégorie cadres.

### **Cabinet Métis**

Concernant les sorties, les démissions retrouvent et dépassent leur niveau d'avant la crise sanitaire. Elles représentent ainsi près d'un départ sur trois. Nous avons relevé 86 démissions en 2022. En revanche, nous observons une légère diminution des ruptures conventionnelles individuelles en 2022, par rapport aux années 2019 et 2020.

Quant à l'augmentation des licenciements pour inaptitude, la Direction – que nous avons interrogé sur la question – explique que la moyenne d'âge des salariés de la DEX s'accroît. Or, cette population est la plus concernée par les licenciements pour inaptitude.

### **Thierry RAULIN**

L'effet APLD joue également sur cette tendance.

La rupture conventionnelle collective, par définition, était ponctuelle. Il est donc normal de constater une forte baisse en 2022. En revanche, les ruptures conventionnelles individuelles restent stables et sont même en progression par rapport aux années avant 2020.

### **Cabinet Métis**

Notre comparaison porte sur 2021. 44 ruptures conventionnelles individuelles ont été enregistrées en 2022, contre 53 en 2021.

### **Julien SIMON**

C'est l'activité partielle qui explique cette tendance à la diminution.

### **Thierry RAULIN**

Les effets de la pandémie biaisent l'analyse de ces éléments.

### **Cabinet Métis**

Nous avons également relevé 13 démissions parmi les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté ; un chiffre en augmentation. Il s'agit de la seule question pour laquelle la Direction ne nous a fourni aucune réponse.

### **Thierry RAULIN**

Certes, mais ce chiffre est tellement faible qu'une augmentation reste difficile à interpréter. Dans les années précédentes, le chiffre « record » est de 9 en 2019. Il n'y a eu donc que quatre démissions de plus en 2022 par rapport à ce niveau le plus haut. Dans l'immédiat, je n'ai pas de commentaires à formuler. Il faudra voir si cette tendance se confirme en 2023 et 2024.

D'une part, nous savons que le marché est dynamique. D'autre part, la période de pandémie a amené beaucoup de salariés à s'interroger sur leur parcours professionnel ou à changer de vie. Un bilan de 13 démissions reste peu significatif au regard de la taille de l'entreprise, mais le Cabinet Métis a raison de souligner que ce chiffre est le plus élevé au cours des cinq dernières années.

### **Cabinet Métis**

C'est la première année où nous observons cette tendance à la hausse des démissions chez les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

### **Thierry RAULIN**

Du reste, je considère que ces démissions chez des salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté constituent – en quelque sorte – une bonne nouvelle. Nous sommes en effet habitués au phénomène inverse : passé un certain âge, les salariés ne quittent plus JCDecaux. Par exemple, nos cadres supérieurs ont souvent 15 ou 20 ans d'ancienneté. En raison de cette situation, les jeunes salariés de moins de 30 ans sont plus enclins à quitter l'entreprise, car ils estiment que leurs perspectives d'ascension sont bloquées par des supérieurs hiérarchiques ayant tous une ancienneté très élevée.

Je préfère constater un taux de turn-over équilibré entre jeunes et plus anciens, plutôt que celui-ci se concentre sur la population jeune.

Chez JCDecaux, le Codir n'a pas changé depuis 17 ans (hormis la Direction financière).

Certes, la fidélité à l'entreprise constitue un atout indéniable, mais elle représente parfois un frein au développement de carrière.

### **Cabinet Métis**

Les licenciements chez JCDecaux France repartent à la hausse en 2022, après avoir diminué en 2020 et 2021. Les licenciements pour inaptitude ont quant à eux doublé entre 2021 et 2022. La Direction nous a indiqué que beaucoup de salariés déposaient une demande de reconnaissance de maladie professionnelle compte tenu de leur âge et de leur ancienneté.

### **Thierry RAULIN**

Plus généralement, je pense que l'effet de l'APLD pèse fortement. L'année de référence est plutôt 2019. Or celle-ci est comparable à 2022 en termes de licenciements pour inaptitude.

### **Cabinet Métis**

JCDecaux SE comptait 505 salariés dans ses effectifs au 31 décembre 2022. Les effectifs cadres de JCDecaux SE ont augmenté de près de 34 % entre 2016 et 2022. Les taux de turn-over (19 %) et de départs (17,1 %) sont supérieurs à ceux de JCDecaux France, et orientés à la hausse. La population des moins de 25 ans et des plus de 55 ans augmente.

Au global, l'écart entre les entrées et les sorties est de +10, mais dans le détail, il varie considérablement selon les directions (+18 pour la Direction Data Corp ; +15 pour la Direction des SI Corp ; -19 à la Direction études). Les démissions, qui ont doublé en un an, constituent le principal motif de départ et atteignent en 2022 un niveau inégalé, même en les comparant aux années précédant la pandémie.

La Direction explique que cette tendance est liée au phénomène de « grande démission » constatée en France et à l'étranger. La Direction considère en outre que ce constat est à relativiser, car il est exprimé en pourcentage des sorties et non en volume. Sur le site de Neuilly, les démissions concernent principalement des salariés de moins de 35 ans avec moins de 5 ans d'ancienneté, dans un contexte de marché attractif. La Direction ajoute que la stabilité du management apparaît aux yeux des jeunes salariés comme un manque de perspectives professionnelles.

Chez JCDecaux SE, les démissions se concentrent parmi les salariés ayant entre 2 et 5 ans d'ancienneté.

### **Jean-Christophe RAMOS**

Qu'appellez-vous le phénomène de « grande démission » ?

### **Thierry RAULIN**

Aux États-Unis, après la pandémie, puis en Europe, les démissions ont explosé. Beaucoup de salariés, pendant les périodes de confinement, ont repensé leurs projets professionnels.

### **Jean-Christophe RAMOS**

Aux États-Unis, la « grande démission » englobe des salariés qui, selon leur employeur, travaillent moins intensément qu'avant, sans pour autant quitter leur entreprise.

### **Thierry RAULIN**

Non, je parle bien de ceux qui quittent l'entreprise. Les démissions ont atteint un niveau jamais vu auparavant. Toutes les entreprises connaissent ce phénomène post-Covid. Toutefois, il faut relativiser les chiffres en les ramenant aux données brutes, et non en les exprimant en pourcentage. D'ailleurs, JCDecaux résiste plutôt mieux que beaucoup d'autres groupes à ce phénomène. De surcroît, les démissions se concentrent sur des populations cadres dans des métiers très porteurs.

## **Cabinet Métis**

Nous relevons une hausse des jours d'absence pour maladie de 50 % chez JCDecaux SE. Cette augmentation est également marquée du côté de JCDecaux France, bien que moins fortement.

La Direction l'explique par une tendance nationale, liée notamment à un changement de rapport au travail depuis la crise sanitaire. La Direction ajoute que la fin de l'APLD en octobre a produit un impact sur l'absentéisme.

## **Thierry RAULIN**

Oui, la fin de l'APLD, corrélée au retour du temps de travail à 100 %, a eu des répercussions sur l'absentéisme.

L'absentéisme a atteint un niveau record dans l'entreprise. Il correspond à l'absence de 150 salariés du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Nous comptons concentrer nos efforts sur la lutte contre l'absentéisme de courte durée. Nous allons ainsi appliquer le critère de Bradford qui permet de mettre en exergue le cas de salariés souvent arrêtés pour de courtes durées. Il consiste à multiplier, sur une période donnée, le nombre de jours d'arrêt total multiplié par le nombre d'arrêts au carré. Nous connaissons des salariés qui s'arrêtent 15 fois une journée au cours de l'année. Dans de tels cas, l'application du critère de Bradford donnerait un résultat de 15 (journées)\*15<sup>2</sup> (nombre d'arrêts), soit un résultat énorme. Cela nous permettrait de mieux identifier les arrêts fréquents de courte durée.

Ces derniers peuvent être tout à fait valides, dans le cas par exemple de maladies chroniques, mais 15 arrêts d'une journée par an nous interrogent. L'application du critère de Bradford nous aidera à réfléchir à la manière dont nous pouvons éviter des pratiques qui ne sont pas acceptables.

## **Alexandre RAMON**

Vous ne pouvez pas juger de la nature d'un arrêt. Vous n'êtes pas médecin.

## **Jean-Christophe RAMOS**

Un salarié malade s'arrête. La maladie serait-elle inacceptable à vos yeux ?

## **Thierry RAULIN**

Quand un salarié est malade 15 fois une journée par an, il faut quand même regarder ce qu'il en est. L'application du critère de Bradford nous permet de cerner des cas pour lesquels nous pourrions déclencher des contre-visites médicales afin de nous assurer que l'arrêt est justifié. L'entreprise en a le droit pour lutter contre l'absentéisme.

Quand il atteint un tel niveau, l'absentéisme constitue une véritable contrainte pour l'entreprise. Il génère de la désorganisation au sein de l'entreprise et représente une charge pour la société tout entière. Comme vous le savez, le gouvernement souhaite prendre des mesures pour lutter contre ce fléau. L'absentéisme a ainsi augmenté de 41 % après la fin de la pandémie. Il est impensable que la population soit soudainement devenue plus malade, à un tel niveau, en l'espace d'une année.

## **Jean-Christophe RAMOS**

Avec cette logique, vous finirez par embaucher des robots, car eux ne tombent jamais malades. Un salarié peut très bien être malade 15 journées par an. Qu'est-ce que vous jugez « inacceptable » dans la maladie ? Vos propos sont choquants.

## **Thierry RAULIN**

L'entreprise peut déclencher des contre-visites d'inspection. Si le salarié contrôlé est véritablement



Procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE du 25 juillet 2023  
UES JCDecaux  
malade, il n'y a pas de problème.

**Jean-Christophe RAMOS**

Certes, mais l'entreprise est aussi garante de la préservation de la santé des salariés.

**Thierry RAULIN**

Je voulais juste dire que nous concentrerons les contre-visites d'inspection sur les salariés pour lesquels l'indice de Bradford est le plus élevé.

**François GONZALEZ**

Ce sont vos propos qui nous choquent. Vous jugez du caractère d'une maladie.

**Thierry RAULIN**

Je ne juge pas, je constate. Je dis simplement qu'un indice élevé de Bradford peut donner lieu à des contre-visites médicales pour s'assurer que l'arrêt est justifié, car il s'agit d'une charge pour la collectivité, au sens large du terme, ce qui nous conduit à observer une stricte vigilance.

Bien entendu, un salarié malade doit s'arrêter. Nous savons que notre taux d'absentéisme élevé est aussi lié à l'ancienneté des salariés. Certains souffrent de pathologies chroniques et lourdes. Notre idée n'est évidemment pas de les cibler, mais rien n'empêche l'entreprise de s'assurer que les arrêts sont justifiés *via* des contre-visites.

Chez les jeunes, nous constatons d'année en année un taux d'absentéisme de courte durée supérieur à celui des plus de 50 ans.

**Jean-Christophe RAMOS**

Vous avez le droit de contrôler, mais cela nous pose problème quand vous dites que la maladie est inacceptable.

**Thierry RAULIN**

Je n'ai jamais dit cela !

**Jean-Christophe RAMOS**

Vous avez dit que 15 arrêts dans une année étaient inacceptables.

**Thierry RAULIN**

Quand un salarié est arrêté 15 fois une journée au cours d'une même année, c'est franchement suspect.

**Alain GUILLIN**

À titre d'exemple, certains salariés sont sujets aux migraines. Quand ils ont une crise, ils ne peuvent pas travailler. Ils ont besoin de s'isoler dans le noir pendant une journée, mais le lendemain ils peuvent revenir au travail.

**Thierry RAULIN**

Dans une telle situation, la contre-visite permet de le confirmer. Il n'y a pas de problème.

En tout cas, l'évolution de l'absentéisme est un sujet de préoccupation.

**Cabinet Métis**

L'absentéisme est particulièrement marqué à la DGRPO. En effet, cette direction, qui représente 67 %

des effectifs, concentre 83 % du nombre de jours d'absence, quasiment 100 % des accidents du travail, et 98 % des absences pour maladie professionnelle. Nous avons interrogé la Direction sur ce point et elle nous a répondu que les agents d'exploitation étaient plus exposés aux troubles musculosquelettiques, malgré les actions engagées pour améliorer les conditions de travail.

La Direction relève que le taux d'absentéisme suite à un accident du travail baisse en 2022 par rapport à 2019. De surcroît, les équipes de la DGRPO sont composées, plus que les autres DG, d'une importante population de seniors, soumise à des conditions de travail éprouvantes.

Au total, chez JCDecaux France, 1 363 salariés ont été absents au moins un jour dans l'année en 2022. Une grande partie d'entre eux sont absents entre une semaine et un mois.

### **Thierry RAULIN**

37 % sont absents entre 3 jours et une semaine.

### **Cabinet Métis**

Du côté de JCDecaux SE, nous avons noté une surreprésentation des arrêts maladie au sein de la DG Finance et Administration Corporate. Cette direction représente en effet 40 % des effectifs et 56 % du nombre total de jours d'absence. La Direction explique cette situation par l'impact d'une absence longue au sein de la DG Communication et nouveaux usages. En revanche, la Direction n'a pas répondu à notre question sur la DG Finance et Administration Corporate.

Avez-vous des éléments à nous apporter à ce sujet ?

### **Thierry RAULIN**

Je m'aperçois effectivement que nous ne vous avons pas répondu sur ce point. Nous regardons en détail cette question et vous apporterons une réponse. Je remarque néanmoins que votre question concerne des effectifs réduits.

### **Cabinet Métis**

Chez JCDecaux SE, 161 salariés ont été absents au moins un jour pendant l'année. Dans la majorité des cas, la durée d'absence n'excède pas une semaine.

### **Thierry RAULIN**

61 % des arrêts durent moins d'une semaine.

### **Cabinet Métis**

S'agissant des conditions de travail, nous avons constaté que des DUERP et PAPRIACT n'avaient pas été actualisés. La Direction nous a répondu que leur mise à jour était en cours sur chacun des sites.

Par ailleurs, au niveau de l'UES dans son ensemble, la masse salariale brute totale est en hausse pour atteindre 156,4 millions d'euros. Le rapport entre les 10 % de salaires les plus élevés et les 10 % de salaires les plus faibles est de 5,7 chez JCDecaux SE et 5,3 pour JCDecaux France.

Les dix plus hautes rémunérations progressent significativement par rapport à 2021, et encore plus en prenant l'année 2016 comme référence (+35 % en un an chez JCDecaux France ; +78 % chez JCDecaux SE).

Parmi les 1 677 salariés de JCDecaux France, présents toute l'année et n'ayant connu aucun changement dans leur emploi, leur catégorie, ou leur direction, nous avons relevé une augmentation moyenne de rémunération de 5,5 % (6,2 % pour les femmes, 5,3 % pour les hommes). Le différentiel entre hommes et femmes s'explique par le fait que la population féminine est plus composée d'agents de maîtrise et de cadres.

Chez JCDecaux SE, la hausse du salaire de base entre 2021 et 2022 s'établit à 5,8 % (6,9 % pour les femmes, 5,3 % pour les hommes). Néanmoins, le niveau de salaire des hommes reste largement supérieur à celui des femmes.

Au titre de l'année 2022, JCDecaux obtient la note de 94 sur 100 à l'index d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le salaire moyen d'embauche en 2022 s'élève à 2 624 euros mensuels chez JCDecaux France et à 4 529 euros chez JCDecaux SE.

Nous relevons par ailleurs une augmentation de 22 % du nombre d'heures de formation (+29 % chez JCDecaux France, +3 % chez JCDecaux SE). Les formations en sécurité sont celles qui concentrent la majorité des heures. Nous avons demandé à la Direction ce qui justifiait l'existence d'une rubrique « RSE Santé, sécurité » en sus de la rubrique « santé, sécurité, réglementaire et RSE ». La Direction explique qu'il s'agit de dissocier les actions réglementaires et de prévention. Les formations de type réglementaire sont obligatoires pour les nouveaux entrants et les salariés actifs, avec recyclage imposé pour maintenir les compétences métiers selon les emplois ; un objectif distinct de celui de la prévention qui regroupe, entre autres, des formations au secourisme ou aux problématiques environnementales.

La progression du nombre d'heures de formation est visible sur l'ensemble des directions. La Direction explique cette hausse des heures de formation par le rattrapage d'actions de formation en attente de recyclage pendant l'APLD. La Direction a également signalé l'ouverture de cinq parcours de formation sur la JCDecaux Academy sur des enjeux stratégiques pour l'entreprise. La Direction indique de surcroît avoir renforcé sa communication sur les parcours de formation à disposition. Elle constate par ailleurs une augmentation du trafic sur la plateforme de e-learning.

En corrélation avec la progression du nombre d'heures, le nombre de stagiaires et de salariés formés est en hausse.

### **Delphine BROYER**

Au sujet de l'actualisation des DUERP et des PAPRIACT, les membres de la CSSCT nous ont alertés sur des problèmes de méthodologie. D'une part, le prestataire choisi pour mener à bien cette mise à jour ne connaît pas les métiers. D'autre part, les membres de la CSSCT ne peuvent pas apporter leur pierre à l'édifice.

### **Patrick CHOMAT**

En effet, nous sommes convoqués à des réunions en Teams pour examiner la situation de régions que nous ne connaissons pas. Par exemple, nous avons participé dernièrement à une réunion consacrée à la région Nord-Normandie. Un chef de secteur, également convié à cette réunion, connaissait très bien le sujet, mais de notre côté, nous nous sommes contentés d'écouter les échanges. Nous ne pouvions pas intervenir de manière pertinente, faute de connaissances de terrain sur les normes de sécurité.

### **Jean-François CLAVERIE**

Le responsable technique a répondu à des questions très locales. Nous étions cantonnés à une position de témoins, sans aucune valeur ajoutée.

### **Patrick CHOMAT**

Aucune personne du service n'était présente lors de cette séance, alors qu'ils figuraient sur la convocation comme techniciens et organisateurs de la réunion.

### **Margaux BRAHAMI**

Les DUERP sont distincts pour chaque région. Il est donc normal que vous ne maîtrisiez pas la situation de toutes les régions. Aviez-vous été informés auparavant de la région qui ferait l'objet de la réunion ? Il serait pertinent que vous le soyez pour récupérer des informations auprès des salariés en amont.

**Thierry LANCHON**

Associez les représentants de proximité, tout simplement !

**Patrick CHOMAT**

C'est bien ce que nous avons pensé.

**Thierry RAULIN**

Vous avez la possibilité de les interpeler. Je veux bien traiter ce sujet, mais il n'est pas lié à l'enquête du Cabinet Métis.

**Cabinet Métis**

Nous sommes étonnés que les DUERP et PAPRIACT ne soient pas à jour, surtout après la crise sanitaire.

**Patrick CHOMAT**

Que se passerait-il en cas de contrôle de l'Inspection du travail ?

**Thierry RAULIN**

Ce travail de mise à jour est en cours.

**Margaux BRAHAMI**

Nous en avons informé la CSSCT en l'associant au processus. La DSSE, qui a connu dernièrement beaucoup de turn-overs, s'est renforcée de nouveaux responsables qui ont repris le sujet en cours de route. Nous avons pour objectif que la mise à jour de tous les DUERP et PAPRIACT soit terminée en fin d'année et présentée en CSE.

Toute la méthodologie de révision de ces documents a été actée en CSSCT. Il appartient aux membres de la CSSCT de contacter en amont des représentants de proximité concernés.

**Jean-François CLAVERIE**

Les questions posées relèvent très souvent de points de détail que seul un représentant de proximité peut connaître.

**Thierry LANCHON**

Ou alors il faudrait mettre en place des CSSCT de région comme il existait auparavant des CHSCT sur chaque territoire.

**François GONZALEZ**

Ce serait plus simple !

**Patrick CHOMAT**

Il serait judicieux de prévoir un DUERP pour chaque métier sur le périmètre de la France entière. Ensuite, chaque région le complèterait en fonction des spécificités locales. Or, nous constatons aujourd'hui que chaque région construit le document dans son coin sans se préoccuper des autres. Nous ne pouvons pas avancer correctement ainsi.

**Thierry LANCHON**

C'était le fonctionnement des CHSCT de région. Ils recevaient chacun une trame nationale et la compléter en fonction des réalités de terrain locales.

**Patrick CHOMAT**

En outre, la dernière fois, la réunion a été annulée au dernier moment.

**Alain GUILLIN**

Oui, la réunion de 14 heures a été annulée... à 14 heures 03 !

**Patrick CHOMAT**

Nous avons organisé notre journée pour être présents. Et quand la réunion se tient bel et bien, nous sommes cantonnés à un rôle décoratif. D'ailleurs, le représentant de l'APAVE ne connaissait même pas les métiers, il fallait les lui expliquer à chaque fois. Le minimum que nous puissions exiger d'un prestataire est qu'il connaisse la société pour laquelle il travaille !

**Alain GUILLIN**

Nous avons l'impression que le représentant de l'APAVE aurait très bien pu être remplacé par une secrétaire. Il se contentait de reprendre ce que disait M. FAUCHEUX (le responsable technique régional).

**Patrick CHOMAT**

« Alors... je souligne en vert ou en rouge ? » Voilà quelle était sa principale question.

**Alain GUILLIN**

À quoi sert-il de payer un prestataire pour noter ce qu'on lui dit ? Cela n'a aucun intérêt de mon point de vue.

**Thierry RAULIN**

Je vous ai bien entendu. Je pense que nous pourrions nous améliorer en lien avec la DSSE. Nous en parlerons avec eux.

**Thierry LANCHON**

La DSSE... ou plutôt ce qu'il en reste ! Parce que ça dégraisse en ce moment...

**Thierry RAULIN**

Elle se reconstitue.

*Delphine BROYER, Secrétaire du CSE, donne lecture de l'avis de l'instance sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de l'UES JCDecaux :*

*« Le Comité Social et économique de l'UES est consulté sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi des sociétés de l'UES. Dans le cadre de cette consultation, le Comité émet un avis.*

*Le Comité constate que les effectifs de JCD France restent toujours majoritaires dans l'UES, mais leur part ne cesse de diminuer dans le temps (83% en 2022 contre 87% en 2014).*

*En effet, si l'effectif CDI de JCD SE présent au 31/12 atteint en 2022 son plus haut niveau avec 505 salariés dépassant même celui de 2019, le nombre et la part des employés chez JCD France poursuivent leur déclin. Depuis 2016 chez JCD France, l'effectif moyen de la catégorie des Employés a diminué de 16,5% alors que celle des cadres a augmenté de 4,9%. Cela se constate aussi dans les Directions Exploitation et installations ainsi que Opérations affichages événementielles pour lesquelles le delta entre les entrées et les sorties est négatif, avec respectivement -54 et -16 sur 2 ans. Si les ruptures conventionnelles diminuent, les démissions retrouvent en 2022 leur niveau d'avant crise sanitaire et représentant près d'un départ CDI sur 3 sorties. Avec en 2022, une part plus importante, en*

*comparaison avec les années précédentes, des salariés de plus de 10 ans d'ancienneté, toutes catégories confondues. Par ailleurs, le nombre de licenciements repart à la hausse également, porté par les licenciements pour inaptitude physique, AT et maladie professionnelle qui ont doublé depuis 2020 (16 contre 8 en 2020). Les salariés licenciés pour inaptitude ont en 2022 en moyenne 54 ans et 23 ans d'ancienneté. La Direction principalement concernée étant celle de la Recherche, production et opérations qui concentre 27 des 32 licenciements pour inaptitude. Les licenciements hors inaptitude se concentrent également sur la Direction générale Recherche, production et opérations, plus particulièrement sur les Agents exploitation secteur technique.*

*Autre phénomène que le Comité constate également est la progression des démissions tant en nombre qu'en part au sein de JCD SE : 60 en 2022 soit les ¾ des départs CDI. Ces démissionnaires ont principalement entre 2 et 3 ans d'ancienneté et un âge moyen de 36 ans.*

*Le Comité est inquiet du manque d'attractivité de la marque JCDecaux auprès des jeunes, mais aussi des plus expérimentés.*

*Dans ce contexte, le nombre total de jours d'absence repart à la hausse en 2022, principalement porté par la maladie. Si la Direction générale enregistre une progression importante du nombre de jours d'absence maladie, ce sont, en proportion avec les effectifs de la Direction Recherche, production et opérations, ces salariés qui concentrent le plus grand nombre de jours d'absence chez JCD France avec plus de 29 mille jours en 2022. Au sein de JCD SE, ce sont principalement des absences non rémunérées ainsi que des absences pour maladie qui sont enregistrées. Le Comité fait le constat également que la population DOA génère un grand nombre d'arrêts maladie (environ 30%) et souhaite sensibiliser la direction sur les conditions de travail.*

*Si la masse salariale de l'UES atteint 156,4 M€ en 2022, le niveau le plus haut de ces dernières années, le rapport entre la moyenne des 10% des salaires les plus élevés et la moyenne des 10% des salaires les plus faibles continue de progresser à 5,7 pour JCD SE et à 5,3 pour JCD France en 2022. La progression des 10 meilleures rémunérations étant plus significative chez JCDecaux SE creusant de cette manière de plus en plus les écarts.*

*Si le Comité constate une augmentation moyenne du salaire de base des salariés permanents entre décembre 2021 et décembre 2022 (5.5% pour JCDecaux France et 5.8% pour JCDecaux SE), le Comité souhaite rappeler que l'augmentation moyenne varie selon les catégories et niveaux, que certains plus anciens dans leurs catégories/métiers ne sont pas les mieux rémunérés, qu'il n'y a eu gèle des augmentations sur la période Covid et que l'inflation de son côté n'a pas été gelée.*

*Le Comité souhaite être le témoin d'une politique de recrutement et de fidélisation à la hauteur des exigences de développement de notre Groupe. Cela afin de garantir une qualité reconnue auprès de nos clients et une capitalisation de notre savoir-faire et de notre technicité.*

*Cela ne pourra passer que par une politique sociale à la hauteur en termes de reconnaissance dans le travail notamment pour les plus pénibles, d'amélioration des conditions de travail, de reconnaissance salariale permettant aux salariés d'améliorer leur pouvoir d'achat, de valorisation des parcours professionnels ...*

*Cette déclaration vaut avis du Comité Social et économique de l'UES JCDecaux vaut avis sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. »*

*Sophie MERCIER se connecte à la réunion.*