

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE

**DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE**

**18 JUILLET 2024**

**Membres de la Direction**

Thierry RAULIN	Directeur des ressources humaines
Marion BILLIET-FEUTRIE	Directrice Ressources Humaines Régionale
Margaux BRAHAMI	Juriste droit social

**Membres titulaires**

Alexandre RAMON	Collège Employé	FO
Sébastien CHESNÉ	Collège Employé	CGT
Stéphane GOURCEROL	Collège Employé	FO
Katia WILLAY SALMON	Collège Employé	CGT
Olivier ARTAUT	Collège Employé	CFDT
Fouad MAAZOUZA	Collège Agent de maîtrise	CFDT
Sandrine LORIN	Collège Agent de maîtrise	CFDT
Thierry LANCHON	Collège Agent de maîtrise	FO
Patrick CHOMAT	Collège Agent de maîtrise	CGT
Lina FERON	Collège Agent de maîtrise	UNSA
Marc AUGUSTYN	Collège Cadre	CFE-CGC
Louissette ANDRIEU	Collège Cadre	CFE-CGC
Jean-Marc JACQUIN	Collège Cadre	CFDT

**Membres suppléants**

Christelle VIRION	Collège Employé	FO
Giovanni DI NATALE	Collège Employé	FO
Christopher CAT	Collège Employé	CGT
Christelle MENDLER	Collège Employé	CGT
Alain GUILLIN	Collège Agent de maîtrise	CFDT
Delphine BROYER	Collège Agent de maîtrise	FO
François VARELA	Collège Agent de maîtrise	UNSA
Stéphanie REGNAULT	Collège Agent de maîtrise	CGT
Corinne THYS	Collège Cadre	UNSA
Bernard PERRET	Collège Cadre	UNSA
Ismaël OUADAH	Collège Cadre	CFDT

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

<b>Manuel DOS SANTOS</b>	<b>Représentant syndical</b>	<b>CGT</b>
<b>Nicolas MARPEAUX</b>	<b>Représentant syndical</b>	<b>FO</b>
<b>Armelle PAPIN</b>	<b>Représentante syndicale</b>	<b>CFE-CGC</b>

### **Invités :**

Alexandre HAMAIN	point 3
Sabrina HENRY	point 4
Sophie MERCIER	point 2
Marc MERLINI	point 6
Julien SIMON	points 1, 2 et 5

Cabinet Métis (trois intervenants) points 1 et 2

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

<b>V. Information relative aux évolutions législatives concernant la Déduction Forfaitaire Spécifique</b>	<b>4</b>
<b>VII. Délibération du CSE concernant le recours à une expertise dans le cadre de la négociation en cours sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes :</b>	<b>8</b>
<b>VIII. Les membres du CSE demandent à la Direction le rappel des règles en matière de rémunération des heures de nuit</b>	<b>9</b>
<b>IV. Information et consultation sur la mise en place d'une permanence informatique administrative pendant la période JO et JOP de 6h à minuit du lundi au dimanche, dans le cadre du marché des impressions numérique avec la Ville de Paris</b>	<b>12</b>
<b>VI. Information relative à la pose d'une antenne wifi</b>	<b>15</b>
<b>II. 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)</b>	<b>16</b>
<b>III. Point relatif à la marche des affaires</b>	<b>22</b>
<b>I. 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)</b>	<b>25</b>
<b>IX. Acquisition des congés pendant la maladie : les membres du CSE souhaitent savoir ce qu'il en est de la régularisation annoncée par la Direction</b>	<b>37</b>
<b>X. Les membres du CSE demandent quelles mesures la Direction compte prendre pour permettre aux salariés non-connectés de bénéficier de formations en ligne</b>	<b>38</b>
<b>XI. Les membres du CSE demandent à la Direction de mettre à jour la BDESE</b>	<b>38</b>
<b>XII. Les membres du CSE demandent à la Direction un état par service et par effectif du nombre de jours de CET</b>	<b>39</b>
<b>XIII. Les membres du CSE demandent à la Direction un réajustement du forfait repas de 16,50 € au lieu de 15 € pour les agents de maîtrise. En effet, dans l'outil de gestion Expensya, il est renseigné 16,50 €. C'est le plafond pour un agent de maîtrise actuellement, alors que certains agents de maîtrise ne touchent que 15 € au lieu de 16,50 €</b>	<b>39</b>
<b>XIV. Les membres du CSE demandent à la Direction quelles sont les modalités de substitution du restaurant d'entreprise durant sa fermeture du 5 au 30 aout</b>	<b>40</b>
<b>XV. Information et consultation relative aux ASC</b>	<b>40</b>

**Alexandre HAMAIN**

Il faut compter 4 ou 5 ans.

*La séance est suspendue à 12 heures 34 et reprend à 14 heures.18. Alexandre HAMAIN quitte la séance.*

## **I. 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**

Nous notons que les effectifs de l'UES poursuivent leur hausse en 2023, s'établissant à 3 269 salariés. La hausse est portée conjointement par JCDecaux France et JCDecaux SE, dont le poids au sein de l'UES continue de progresser. Une interrogation a été soulevée concernant les perspectives en termes d'effectifs pour fin 2024.

### **Thierry RAULIN**

La frontière entre JCDecaux France et JCDecaux SE est ténue. De plus en plus de fonctions ont un scope au-delà de la France qui justifierait que les collaborateurs basculent chez JCDecaux SE. En tout état de cause, les proportions peuvent varier et pourront varier demain. Il n'y a pas une arithmétique parfaite. Nous recrutons les effectifs dont nous avons besoin, à la fois dans le cadre de remplacements des départs et dans le cadre de créations de postes.

### **Louissette ANDRIEU**

Le personnel de Pisoni et d'Abri Services ont vraisemblablement été intégrés à nos effectifs. Savons-nous quel est leur poids ?

### **Julien SIMON**

La fusion a eu lieu, ils ont maintenant tous en contrat JCDecaux France. Nous n'avons pas les éléments présentement.

### **Louissette ANDRIEU**

L'intégration de ces deux sociétés explique sans doute la progression des effectifs entre 2022 et 2023.

### **Thierry RAULIN**

En grande partie, oui. Dans le même esprit, il faudrait déduire de 2019 la rupture conventionnelle collective ayant été engagée. C'est pourquoi il est difficile de comparer strictement 2019 à 2023 en termes d'effectifs.

### **Ismaël OUADAH**

Les effectifs de JCDecaux SE génèrent-ils un chiffre d'affaires ?

### **Thierry RAULIN**

Ils ne génèrent pas de chiffre d'affaires direct dans ce que l'on entend en France. Ils participent aux activités du groupe et répondent à des besoins des filiales. Certains coûts sont partagés avec les filiales selon des clés de répartition. C'est le principe des *management fees*.

### **Thierry LANCHON**

Les recrutements sont-ils gelés compte tenu des restrictions budgétaires ?

**Thierry RAULIN**

Non, 130 postes CDI sont ouverts. En revanche, il convient de bien s'assurer de la nécessité impérieuse de remplacer ou de créer un poste.

**Cabinet Métis**

Nous notons une diminution de la catégorie des employés au profit d'un renforcement de celle des agents de maîtrise et des cadres. Près d'un quart des effectifs de JCDecaux France sont âgés de 55 ans et plus.

**Fouad MAAZOUZA**

Comment expliquez-vous l'érosion du collège « employés » ? La typologie des métiers a-t-elle changé ?

**Thierry RAULIN**

La proportion des cadres dans les effectifs tend à augmenter, ce qui est somme toute naturel et logique. Le développement de la data et de l'IT requiert notamment des profils de ce type. De plus, l'affichage colle est un format qui a vocation à disparaître. Côté Direction, il n'y a cependant pas de cible en termes de ratio et de rapport entre les CSP. Les effectifs évoluent également en fonction des attentes, des besoins en termes de nouveaux métiers, des évolutions et transformations du groupe, ainsi que des compétences requises pour exercer les missions. Demain, l'intelligence artificielle impactera beaucoup de nos métiers, cadres supérieurs comme employés. Il faudra aussi l'intégrer.

**Fouad MAAZOUZA**

Cette érosion pourrait en partie être absorbée par un recours moindre à la sous-traitance.

**Thierry RAULIN**

C'est votre leitmotiv. Le modèle intégré reste bien accroché, avec 93 % de CDI, 99 % de temps complets et une volonté d'effectuer tout ce qu'il nous est possible d'effectuer en interne. Nous avons une vraie valeur ajoutée en termes de productivité par rapport à la sous-traitance. Le dispositif est à mon sens vertueux.

**Fouad MAAZOUZA**

Nous avons perdu 288 salariés entre 2019 et 2023.

**Thierry RAULIN**

Il y a une tendance de fond nationale, où la très grande majorité des jeunes diplômés cherche à évoluer vers des fonctions support, niveau agent de maîtrise ou cadre, plutôt que vers des emplois de terrain.

**Louissette ANDRIEU**

Raison pour laquelle nous engageons une réflexion sur la possibilité de réduire le recours à la sous-traitance, en internalisant certaines fonctions. Ceci nous permettra également d'anticiper les futurs départs à la retraite, dont on sait nombreux ces prochaines années.

**Thierry RAULIN**

En ce qui concerne les départs en retraite, les choses s'étalent un peu plus dans le temps, compte tenu de la réforme notamment. Nous arrivons à y faire face dans le cadre des départs qui sont anticipés. Au-delà de cela, ce n'est pas nécessairement l'intérim qui permettra d'y faire face.

**Cabinet Métis**

Le taux de turnover de JCDecaux France est en hausse de 1 point en 2023, pour atteindre 12,9 %, soit le niveau le plus haut depuis 2019. Cette variation s'explique notamment par la progression continue des

embauches. Le taux de départ demeure stable, à 12,1 % contre 12,3 % en 2022.

### **Julien SIMON**

S'agissant du turnover, les taux précédemment évoqués ne sont pas ceux que nous communiquons actuellement. Nos formules de calcul respectives sont vraisemblablement différentes. Nous communiquons en l'occurrence sur deux taux : un taux de turnover global basé sur les effectifs CDI, qui s'établit à 12,1 %, et un taux de turnover à l'initiative des salariés, qui s'élève à 5,3 %.

### **Thierry RAULIN**

Nous avons globalement un turnover stable, avec une projection de 11 % à fin 2024 contre 10,3 % en 2019. Le taux de turnover subi, à savoir 4,1 %, est quant à lui identique à celui de 2019. S'agissant de la population cadres, CSP très volatile en matière de turnover volontaire, le taux de turnover était de 8,7 % en 2019 et est projeté à date à 6,4 %. Le turnover reste relativement contenu aujourd'hui.

### **Marc AUGUSTYN**

Depuis la crise Covid, nous notons que beaucoup de démissionnaires ont entre 10 et 20 ans d'ancienneté.

### **Thierry RAULIN**

Tout à fait. C'est un phénomène que nous ne connaissions pas avant 2019. Je trouve qu'il s'agit plutôt d'une bonne évolution, car cela permet de challenger nos organisations et de faire progresser nos collaborateurs. Ce n'est cependant pas l'hémorragie.

### **Fouad MAAZOUZA**

Quel est le seuil à partir duquel, selon vous, un taux de turnover serait « malsain » ?

### **Thierry RAULIN**

Un turnover est sain en dessous de 20 %. Nous avons aussi besoin d'avoir des personnes qui ont un œil neuf sur les sujets qui apportent une autre vision sur leur poste.

### **Ismaël OUADAH**

La marque JCDecaux n'est-elle pas affectée par le départ de collaborateurs dont le savoir-faire est reconnu ?

### **Thierry RAULIN**

Non, je ne pense pas, au contraire. Si nous souhaitons être attractifs, des opportunités doivent être offertes pour intégrer de nouveaux collaborateurs. La renommée de la marque s'est construite au fil des années et ne saurait être menacée par un turnover de 10 %. Notre image de marque reste forte et qualitative auprès de tous.

### **Cabinet Métis**

Au niveau de JCDecaux SE, la population cadres se renforce au fil des ans, tandis que le nombre d'agents de maîtrise tend à diminuer. Ainsi, la part des cadres est de 85 % à fin 2023 contre 79 % fin 2019. Le taux de turnover s'établit à 16 %, soit 3,4 points de moins qu'en 2022.

La société a par ailleurs rajeuni ses effectifs, avec près d'un quart des collaborateurs qui a moins de 30 ans.

La progression significative du nombre d'embauches permet à JCDecaux France d'obtenir un delta positif entre les entrées et les sorties à +65, en particulier au sein de certaines directions opérationnelles telles que la direction commerciale locale et la direction de l'exploitation. Le métier d'agent exploitation secteur technique est celui qui compte le plus de mouvements au cours de l'année 2023, avec

68 embauches et 50 départs.

Le nombre de démissions, qui avait diminué en 2020 dans le contexte de la crise sanitaire, est depuis 2021 en hausse continue. Les démissions demeurent le premier motif de sortie au sein de JCDecaux France et concernent principalement les salariés ayant une faible ancienneté. Parmi les 101 salariés ayant démissionné, 40 d'entre eux avaient moins de 2 ans d'ancienneté au moment de leur départ.

### **Thierry RAULIN**

Il est assez logique et évident que les démissions demeurent le premier motif de sortie, plutôt que les décès ou les départs en retraite.

### **Thierry LANCHON**

Ce qui est inquiétant, ce sont les départs après 2 ans.

### **Thierry RAULIN**

C'est la réalité dans laquelle vivent beaucoup d'entreprises. En sortie d'étude, les jeunes générations hésitent à se positionner sur une typologie de métiers ou finissent parfois par changer d'orientation. C'est un phénomène qui perdure.

### **Fouad MAAZOUZA**

Il convient de tenir compte de cette nouvelle variante et de se remettre en question. Le bien-être au travail, de même que l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle sont de nos jours très recherchés par les nouvelles recrues.

### **Thierry RAULIN**

Ne négligeons pas cependant cet aspect de l'orientation professionnelle. Cela étant, je suis d'accord avec vous, tous ces éléments ayant trait à l'environnement de travail sont importants. Pour autant, s'il y a des sujets sur lesquels nous sommes tout à fait flexibles, il y en a d'autres sur lesquels nous ne dérogerons pas.

### **Fouad MAAZOUZA**

Le chiffre de 40 démissionnaires ayant moins de 2 ans d'ancienneté n'est pas anodin. Je pense que c'est symptomatique de quelque chose d'inquiétant. Peut-être que nous ne les avons pas accompagnés suffisamment.

### **Thierry RAULIN**

Le taux de turnover volontaire de la population cadres avec moins de 5 ans d'ancienneté était de 13,7 % en 2019. Selon nos projections, ce taux devrait s'établir à 9,6 % d'ici la fin de l'année. De la même manière, s'agissant des moins de 35 ans, nous passons de 16,7 % en 2019 à 12,5 %. Les progrès sont clairs. J'ajouterais que notre parcours d'accueil et d'intégration est particulièrement reconnu. J'ai la faiblesse de penser que nous sommes plutôt bons sur ce terrain du *onboarding* des cadres.

### **Sébastien CHESNÉ**

C'est uniquement reconnu par les cadres. Les autres catégories professionnelles, notamment les employés, ne sont pas aussi choyées. Le principe de l'égalité de traitement n'est pas appliqué.

### **Thierry RAULIN**

Nous avons commencé par les cadres, mais il faut bien sûr aller au-delà.

**Ismaël OUADAH**

Nous avons le sentiment que l'accompagnement *post-on boarding* n'est pas forcément suivi, ce qui serait de nature à expliquer les départs volontaires après seulement quelques mois d'emploi.

**Thierry RAULIN**

Ce n'est pas la tendance, pas pour les cadres en tout cas. L'exigence liée à l'entreprise ne convient parfois pas à certains nouveaux entrants.

**Sébastien CHESNÉ**

Je pense qu'il faut se pencher sur les possibilités d'évolution offertes par l'entreprise. Au sein de la DEX, celles-ci sont restreintes, voire inexistantes. Il est dès lors logique que les nouvelles recrues qui prennent connaissance de cet état de fait n'entendent pas s'inscrire dans la durée.

**Marion BILLIET-FEUTRIE**

Nous devons poursuivre l'effort que nous avons initié avec la classification, la certification technique et en matière d'évolution de carrière, notamment à travers les passerelles DEX-DOA et employés-agents de maîtrise qui peuvent exister. Ceci est l'illustration de la volonté affirmée de la Direction de faire monter en compétence les collaborateurs.

**Sébastien CHESNÉ**

Même si le salarié obtient la certification, l'évolution professionnelle n'a pas nécessairement lieu.

**Thierry RAULIN**

Près de 150 collaborateurs ont obtenu le statut d'agent de maîtrise du fait de la certification, ce qui joue indirectement sur l'érosion des effectifs employés.

Nous avons mis en place depuis quelques années un système de cooptation qui permet à des collaborateurs de l'entreprise de proposer des candidats en interne. Beaucoup d'employés en bénéficient et touchent les primes correspondantes selon le barème en vigueur. Ainsi, 112 recrutements par cooptation ont été réalisés en 2022, 99 en 2023 et 37 à date cette année.

**Marc AUGUSTYN**

Il serait intéressant d'avoir le bilan par CSP.

**Thierry RAULIN**

Nous vous ferons un point à l'occasion d'une prochaine réunion.

**Cabinet Métis**

En l'état actuel du dispositif de retraite, 70 personnes sont susceptibles de faire valoir leur droit à la retraite en 2024. Le plus grand nombre de départs prévisionnels est en 2027 avec 89 départs. La Direction nous a précisé que des sessions d'information sur la retraite sont organisées plusieurs fois par an afin de permettre aux salariés de connaître le plus tôt possible la date à laquelle ils prévoient de liquider leurs droits à la retraite, ce qui permet de mieux anticiper les départs et préparer au mieux le transfert de compétences.

S'agissant de l'effectif cadres, certains collaborateurs au profil évolutif ont été identifiés pour remplacer des managers qui partiront à la retraite. Ces campagnes d'identification sont mises à jour régulièrement.

**Thierry RAULIN**

Je suis incapable de vous dire qui partira à la retraite et à quel âge. Il est en effet très difficile de l'anticiper

d'un point de vue quantitatif, car il s'agit avant tout d'une décision personnelle. Si on ramène les chiffres. Si les chiffres du cabinet Métis sont exacts, moins de 5 % de l'effectif serait concerné par de possibles départs, ce qui reste somme toute marginal. Nous sommes en mesure d'y faire face.

### **Fouad MAAZOUZA**

Nous avons à plusieurs reprises émis le souhait d'ouvrir une négociation sur la GEPP. Or, il nous est systématiquement opposé une fin de non-recevoir de la part de la Direction alors que cette obligation s'impose à l'employeur.

### **Thierry RAULIN**

Il n'y a pas eu de fin de non-recevoir. Dans le cadre des affichages grand format, nous avons nous-mêmes pris l'initiative il y a 15 ans de réduire la charge de travail des collaborateurs à partir d'un certain âge.

### **Fouad MAAZOUZA**

Vous n'évoquez qu'une seule thématique.

### **Alain GUILLIN**

Rappelons que la quantité de panneaux à faire avait augmenté.

### **Sébastien CHESNÉ**

Nous sommes passés de 48 à 55, toujours au-dessus des anciennes charges.

### **Marion BILLIET-FEUTRIE**

N'oubliez pas non plus que cela avait été accompagné par une prime vitrine et une prime en fonction de la charge de 15 à 39 €.

### **Jean-Marc JACQUIN**

Une ouverture des négociations sur la gestion des emplois et des parcours professionnels est-elle prévue ?

### **Thierry RAULIN**

Ce n'est pas l'objet du CSE.

### **Cabinet Métis**

Les licenciements chez JCDecaux France sont en diminution en 2023, après avoir augmenté en 2022, notamment du fait de la baisse du nombre de licenciements pour inaptitude. Les agents d'exploitation secteur technique sont les principaux concernés par les licenciements pour inaptitude avec 11 personnes.

L'écart entre les entrées et les sorties est de +38 au sein de JCDecaux SE, dont 14 à la Direction des études et 12 à la Direction Data Corp. Alors que le nombre démissions avait fortement augmenté en 2022, atteignant 60 départs, il diminue en 2023 pour s'établir à 38. Nous notons que les salariés qui ont démissionné ont une ancienneté comprise, pour la plupart d'entre eux, entre 4 et 5 ans au moment de leur départ, 13 démissionnaires sur 38. De fait, 15 personnes seraient susceptibles de pouvoir faire valoir leur droit à la retraite en 2027.

Par ailleurs, au niveau de l'UES, la masse salariale brute totale atteint 151 M€ en 2023 contre 133 M€ l'année précédente, soit une hausse de 13 %. Les salariés de JCDecaux France présents *a minima* du 31 décembre 2022 au 31 décembre 2023, soit 1 575 personnes, ont bénéficié d'une augmentation moyenne de 4,2 % de leur salaire de base, mais qui varie en fonction de la catégorie professionnelle et des niveaux.

Nous avons constaté des disparités par genre dans les augmentations moyennes, notamment en raison de la composition de l'effectif de JCDecaux France. L'augmentation moyenne perçue par les hommes est de 4,4 %, tandis que celle des femmes est de 3,7 %. Parallèlement, le salaire moyen des femmes est plus élevé que celui des hommes. Le différentiel s'explique par le fait que la population féminine est plus composée d'agents de maîtrise et de cadres.

### **Julien SIMON**

Compte tenu des années que nous venons de passer, il est important de recontextualiser les choses. Si vous comparez le niveau d'inflation et le niveau des salaires, il faut le faire sur une période comparable. Dès lors, vous verrez que les données sont quelque peu différentes.

Nous avons regardé attentivement les évolutions des salaires entre janvier 2022 et janvier 2024, soit durant la période forte d'inflation (+ 10 %). Au global, les salariés ont bénéficié d'une augmentation de 18,7 % durant la période considérée. Les pourcentages sont même supérieurs chez les plus bas salaires (24 %), suite à l'accord de classification DEX.

### **Thierry RAULIN**

Je rappelle que quatre accords salariaux ont été signés au cours de la période, PPV et classification notamment. De fait, les augmentations ont été très fortes pour les plus petits salaires.

S'agissant des écarts de rémunération entre hommes et femmes, il est question de salaires globaux, ce qui peut jouer sur l'ancienneté et par extension le niveau de rémunération. En effet, par nature, les femmes ont moins d'ancienneté que les hommes dans certains métiers. Le rapport sur la situation comparée hommes-femmes illustre d'ailleurs toutes ces subtilités. Nous aurons l'occasion de creuser le sujet dans le cadre de l'expertise sur l'égalité professionnelle.

### **Cabinet Métis**

Vous avez évoqué des données de 2022 jusqu'à 2024, ce que nous aurions également souhaité étudier. Nous n'avons cependant pas obtenu les matricules des salariés. Ceci nous prive d'une analyse que vous considérez, à raison, plus complète.

### **Alexandre RAMON**

Pour quelle raison la Direction marque-t-elle son refus ?

### **Julien SIMON**

Avec les matricules sont associés un âge, l'ancienneté, un titre et une fonction. En recoupant les informations, il est dès lors facile d'identifier les collaborateurs. Nous avons toujours procédé ainsi.

### **Cabinet Métis**

Nous disposons d'ores et déjà des informations relatives aux dates de naissance, dates d'ancienneté, etc. Nous avons du mal à saisir en quoi ce serait bloquant.

### **Delphine BROYER**

Nous sommes obligés de vous croire sur parole au sujet des augmentations à 18 %, étant donné que nous ne pouvons le vérifier.

### **Fouad MAAZOUZA**

Nous aurions souhaité que ces informations puissent être communiquées aux experts afin qu'ils retracent avec justesse les évolutions au-delà d'une seule année. Votre justification est pour le moins troublante et semble indiquer une volonté délibérée de ne pas coopérer.

**Sébastien CHESNÉ**

Nous reformulons la demande d'envoi des matricules.

**Thierry RAULIN**

En aucun cas la loi nous oblige à répondre favorablement à cette demande. Reconnaissez que, depuis 10 ans, nous vous transmettons de plus en plus d'informations par rapport à vos demandes de plus en plus nombreuses. Nous allons regarder posément de quelle manière nous pouvons à la fois être garants du respect de la confidentialité des rémunérations tout en tâchant d'être coopératifs. J'ajouterais que la charge de travail associée à ce travail de recensement n'est pas négligeable, alors même que les équipes sont restreintes.

**Fouad MAAZOUZA**

Il n'y a en soi rien de complexe, ce sont des extractions.

**Thierry RAULIN**

Si vous creusez un peu, vous vous rendrez compte que ce n'est pas si simple que cela.

Les taux que je vous ai cités démontrent clairement que nous n'avons jamais fait autant en termes d'évolution salariale dans le cadre de cette période compliquée, notamment pour les plus petits salaires. Dans le cadre des commissions de classification DEX et DOA, personne n'a contesté les résultats que nous avons donné qui, au demeurant, sont très significatifs. Certains ont même été positivement surpris de l'impact sur les rémunérations.

Dans un contexte où le groupe est en convalescence, suite à la perte de 650 M€ de chiffres d'affaires notamment, nous avons mis beaucoup sur la table pour faire en sorte de préserver et soutenir au maximum le pouvoir d'achat de nos collaborateurs.

**Ismaël OUADAH**

Nous ne contestons pas les résultats. Le fait est que vous ne nous donnez pas les éléments pour que nous puissions faire nos propres calculs ou au moins challenger vos chiffres.

**Thierry RAULIN**

Cela a été demandé dans un délai très court.

**Jean-Marc JACQUIN**

Vous disiez tout à l'heure que vous n'avez pas l'obligation légale de fournir ces informations, je n'en suis pas aussi certain. Un arrêt de la Cour de cassation datant de 2018 semble vous contredire.

**Margaux BRAHAMI**

Nous n'en avons effectivement pas l'obligation. Je serais preneuse de l'article auquel vous faites référence.

**Thierry RAULIN**

Nous essaierons l'année prochaine de répondre favorablement aux sollicitations des experts sur ce sujet.

**Cabinet Métis**

Chez JCDecaux SE, nous observons une hausse du salaire de base entre 2022 et 2023 de 4,4 %. Au regard des évolutions du salaire de base, près de 8 salariés sur 10 au sein de l'UES ont perçu une augmentation ne permettant pas de couvrir l'inflation entre décembre 2022 et décembre 2023.

### **Thierry RAULIN**

Ce chiffre de 4,4 % est en totale contradiction avec la réalité. Vous n'y êtes pour rien, je sais bien que vous avez composé avec les données dont vous disposiez. Je ne sais pas sous quelle forme, mais nous ferons en sorte l'année prochaine de vous donner les éléments, de manière à ce que vous puissiez confirmer que c'est tout sauf cela.

### **Julien SIMON**

Dès lors que vous comparez des données salariales avec l'inflation, il convient aussi d'intégrer ce qui a été fait en plus, tel que la revalorisation faciale du titre restaurant, la revalorisation de certaines primes métiers, etc. Il faut prendre en compte tous les avantages sociaux.

### **Cabinet Métis**

Nous avons mis en opposition le salaire des collaborateurs entrés dans le courant de l'année 2023 avec le salaire de ceux qui étaient déjà présents dans les effectifs. S'agissant du métier de coordinatrice commerciale, nous notons que le salaire de base est à 1 € près équivalent aux personnes qui venaient d'entrer dans la société.

### **Louissette ANDRIEU**

Eu égard aux écarts de rémunération entre les salariés ayant de l'ancienneté et les nouveaux entrants, le risque de démotivation des collaborateurs plus anciens est réel. Nous en avons eu écho de la part de certaines coordinatrices commerciales. Cela peut devenir problématique.

### **Thierry RAULIN**

Nous avons travaillé en priorité sur la population employés, soit les salariés les plus fragilisés par l'impact de l'inflation. Nous allons continuer ce travail à la rentrée, métier par métier, de manière à rééquilibrer les rémunérations autant que possible. En l'occurrence, c'est un constat commun à beaucoup d'entreprises.

### **Cabinet Métis**

Diverses primes ainsi que l'intéressement constituent un package de rémunération en complément du salaire de base, dont la part varie selon les catégories professionnelles. Au sein de JCDecaux France, le montant moyen de la prime de performance s'établit à 6 700 €, 1 264 € pour ce qui est de l'intéressement. Chez JCDecaux SE, le montant moyen de la prime de performance s'établit quant à lui à 6 300 €, 1 836 € en ce qui concerne l'intéressement.

Nous relevons une diminution des jours d'absence chez JCDecaux France, avec un recul notamment des jours d'absence pour maladie, mais une hausse du nombre de jours d'absence pour accident du travail. La Direction nous a indiqué que les années 2021 et 2022 jusqu'à fin septembre avaient été marquées par une longue période d'activité partielle, expliquant de fait un faible taux de fréquence des accidents du travail.

Par ailleurs, nous constatons également une diminution du nombre d'arrêts maladie (3 925 en 2023 contre 4 750 l'année précédente), mais une hausse de la part des arrêts de très courte durée (3 jours maximum), qui représentent un peu plus d'un tiers des arrêts en 2023. Au sein de la Direction générale, les arrêts de maximum 3 jours constituent 50 % des arrêts recensés sur l'année, contre 7 % pour les arrêts à partir de 16 jours.

Au sein de JCD SE, le nombre total de jours d'absence a diminué de 13 % entre 2022 et 2023, s'établissant à près de 1 900 jours d'absence. Les arrêts de très courte durée sont en hausse, dépassant plus de la moitié de l'ensemble des arrêts de l'année (56 %).

Les DUERP et PAPRIACT transmis ne mentionnent aucun délai de réalisation des actions mentionnées. La Direction nous a répondu que le DUERP était en cours de digitalisation sur le progiciel Acciline+ et

que cette action devrait aboutir dans le courant du mois de septembre. Les suivis du DUERP ainsi que du PAPRIACT seront facilités pour les opérationnels en charge du suivi des actions.

### **Fouad MAAZOUZA**

S'agissant du DUERP et du PAPRIACT, je rappelle que la Direction a fait le choix de se faire accompagner par un cabinet extérieur. Ce dernier ne faisant pas l'affaire, nous avons réinternalisé cette gestion. Je m'interroge sur la faisabilité de cette mise à jour, d'autant que nos ressources sont limitées.

### **Thierry RAULIN**

J'entends votre alerte.

### **Cabinet Métis**

Nous observons un recul de la part de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle par rapport à 2022, tant pour JCDecaux France (1,75 % contre 2,06 %) que pour JCDecaux SE (2,45 % contre 2,94 %). Après avoir fortement augmenté en 2022, le nombre de stagiaires diminue en 2023 au sein de JCDecaux France et JCDecaux SE.

Les formations dispensées au titre de la santé et de la sécurité sont celles qui concentrent la majorité des heures, avec près de 17 000 heures. Les formations RSE concentrent 2 415 heures et concernent principalement la compliance et le développement durable.

Une diminution du nombre d'heures de formation est observée sur l'ensemble des directions, au même titre que le nombre d'actions de formation. *A contrario*, le nombre de salariés formés connaît une hausse. Les salariés formés ont bénéficié en moyenne de 13,5 heures de formation au sein de JCDecaux France et 11 heures au sein de JCDecaux SE en 2023. Ces moyennes sont en recul par rapport aux années précédentes, quasiment 3 heures de moins.

### **Thierry RAULIN**

Êtes-vous sûrs de vos chiffres concernant le nombre moyen d'heures de formation par salarié ? À vérifier, mais je ne vois pas comment nous pouvons être autant décrochés.

### **Fouad MAAZOUZA**

Au-delà de ce point, pour quelle raison le budget global consacré à la formation a-t-il baissé par rapport à l'année dernière ?

### **Marc AUGUSTYN**

Nous laissons la part belle aux formations distancielles. En revanche, il est toujours un peu délicat de bénéficier des formations fonctionnelles.

### **Thierry RAULIN**

Pour ce qui concerne les cadres, 100 % des besoins de formation exprimés dans Youth ont servi sur l'année, soit sous forme distancielle ou présentielle. De façon générale, nous faisons ce qu'il faut en termes d'offre de formation pour répondre aux besoins individuels et collectifs.

### **Marc AUGUSTYN**

J'attire par ailleurs votre attention sur le fait que sans remontée du N+1 concernant un besoin de formation d'un salarié, cela tombe aux oubliettes.

### **Thierry RAULIN**

Nous allons programmer une commission formation à la rentrée. Ce sera l'occasion de revenir vers vous dans le cadre de cette commission.

**Fouad MAAZOUZA**

Je trouve assez incohérent que les actions de formation dispensées en distanciel soient autant majoritaires alors que plus d'un tiers des salariés n'est pas connecté. Pourquoi ce forcing ?

**Thierry RAULIN**

Nous ne faisons aucunement du forcing sur le distanciel, au contraire. Qu'il y ait encore plus de formations dispensées selon cette modalité n'est pas un problème.

**Ismaël OUADAH**

La plupart des formations sont très courtes, moins d'une heure, et font plutôt figure de session d'information que de formation. Les collaborateurs n'acquièrent pas de compétence.

**Thierry RAULIN**

Je ne partage pas votre point de vue. On apprend des choses, et heureusement d'ailleurs. D'autre part, il y a toujours un décalage entre la durée prévisionnelle d'une formation en présentiel et sa durée effective.

**Ismaël OUADAH**

Ce n'est pas mon expérience. Les formateurs sont très rigoureux quant au respect des horaires. Une formation prévue pour 7 heures dure bien 7 heures.

**Louissette ANDRIEU**

Tout à fait. Pour en avoir suivi un certain nombre, les formations sont intenses.

**Thierry RAULIN**

Nous n'opposons pas l'un et l'autre, les deux sont complémentaires et utiles. Il faut que la formation en présentiel soit concentrée sur les bonnes pratiques et l'approfondissement. Le socle de base pourra éventuellement être acquis en amont *via* la formation digitale.

**Fouad MAAZOUZA**

La fin du dispositif FNE en 2022 a-t-elle eu un impact sur le recul de la part de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle ?

**Thierry RAULIN**

Cela a certainement joué.

**Cabinet Métis**

Que ce soit au niveau de JCDecaux France ou JCDecaux SE, 85 % des actions de formation étaient d'une durée inférieure à 1 heure en 2023.

**Thierry RAULIN**

C'est normal. Toutes les formations en distanciel sur la JCDecaux Academy ont été bâties selon un format de moins de 45 minutes, précisément afin de maintenir l'attention des collaborateurs durant toute la durée du module et avoir le maximum d'impact. Le temps d'écran justifie ces formats courts.

**Louissette ANDRIEU**

De mon point de vue, le mode d'enseignement en présentiel suscite beaucoup plus d'engagement et donc une meilleure rétention de l'information que la formation e-learning. Le petit avantage de l'e-learning est que nous avons la possibilité de répéter la formation pour nous rafraîchir la mémoire.

## **Thierry RAULIN**

Chaque mode de formation a ses avantages et ses inconvénients. Il faut savoir adapter l'outil en fonction du besoin de formation. Par ailleurs, j'abonde dans votre sens sur le fait que l'on peut revenir facilement sur le petit module de 45 minutes pour se remettre en tête certains éléments.

*Fouad MAAZOUZA, Secrétaire du CSE, donne lecture de l'avis de l'instance sur la situation économique et financière 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 l'UES sont en légère progression à fin 2023. Les effectifs de JCD France restent toujours majoritaires dans l'UES, mais leur part ne cesse de diminuer dans le temps (82 % en 2023 contre 87 % en 2014).*

*En effet, si l'effectif CDI de JCD SE présent au 31/12 atteint en 2023 son plus haut niveau avec 542 salariés, dépassant même celui de 2019, le nombre et la part des employés chez JCD France poursuivent leur déclin. Depuis 2019 chez JCD France, l'effectif moyen de la catégorie des Employés a diminué de 22 % alors que celle des cadres a légèrement augmenté de 1,5 %. Cependant, en 2023, la progression significative du nombre d'embauches permet à JCD France d'obtenir un delta positif entre les entrées et les sorties à +65. L'emploi d'Agents Exploitation Sect Tech est celui enregistrant le plus de mouvements sur l'année avec 68 embauches et 50 départs, soit un delta de +18.*

*Les démissions demeurent le premier motif de sortie au sein de JCD France et sont en hausse en 2023. Les salariés qui démissionnent ont principalement entre 1 et 2 ans d'ancienneté alors que paradoxalement la population JCD France a plutôt tendance à avoir une ancienneté importante. Un quart de l'effectif ayant au moins 55 ans à fin 2023, le nombre de départs en retraite est susceptible de s'accroître dans les années prochaines. Si 70 salariés atteignent en 2024 l'âge de départ à la retraite, le plus grand nombre de départs prévisionnels est en 2027 avec 89 départs. Au sein de JCD SE, des départs potentiels en retraite sont également à prévoir notamment à compter de 2027.*

*Le Comité est inquiet du manque d'attractivité de la marque JCDecaux auprès des jeunes mais aussi des plus expérimentés. Il conviendrait de se doter d'un accord GEPP pour anticiper ces départs à venir.*

*Concernant la rémunération, la masse salariale de l'UES continue de progresser en 2023, atteignant le plus haut niveau depuis au moins 2019.*

*Si le Comité constate que l'augmentation moyenne du salaire de base des salariés permanents entre décembre 2022 et décembre 2023 est de 4,2 % pour JCD France et 4,4 % pour JCD SE, il souhaite rappeler que l'augmentation moyenne varie selon les catégories et niveaux. Au sein d'un même libellé emploi, on constate également des niveaux de rémunération qui peuvent varier selon les régions, de même pour les augmentations moyennes.*

*Par ailleurs, les femmes ont, des augmentations moyennes légèrement supérieures aux hommes mais des rémunérations de base moyennes inférieures.*

*Si le Comité souligne l'attribution d'une augmentation générale, il note que 80 % des salariés de l'UES présents à minima de fin 2022 à fin 2023 ont perdu du pouvoir d'achat en raison d'une augmentation perçue inférieure à celle de l'inflation sur la période. Il est difficilement entendable que les salariés d'une société internationalement reconnue comme la nôtre s'appauvrissent en travaillant.*

*Le Comité note que diverses primes (de performance, d'ancienneté) ainsi que l'intéressement peuvent venir constituer le 'package' de rémunération offert par l'UES. L'accès aux primes de performance notamment ainsi que les montants moyens versés en 2023 dépendent des catégories professionnelles ainsi que des directions et libellés emplois.*

*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.*

*Dans la continuité du travail entrepris par la Direction et les partenaires sociaux, le Comité encourage la poursuite des révisions de grilles salariales et de classification.*

*Le Comité note en 2023, une diminution du nombre de jours d'absence pour maladie, ainsi que du nombre d'arrêts tant au sein de JCD France que de JCD SE par rapport à 2022. Si les arrêts sont majoritairement courts puisque de maximum 3 jours, on constate par exemple au sein de la Direction générale Recherche, Production et Opérations une part plus importante des arrêts maladie plus longs.*

*Le Comité constate en 2023 une diminution du nombre moyen d'heures de formation pour les salariés formés : 13 heures pour ceux de JCD France et 11 pour ceux de JCD SE, soit moins de 2 jours sur l'année. L'accès à la formation n'est pas équitable entre les salariés disposant d'un accès à un ordinateur et ceux n'en ayant pas.*

*Le Comité souligne également la prédominance des formations en distanciel, au détriment des formations en présentiel, pour des durées extrêmement courtes (majoritairement moins d'une heure). Le Comité s'interroge sur la pertinence de l'attribution du budget de formation professionnelle. Le Comité invite la Direction à revoir sa politique en la matière et à distinguer clairement formation et sensibilisation.*

*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'.*

*La séance est suspendue à 16 heures 20 et reprend à 16 heures 30. Julien SIMON, Sophie MERCIER et les experts du cabinet Métis : Sid BENCHOUANE, Claire DUBOIS et Morgane BRUAND quittent la séance*

## **IX. Acquisition des congés pendant la maladie : les membres du CSE souhaitent savoir ce qu'il en est de la régularisation annoncée par la Direction**

### **Margaux BRAHAMI**

Pour rappel, les salariés en arrêt de travail suite à une maladie peuvent désormais acquérir des congés payés, à hauteur de 2,5 jours par mois pour les maladies d'origine professionnelle et 2 jours par mois pour les maladies non professionnelles. Les entreprises qui n'appliquaient pas cette mesure doivent procéder à une régularisation.

À date, 248 salariés de l'UES JCDecaux seraient concernés par cette nouvelle disposition. Les collaborateurs feront l'objet d'une régularisation dans les conditions légales prévues par les décrets.

### **Fouad MAAZOUZA**

Ont-ils la possibilité de convertir ces jours d'arrêt en jours de congés payés ?

### **Margaux BRAHAMI**

À l'heure actuelle, la loi ne prévoit qu'une régularisation financière. La possibilité de report des CP est réservée aux salariés qui sont actuellement en arrêt, dans une limite de 15 mois.

### **Alexandre RAMON**

Quand ces salariés seront-ils remboursés ?

### **Thierry RAULIN**

À la rentrée.

**Fouad MAAZOUZA**

Quel est le montant de l'enveloppe globale ?

**Thierry RAULIN**

Autour de 500 000 €. Cela nous coûte moins cher, car nous avons déjà un dispositif plus avantageux que d'autres entreprises.

## **X. Les membres du CSE demandent quelles mesures la Direction compte prendre pour permettre aux salariés non connectés de bénéficier de formations en ligne**

**Marion BILLIET-FEUTRIE**

Comme exprimé à l'occasion de séances précédentes, l'idée serait de réfléchir à des formats différents, tels que des podcasts pour que tous les salariés non connectés puissent avoir accès aux mêmes modalités de formation.

**Fouad MAAZOUZA**

Y a-t-il une autre option que le podcast ?

**Thierry RAULIN**

Nous pouvons également adapter des formations à l'utilisation du smartphone, en favorisant moins de texte et plus de visuel. Nous espérons déclencher cela en 2025, en commençant par l'initier auprès des agents de la DEX. Il faudra en revanche trouver d'autres solutions pour les salariés de la DOA qui effectuent un travail posté.

**Fouad MAAZOUZA**

Un temps dédié doit être consacré à l'écoute et/ou la visualisation de ces podcasts. Il serait imprudent que les agents au volant de leur camion, qui doivent rester concentrés sur la route, suivent ces formations durant leurs heures de conduite.

**Thierry RAULIN**

Écouter un podcast n'est pas plus distrayant qu'écouter de la musique. Je ne pense pas que ce soit incompatible avec le fait de rouler.

**Ismaël OUADAH**

Ce n'est pas la même chose.

**Jean-Marc JACQUIN**

Il est important d'être concentré sur ce que l'on entend dans le cadre d'une formation. C'est tout bonnement incompatible.

**Thierry RAULIN**

Nous apporterons des éléments à votre connaissance qui vont à l'encontre de ce présumé.

## **XI. Les membres du CSE demandent à la Direction de mettre à jour la BDESE**

**Margaux BRAHAMI**

J'en prends acte. J'espère pouvoir bien avancer d'ici la rentrée. Je vous ferai un retour lors du prochain CSE.

## **XII. Les membres du CSE demandent à la Direction un état par service et par effectif du nombre de jours de CET**

**Thierry RAULIN**

À date, 1 750 collaborateurs seraient concernés, tandis que le nombre de jours de CET s'établirait à 17 935.

**Fouad MAAZOUZA**

J'attire votre attention concernant d'application de l'accord, notamment au sein de la direction comptable qui dicte ses propres règles, en accordant une souplesse à une catégorie de population, basée sur le critère de l'âge. La conséquence est que cela prive bon nombre de salariés de la possibilité d'alimenter leur CET. Des éclaircissements sont à apporter.

**Thierry RAULIN**

Les congés sont avant tout faits pour être pris. En cas d'impossibilité, ils peuvent, par exception, être mis dans le CET.

**Alain GUILLIN**

Si l'accord CET a été mis en place, c'est bien pour une raison. Le chef de service ne peut imposer la prise de congé à son collaborateur.

**Thierry RAULIN**

L'accord existe, il doit effectivement être appliqué comme il se doit. Je rappelle néanmoins que le compte épargne-temps représente une charge importante pour l'entreprise. Au global, ce sont près de 18 000 jours qui sont accumulés aujourd'hui, soit l'équivalent de 90 ETP. Ce dispositif doit être relativement encadré. Que la prise de congés soit privilégiée ne me choque pas.

**Marc AUGUSTYN**

Il convient de replacer ces chiffres en perspective en rappelant qu'ils couvrent une période de 10 ans.

**Thierry RAULIN**

Tout ceci se cumule. À la fin de l'année, c'est comptabilisé en débit dans le solde de tout compte, ce qui n'est pas optimal pour l'EBIT.

**Marion BILLIET-FEUTRIE**

Notre accord RTT, plus ancien, prévoit la prise d'une RTT par mois. Le principe doit être de les prendre.

**Fouad MAAZOUZA**

Bien entendu. Quoi qu'il en soit, l'accord CET offre cette possibilité aux salariés, ces derniers ne doivent pas en être privés.

**Thierry RAULIN**

Nous veillerons à rappeler les règles en la matière.

## **XIII. Les membres du CSE demandent à la Direction un**

**réajustement du forfait repas de 16,50 € au lieu de 15 € pour les agents de maîtrise. En effet, dans l'outil de gestion Expensya, il est renseigné 16,50 €. C'est le plafond pour un agent de maîtrise actuellement, alors que certains agents de maîtrise ne touchent que 15 € au lieu de 16,50 €**

**Marion BILLIET-FEUTRIE**

Je pense que vous faites erreur en demandant ce réajustement. Lors de la dernière NAO, seule une revalorisation de 1 € environ avait été accordée sur chacun des forfaits. Les populations concernées par ces montants n'ont pas changé. Un agent de maîtrise ayant passé la certification technique maintient un forfait à 15 €, suite à la revalorisation.

**Christelle VIRION**

Je me réfère à la note de service communiquée par la Direction où il est clairement stipulé qu'à l'exception des agents de maîtrise chefs de secteur, tous les autres bénéficient d'un forfait à 16,50 €. Je peux vous transmettre la note en question.

**Marion BILLIET-FEUTRIE**

Je serais effectivement preneuse. En tout état de cause, il n'y a pas d'interprétation possible.

**Giovanni DI NATALE**

Dans ce cas, pourquoi le plafond sur l'outil Expensya est-il fixé à 16,50 € ?

**Marion BILLIET-FEUTRIE**

Certains collaborateurs répondent aux critères d'éligibilité, par exemple les coordinatrices commerciales qui sont amenées à se déplacer dans le cadre d'une formation ou autre, mais aussi les adjoints d'exploitation et coordinateurs d'exploitation.

**Sébastien CHESNÉ**

La note n'est pas suffisamment claire.

**Marion BILLIET-FEUTRIE**

Il est compliqué de gérer toutes les situations au travers d'un tableau, il en faudrait sans doute plein d'autres. Nous sommes repartis de ce qui avait été établi. La NAO ne vient en rien modifier ces critères. Nous regarderons s'il faut apporter des corrections à cette note.

#### **XIV. Les membres du CSE demandent à la Direction quelles sont les modalités de substitution du restaurant d'entreprise durant sa fermeture du 5 au 30 août**

**Thierry RAULIN**

Comme chaque année, les collaborateurs du site de Sainte-Apolline bénéficieront d'un quart d'heure supplémentaire pour aller déjeuner.

#### **XV. Information et consultation relative aux ASC**

**Marc AUGUSTYN**

Les chèques de rentrée scolaire ont globalement tous été distribués. Quelques envois en courrier

recommandé sont prévus pour les salariés qui n'auraient pas pu les récupérer sur site.

En ce qui concerne les commandes ANCV, nous avons modifié nos conditions, à travers la mise en place de délais d'inscription. Passé mi-avril, les éventuelles demandes supplémentaires ne seront plus prises en compte.

S'agissant des réservations campings, 230 inscriptions ont été enregistrées pour un budget de 79 439 €, basé sur un budget de 85 000 €. Nous restons donc dans les clous. Les réservations seront prochainement stoppées, puisque le CSE sera fermé à partir du mois d'août.

Suite à la jurisprudence sur les conditions d'ancienneté, les activités nationales 2024 ont été révisées. Le document qui comprend la charte du CSE sera diffusé prochainement sur le site.

Les travaux de réaménagement du local CSE sont en cours de finalisation. Quelques points sont à reprendre, nous pourrons reprendre possession des lieux fin juillet ou au début du mois d'août.

Enfin, concernant les travaux de la commission ASC, une formation est prévue la semaine prochaine sur le reste du logiciel, ainsi que l'outil de statistiques. Il a également été avancé une proposition de travailler avec un stagiaire pour développer une intelligence artificielle afin de répondre à toutes les questions fréquentes et chronophages qui sont adressées à notre secrétaire administrative.

*Le CSE rend un avis favorable à l'unanimité sur tous ces points.*

### **Fouad MAAZOUZA**

Je tiens à remercier Marc AUGUSTYN pour le suivi des travaux, ainsi que l'ensemble de la commission ASC qui a permis de redynamiser le groupe dans l'intérêt des salariés. Je remercie également Louissette ANDRIEU pour sa participation active au niveau des outils de communication et la gestion de la plaquette.

### **Marc AUGUSTYN**

Par ailleurs, le CSE réitère sa demande concernant la création d'un fil de discussion Yammer.

### **Thierry RAULIN**

Nous vous apporterons une réponse à ce sujet à la rentrée.

*La séance est levée à 17 heures 03.*

Fouad MAAZOUZA

Secrétaire du CSE UES JCDECAUX

