

Au terme de la suspension de séance et s'exprimant au nom du Comité d'Entreprise de JCDecaux, Thierry BERNARD donne lecture de la résolution suivante :

*« Le Comité d'Entreprise de l'UES JCDecaux est aujourd'hui consulté sur la politique sociale des sociétés de l'UES. Ce calendrier a été choisi par notre Direction. Le Comité ne comprend donc pas pourquoi il manque toujours des documents indispensables à notre information. Le rapport de notre expert ne peut que nous alerter en tant que représentants des salariés sur la situation sociale des sociétés de l'UES, situation qu'en tant qu'élus salariés nous vivons également au quotidien. De façon plus précise, le Comité s'interroge, au regard de l'évolution des emplois, sur l'évolution de la sous-traitance en France. Depuis plusieurs années, ce sujet inquiète le Comité, sans raison selon notre Président. Pourtant, la Direction ne transmet pas au Comité ou à son expert les informations demandées sur ce point spécifique. Dans ce contexte, de quelle façon les inquiétudes du Comité pourraient-elles être levées ? Que la sous-traitance augmente ou non, la diminution des salariés des métiers techniques de JCDecaux France, emplois sur lesquels la sous-traitance se concentre, doit nécessairement faire progresser la proportion des opérations sous-traitées au regard de celles intégrées. Or aujourd'hui, cette sous-traitance représente jusqu'à un tiers des coûts liés au travail dit technique. Le Comité constate également une progression du nombre de contrats en CDD sur la catégorie « Employés ». En l'absence de données sur le nombre de CDD moyen en ETP de 2013 à 2015, le Comité ne peut pas savoir s'il s'agit d'un recours accru au CDD ou d'une précarisation des CDD par des durées de contrats plus courtes (+76 % du nombre de contrats CDD Employés en trois ans). Concernant la politique de rémunération, le Comité constate des écarts importants de traitements importants. La catégorie « Employés » a enregistré de 2014 à 2015 une progression de seulement 1.4 % de son salaire de base (1,2 % pour les CIN2 soit l'augmentation négociée) contre 2,8 % sur la catégorie « Cadres ». Il convient de préciser que les salaires de base des employés sont inférieurs à ceux des Cadres. Une politique dite « sociale » pourrait consister à augmenter en priorité les rémunérations les plus faibles. On pourrait alors penser que la catégorie « Cadres » est plus favorisée que la catégorie « Employés ». Or il s'agit bien d'un constat global. En effet, 10 % de l'effectif « Cadre » de JCDecaux ne perçoit aucune augmentation de salaire, à savoir même pas le montant minimal négocié pour les catégories « Employés » et « Agents de maîtrise ».*

*Concernant l'égalité hommes femmes, le Comité a observé que ce sont dans les catégories au sein desquelles la parité était respectée que les inégalités de salaires semblaient les plus importantes. A titre d'exemple, les femmes de la catégorie « Cadres » de la Société JCDecaux France perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 20 % à celle des hommes. Une analyse plus précise sur ce sujet mériterait d'être mise en œuvre. Le Comité note enfin que la politique de promotion dans l'Entreprise est faible, que les formations dites « métiers » et les développements des compétences associés ne sont pas communiqués à son expert. Ces points ne font que renforcer les inquiétudes du Comité pour le futur. A l'aune de la diminution des effectifs de l'Exploitation, les « oubliés », les « laissés pour compte », de la politique de rémunération de l'entreprise, les CDD, la sous-traitance, les métiers en mutation, quelle va être la politique sociale menée par notre Entreprise demain au vu de celle déjà constatée aujourd'hui ? »*

*La résolution valant avis du CE de l'UES JCDecaux sur la politique sociale de l'Entreprise dont a donné lecture Thierry RAULIN est approuvée à l'unanimité des membres présents.*

TB