

VII. Information et consultation du CE sur le bilan social au titre de l'année 2014 de la société JCDecaux SA (mise à jour de la BDES)

Laetitia LESTIENNE indique que les effectifs permanents ont progressé de 5 %. La proportion de CDD s'élève à 1,16 %.

Thierry RAULIN observe que l'évolution des effectifs de JCDecaux SA est principalement liée aux mouvements au sein de la DSI.

Thierry BERNARD demande quelle est la répartition des CDI.

Thierry RAULIN répond que les effectifs moyens mensuels s'élevaient à 356 en 2013 et à 379 en 2014.

Thierry BERNARD demande à Thierry RAULIN de fournir ces données en ETP.

Thierry RAULIN prend note de cette demande, mais précise qu'il ne peut pas les fournir dans l'immédiat.

Thierry BERNARD demande une suspension de séance. Il considère que les indicateurs relatifs à la rémunération fournis au moment des NAO aux Organisations Syndicales devraient être communiqués en CE également.

Thierry RAULIN répond que les élus pourront accéder à ces documents sur la BDES.

Eric SYLARD déplore que les économies générées par la baisse des effectifs employés n'aient pas servi à revaloriser la rémunération des salariés restants dont la charge de travail a augmenté.

Thierry RAULIN répond que des cadres ont été recrutés et doivent être rémunérés.

Eric SYLARD en déduit qu'ils sont payés sur le dos des employés. La masse salariale est restée stable, mais dans le même temps, les effectifs comptent 50 salariés en moins. L'Entreprise aurait pu choisir d'appliquer une augmentation générale des salaires.

Thierry RAULIN souligne que les deux tiers des salariés ne touchent pas encore le maximum de leur prime d'ancienneté.

Eric SYLARD constate que l'Entreprise se contente d'accorder des augmentations minimales pour un tiers seulement des effectifs.

Thierry RAULIN répond que le montant de la prime d'ancienneté chez JCDecaux est supérieur à celui prévu dans la convention collective.

Eric SYLARD rappelle que ce montant a fait l'objet d'un accord. La Direction se sert de la signature de l'accord sur les primes d'ancienneté pour refuser toute augmentation de salaire.

Thierry RAULIN le conteste.

La séance est suspendue entre 15 heures 45 et 15 heures 55.

Thierry BERNARD donne lecture de la déclaration suivante sur le bilan social JCDecaux France :

« Suite à la présentation du bilan social de JCDecaux France par notre Direction et aux échanges qui ont suivi, nous considérons que les informations associées à cette consultation sont insuffisantes.

Tout d'abord, une partie des informations obligatoires portant sur les rémunérations ne nous a pas été communiquée. Pourquoi notre Direction ne nous présente-t-elle pas une grille de rémunération détaillée par coefficient (ou au moins selon 6 tranches) comme le Code du travail l'impose ?

Ensuite, à la lecture du bilan social, nous constatons :

- *Une baisse de plus de 3% des effectifs de la catégorie des employés entre 2012 et 2014, ce qui pose la problématique des départs non remplacés et de la détérioration des conditions de travail.*

Nous constatons même une perte de plus de 6% des effectifs de la Direction de l'exploitation et des installations sur cette même période.

En parallèle, nous relevons que le taux d'absence maladie est important sur la catégorie des employés, atteignant 7.2% des jours travaillés et que les durées des arrêts ont augmenté. En 2014, 75% des journées d'absences sont liées à des arrêts supérieurs à 30 jours, contre 69% en 2012.

Face à ces constats, nous aurions souhaité que le bilan social soit complété par notre Direction afin nous puissions mieux appréhender la situation de notre entreprise vis-à-vis de l'emploi CDI.

Or, dans la version actuelle du bilan social, nous ne sommes pas en mesure de l'apprécier. En effet, nous n'avons aucune information spécifique sur les CDI (les informations étant communiquées pour tous les types de contrat). Nous ne connaissons même pas le nombre de salariés en CDI en équivalent temps plein au 31 décembre 2014, et sur les années précédentes par Catégorie et Direction. Aussi, nous ne pouvons mesurer les changements survenus sur l'emploi durable.

Au-delà de la simple présentation des indicateurs imposés par le Code du travail, l'objectif de la consultation sur le bilan social est de nous permettre d'apprécier la situation des entreprises de l'UES dans le domaine social. Notre Direction est libre de rajouter des indicateurs au-delà de la stricte application des textes réglementaires. Nous aurions souhaité avoir un état détaillé de l'emploi CDI chez JC Decaux France.

D'autant plus que les indicateurs concernant la sous-traitance et l'intérim sont confus. Nous constatons entre 2013 et 2014, une baisse du nombre moyen des salariés appartenant à une entreprise extérieure, une stabilité du nombre des travailleurs temporaires, alors que les versements effectués auprès des entreprises extérieures pour la mise à disposition du personnel progressent pour la même période de 17%.

La politique de notre Direction est-elle le non-remplacement des CDI de la catégorie des employés, et le recours plus important à la sous-traitance ?

- *Un glissement vers des profils moins expérimentés (et moins payés ?) des agents de maîtrise et des cadres, ce qui pose la question de la perte des compétences et des qualifications de*

nos salariés au profit d'une démarche de maîtrise ou d'optimisation des dépenses de personnel

Les recrutements de notre Direction sur les catégories cadres et agents de maîtrise sont constatés sur des coefficients inférieurs et la politique de promotion interne n'est pas importante et ne semble pas « compléter » les pertes de compétences sur ces profils. Ainsi, nous constatons, par exemple, que le coefficient C2N4 de la catégorie des agents de maîtrise perd plus de 50% de son effectif.

Nous nous interrogeons sur la politique de recrutement de notre Direction qui ne permet pas le maintien des qualifications et des compétences de nos salariés dans le but d'une maîtrise ou d'une optimisation de ses dépenses de personnel.

Cette interrogation est d'autant plus grande que la Direction ne communique pas les informations requises concernant les rémunérations.

Enfin, nous relevons que le délai de consultation mis en œuvre par notre Direction est le délai minimal requis, soit les 15 jours minimum obligatoires.

Pour ces raisons, le Comité émet un avis défavorable. »

Thierry RAULIN s'étonne que Thierry BERNARD ait mis à profit la pause pour écrire un avis aussi long. Il demande si tous les membres du CE sont d'accord avec cette déclaration.

Le CE répond unanimement oui.

Thierry RAULIN observe que cet avis a été écrit à l'avance.

Thierry BERNARD répond que cet avis a été rédigé suite à la réunion préparatoire et affiné en fonction des échanges avec la Direction.

Thierry RAULIN le conteste. Il estime que les réponses de la Direction n'apparaissent pas dans cet avis.

Thierry BERNARD donne lecture de la déclaration suivante sur le bilan social de JCDecaux SA :

« Suite à la présentation du bilan social de JCDecaux SA par notre Direction et aux échanges qui ont suivi, le Comité d'Entreprise considère que les informations communiquées sont insuffisantes.

Au-delà de la simple présentation d'indicateurs imposés par le Code du travail, l'objectif de la consultation sur le bilan social est de permettre au Comité d'apprécier la situation des entreprises de l'UES dans le domaine social.

Dans la version actuelle du bilan social, le Comité :

- n'est pas en mesure d'apprécier la politique liée à l'emploi au regard des problématiques actuelles de l'entreprise. Le Comité n'a pas d'information spécifique sur l'emploi CDI (les informations étant communiquées pour tous les types de contrat). Il ne connaît pas le nombre de CDI en équivalent Temps plein au 31 décembre 2014, et sur les années précédentes par catégorie et Direction. Aussi, il ne peut mesurer les changements survenus sur l'emploi CDI.*

- *n'est pas en mesure d'apprécier la politique liée aux rémunérations, les seules données communiquées se réduisant aux données légales, le Comité n'a que l'indication d'un salaire moyen global sans distinction de catégorie, type de contrats ...*

Le Comité constate également que le délai de consultation mis en œuvre par notre Direction est le délai minimal requis, soit les 15 jours minimum obligatoires.

Pour ces raisons, le Comité émet un avis défavorable. »

Cet extrait de Procès Verbal n'a pas encore été approuvé par le CE et est susceptible de se voir apporté des modifications.



Le Secrétaire du CE UES JC DECAUX
Thierry BERNARD