

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE DU COMITÉ D'ENTREPRISE DU 25 OCTOBRE 2017

(...)

Le Comité d'entreprise de l'UES JCDecaux est aujourd'hui consulté sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail des sociétés de l'UES.

Tout comme l'année dernière, le Comité constate les points suivants :

Concernant l'emploi :

- Le recours à la sous-traitance reste important : toujours 20 % des coûts liés au travail, ce qui interroge sur le modèle intégré prôné par la Direction des Ressources humaines, ce modèle existe-t-il toujours ?
- Un potentiel Plan de sauvegarde pour l'emploi sur Cyclocity
- Une incertitude sur l'appel d'offres des mobiliers Urbains de Paris
- Un effectif global au périmètre de l'UES stable mais qui cache des disparités entre les métiers, établissements, sociétés et Directions.

Ainsi, la catégorie des employés perd 10 % en 5 ans, et celle des cadres progresse de 20 %.

Les départs à la retraite ne sont pas totalement remplacés. La Direction de JCDecaux France ne remplace pas 6 postes sur les 43 départs, surtout à la Direction du patrimoine (- 2 postes d'assistance, -1 poste de responsable).

Les sites de Sainte Apolline et de Neuilly sur Seine progressent de réciproquement 33 postes et 7 postes au détriment des agences locales : - 6 postes à Saint-Priest, -4 postes à Tours...

A la question des suppressions de poste, notre Direction répond que les « collaborateurs qui quittent l'entreprise ne sont pas forcément remplacés à chaque fois. Cela est justifié par une charge de travail qui diminue. » Mais où sont les études qui sous-tendent ce constat ? N'est-ce pas plutôt notre Direction qui fait ce choix au vu de ses objectifs de profitabilité ?

Concernant la formation :

- L'organisation interne des sociétés de l'UES manque de lisibilité : séparation des directions Patrimoine et Finance en 2015-2016, transfert du SI entre JCDecaux SA et France, nouvelle organisation en 2017 dans le cadre de projet France 2020, évolutions des périmètres de régions et des directions fréquentes
- 670 noms d'emplois différents

- 65 % des salariés de JCDecaux France et SA sont les seuls sur leur métier
- la formation en 2016 reste centrée sur la sécurité (46 % des formations), et les formations métiers (25 % des formations) au détriment des formations qualifiantes (6 % de formations de développement personnel – formations comprenant les préparations à la retraite)

Dans ce contexte, comment la Direction des Ressources humaines peut-elle mettre en place et suivre l'évolution de chaque salarié : formation aux évolutions de leurs métiers, fiche de poste, compréhension de leur besoin et évolution de leurs compétences... ?

Concernant la politique de rémunération,

Alors que l'année 2016 est une année de performance, la Direction des Ressources humaines n'accorde qu'une augmentation collective de 1 % !

Les faibles augmentations sont justifiées par des résultats moins bons, le discours habituel, absence de croissance en France... Quand les résultats sont bons, on augmente de 1 %, à quel moment considérez-vous que les salariés doivent être augmentés à la hauteur des performances de l'entreprise ?

74 % des employés et 48 % des techniciens agents de maîtrise ne perçoivent en deux ans que l'augmentation négociée

18 % des cadres ne perçoivent aucune progression de leur salaire de base en deux ans

On constate globalement une dispersion des rémunérations. Ainsi, 70 % des salariés perçoivent moins que la rémunération moyenne, avec pour conséquence une répartition de l'intéressement en faveur des plus hauts salaires. De fait, les salariés les moins rémunérés perçoivent moins d'intéressement, et vice versa. Par conséquent, 10 % des salariés avec les plus bas salaires perçoivent 5 % de l'intéressement et 10 % avec les plus hautes rémunérations en perçoivent 20 %.

Pour conclure le Comité constate la baisse des effectifs, notamment sur la Direction des opérations, il s'interroge et s'inquiète du recours important et constant à de la sous-traitance. Il demande par ailleurs à la Direction les motifs du recours, ainsi que l'ensemble des données économiques et sociales permettant de justifier cette sous-traitance.

L'ensemble de ces points ne fait que renforcer les inquiétudes du Comité. Inquiétudes d'autant plus grandes dans un contexte où de nombreux départs à la retraite sont à venir : quel effectif demain pour la Direction des opérations ? Quelles formations au regard des évolutions de nos métiers ?

(...)

L'avis du CE est adoptée à l'unanimité des 13 votants.