

FLASH DE LA RÉUNION ORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DES 25 ET 26 SEPTEMBRE 2025

Approbation du PV de la séance ordinaire du 28 août 2025 et de la séance extraordinaire du 10 septembre 2025

Le CSE approuve le procès-verbal de la réunion ordinaire du 28 août 2025 à la majorité (une abstention).

Le CSE approuve le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 10 septembre 2025 à la majorité (deux abstentions).

Point sur les appels d'offres et information sur la société Ville et médias

La Direction indique que, depuis le début de l'année 2025, 19 marchés ont été remportés par JCDecaux et 3 ont été perdus. Ces quelques échecs n'ont aucun impact social. L'activité a quelque peu ralenti à l'approche des élections 2026. Parmi les renouvellements figurent : Amiens métropole (16 ans), Grasse (12 ans), Mulhouse Alsace Agglomération (15 ans), Reims (12 ans), Tours (15 ans), Limoges (18 ans), Champigny-sur-Marne (18 ans) et Cergy-Pontoise (15 ans).

En conquête figurent Rennes MU (où JCDecaux revient pour la première fois depuis 1997) pour 9 ans et Le Raincy (pour 15 ans). L'entreprise sortante était à chaque fois Cityz Media.

JCDecaux a perdu la consultation des MUI à Paris (attribuée à Cityz – dans des conditions financières peu rentables).

Dans le secteur non publicitaire, JCDecaux a renouvelé le marché des sanitaires à Rueil-Malmaison, Bourges, Amiens Métropole, Montpellier et Meaux. Les sanitaires parisiens Jouin sont à cette occasion rénovés et recyclés.

JCDecaux a également remporté le contrat avec les hypermarchés Carrefour (détenus par la société foncière Carmila). JCDecaux deviendra ainsi l'afficheur des galeries commerciales (en digital) et des parkings (en digital et Mupi déroulants).

Dans les villes de moins de 50 000 habitants, JCDecaux est confronté à une forte pression concurrentielle, principalement de Védiaud. L'offre de JCDecaux y est donc plus vulnérable, car l'entreprise tient à défendre sa rentabilité.

Enfin, JCDecaux a trouvé un accord avec Ville et Médias qui possède 5 contrats, en Seine-Saint-Denis et dans l'Oise, pour un chiffre d'affaires d'un million d'euros. JCDecaux saisit ainsi une opportunité de se développer encore davantage en Île-de-France, avec 668 faces supplémentaires.

Information relative aux nominations au sein de la DGCMD

La Direction indique qu'elle adressera au CSE un organigramme à jour avant la séance du mois prochain. Jean MULLER interviendra en CSE lors de cette séance.

Les membres du CSE demandent un point sur les réorganisations en cours : data corp, commerce. Pour Data Corp préciser quel était l'effectif en début d'année, quel est-il à date et quel est l'objectif cible (car visiblement l'orientation actuelle vise à réduire le nombre de salariés du département) ? Pouvons-nous également savoir ce qu'il advient de la Direction des Nouveaux Usages ? Lors du communiqué de départ à la retraite d'Albert ASSERAF il était indiqué que des informations seraient communiquées ultérieurement. Où en sommes-nous ?

La Direction annonce que trois postes seront prochainement ouverts au recrutement. Les postes seront proposés prioritairement en interne, aux salariés de la Data Corp en premier lieu. La réduction des effectifs côté Data Corp s'explique principalement par le départ d'un directeur dont l'activité était liée aux JBP (Joint Business Partners), ce qui implique une réorientation des salariés ayant un profil commercial et moins technique.

Le CSE s'inquiète des conséquences de ce changement profond pour les salariés de Data Corp qui vivent présentement une situation anxiogène.

La Direction estime qu'il s'agit simplement d'un ajustement habituel dans une jeune direction.

Consultation orientations stratégiques (intervention METIS)

Le Cabinet Métis relève que JCDecaux a renoué avec le niveau de chiffre d'affaires d'avant la crise sanitaire, grâce notamment à l'effet positif des JO et du développement du digital. Son niveau de marge opérationnelle atteint 19 %. Le groupe nourrit l'ambition de porter cette marge opérationnelle au-delà de 20 %. La France a quant à elle un niveau de marge opérationnelle de 16 %.

Le CSE observe que JCDecaux a su résister à la croissance de la publicité sur Internet, grâce à l'essor du digital. Cependant, l'instance s'interroge : le marché français est-il fragilisé en raison du retard de la digitalisation ?

La Direction se montre optimiste sur la performance du réseau analogique. En effet, les rues des villes sont toujours aussi fréquentées. Du reste, JCDecaux continue d'innover pour soigner son offre.

Le Cabinet Métis note que les démissions restent extrêmement faibles chez JCDecaux.

Le CSE signale néanmoins que les départs semblent s'accélérer depuis la réduction du télétravail à un seul jour par semaine.

Le Cabinet Métis observe que le faible turn-over conduit au vieillissement des effectifs. Ainsi, un tiers des salariés ont plus de 50 ans.

Par ailleurs, le Cabinet Métis déplore que la note d'orientation ne comporte aucun élément sur la pénibilité et sur la stratégie du groupe, ce qui donne l'impression d'« un pilotage à vue ».

Dans son avis, **le CSE** :

- déplore l'absence de données prospectives précises concernant la France et la déclinaison sociale de la stratégie globale du Groupe ;
- demande un plan clair d'accompagnement des transformations, incluant : une politique de formation et de GPEC adaptée aux évolutions liées aux transformations du marché ;
- demande des mesures spécifiques pour l'accompagnement des seniors et la gestion du fort turn-over dans certaines directions ;

- demande une évaluation précise de l'impact de la sous-traitance sur l'emploi interne et sur les conditions de travail.

Information relative à la certification technique

La Direction annonce que les candidatures seront prochainement finalisées. La certification se déroulera du 27 au 30 novembre. 55 candidatures ont été reçues ; soit un résultat bien au-delà de 15 candidatures spontanées et 15 présentées par la Direction. Néanmoins, aucune candidature de magasinier ni de peintre n'a été reçue.

Information en vue de la consultation relative à la mise en place d'astreintes et de travail le week-end dans le cadre du Marché de Noël d'Amiens

La Direction explique que le marché de Noël d'Amiens implique des interventions de 3 heures les samedis et dimanches, du 21 novembre au 30 décembre, avant l'ouverture du marché au public ; ainsi qu'une astreinte de 7 heures à 20 heures. Les conditions de rémunération prévoient une prime incitative de 25 euros bruts le samedi et de 50 euros bruts le dimanche (pour 7 heures de travail). Les astreintes sont rémunérées 41,25 euros (employés) ou 49,50 euros (agents de maîtrise) par jour .

Le CSE juge de tels montants ridiculement faibles.

Information en vue de la consultation du CSE relative au déménagement du site de Raisme

La Direction souligne que ce déménagement permet de réaliser des économies de 45 000 euros par an.

Information en vue de la future consultation du CSE sur la mise en place de travail le dimanche dans le cadre du marché de Noël de Bayonne

La Direction indique que des interventions sur le terrain de deux heures sont prévues le dimanche dans le cadre du marché de Noël de Bayonne, entre le 28 novembre 2025 et le 4 janvier 2026. La prime incitative s'élève à 50 euros bruts pour 7 heures de travail.

Les membres du CSE demandent à la direction de prendre des mesures afin d'assurer un meilleur équilibre dans la gestion et l'attribution des astreintes (DEX)

La Direction signale que le projet sera lancé au premier trimestre 2026. Un point sur l'avancement de ce projet sera réalisé en novembre ou décembre.

Les membres du CSE demandent à la Direction un bilan chiffré du télétravail : nombre de travailleurs éligibles, nombre d'avenants transmis, en cours, signés, refusés, avec répartition par CSP et par nombre de jours télétravaillés. Ils demandent aussi de clarifier les recours possibles pour les salariés dont les managers refusent le télétravail sans justification claire

La Direction constate que 831 des 922 salariés concernés ont déjà signé leur avenant. Le jour choisi pour le télétravail est à 36 % le vendredi, 30 % le mercredi, 17 % le jeudi, 9 % le mardi et 8 % le lundi.

Les membres du CSE demandent à la direction, quel avis est porté sur la dégradation de la note Glassdoor ? Est-ce que les différentes décisions qui ont entraîné la dégradation de la note (cf. les commentaires sur le site) sont assumées par la direction ?

La Direction constate que seuls 6 avis défavorables ont été postés sur Glassdoor, mais admet que la réforme du télétravail a créé un certain mécontentement. Pour autant, le retour en présentiel se passe bien.

Le CSE le conteste. Les commentaires négatifs sur Glassdoor s'expliquent par la réduction du télétravail, mais aussi les conditions de travail et le mal-être ressenti en général. Du point de vue du CSE, la Direction devrait reconnaître que sa politique actuelle provoque des réactions de rejet parmi les salariés.

La Direction en doute en observant que le turn-over demeure très faible et considère que le regain de performance collective justifiait cette décision.

Le CSE s'insurge que la Direction a attendu la veille au soir de la journée de grève du 18 septembre pour informer les salariés qu'ils pouvaient télétravailler. Cette communication défailante a été très mal perçue par de nombreux salariés qui n'étaient pas au courant et se sont ainsi retrouvés bloqués dans les embouteillages.

Les membres du CSE demandent à la direction le nombre de jours d'enfant malade posés en 2019, 2023 et 2024 et au 31 août 2025

La Direction fournit le détail suivant : 1 185 jours enfant malade ont été posés en 2019 ; 704 jours en 2023 ; 707 jours en 2024 ; 472 jours (au 31 août) en 2025.

Pourrions-nous disposer d'un document récapitulatif précisant les règles d'attribution des tickets-restaurant et leur lien avec les fiches de paie ?

La Direction explique qu'un ticket-restaurant est attribué pour 5 heures de travail effectif.

Le CSE demande à la Direction de diffuser une note explicative sur l'attribution des tickets-restaurant, principalement à destination des 240 salariés itinérants.

Les membres du CSE souhaitent que les salariés faisant l'objet d'une retenue sur leur salaire pour quelque motif que ce soit soient informés par la Direction au préalable, pourquoi n'est-ce pas le cas ?

Le CSE constate que les assistantes omettent d'informer les salariés des retenues dont ils font l'objet.

La Direction répond qu'elle le leur rappellera.

Les membres du CSE demandent à la direction un bilan sur l'utilisation de l'IA chez JCDECAUX

La Direction indique qu'elle étudie présentement l'utilisation de l'IA pour la traduction en temps réel de meetings en plusieurs langues, le sous-titrage en temps réel, la rédaction de comptes-rendus de réunions en temps réel, le codage assisté pour les informaticiens et la maintenance prédictive. Néanmoins, il convient au préalable de se prémunir de la fuite de données. C'est la raison pour laquelle la Direction préconise pour l'instant l'utilisation de ChatJCD pour des tâches de rédaction, plus que de recherche.

Le CSE s'enquiert des répercussions environnementales de l'IA.

La Direction répond que l'utilisation de l'IA (ChatJCD) ne fait pas l'objet d'un suivi spécifique, mais que la consommation de CO₂ au niveau du Cloud dans son ensemble peut être mesurée.

Information relative à la fermeture des sites entre Noël et le jour de l'An

La Direction annonce que les sites seront fermés du mardi 23 décembre 2025 au 2 janvier 2026 inclus.

Information relative au déploiement de la politique anti-harcèlement au niveau du groupe

La Direction indique avoir réuni un groupe de travail entre plusieurs pays pour établir de bonnes pratiques, ce qui a abouti à la conception d'une politique anti-harcèlement, sous forme de charte, afin de définir un process de signalement. La plateforme externe Whispli a été choisie pour recueillir les signalements. Ceux-ci peuvent aussi être adressés aux référents harcèlement, aux représentants du personnel et aux RH.

Les membres du CSE demandent à la Direction d'expliquer les impacts environnementaux liés à la réduction du télétravail de deux jours à un jour par semaine, notamment sur les trajets domicile-travail et la consommation énergétique sur site, et de fournir les études ou éléments justifiant cette décision

La Direction souligne que la réduction du télétravail à un jour par semaine ne change pas grand-chose en termes énergétiques, mais reconnaît toutefois qu'elle a un impact environnemental, notamment car elle entraîne un trajet de plus par semaine, souvent effectué en voiture. Ce n'est pas sous l'angle environnemental que la Direction a été amenée à prendre sa décision.

Le CSE affirme que la Direction doit obligatoirement mesurer l'impact environnemental de la réduction du télétravail à un jour par semaine.

La Direction considère qu'il est encore trop tôt pour effectuer cette évaluation. Celle-ci sera sans doute réalisée en fin d'année ou en début d'année prochaine.

Les membres du CSE demandent à la direction quelles mesures elle préconise pour assurer et garantir le droit à la déconnexion, car des personnes connectées ne coupent pas pendant leur CP ?

Le CSE signale que des coordinatrices commerciales travaillent pendant leurs congés.

La Direction rappelle que la déconnexion est un principe inhérent au congé.

Le CSE s'indigne des pressions que subissent les coordinatrices commerciales et demande donc à la Direction de rappeler les règles de déconnexion aux managers fautifs.

Les membres du CSE demandent un bilan sur la retraite progressive et ses modalités d'application

La Direction explique que les conditions d'éligibilité à la retraite requièrent que le salarié soit âgé de 60 ans et ait validé 150 trimestres. Dans le cadre de la retraite progressive, le salarié éligible peut alors exercer un travail à temps partiel entre 40 et 80 %. Un webinaire sera prochainement organisé sur ce sujet.

Le CSE demande à la Direction d'en faire bénéficier également les agents de terrain.

La Direction répond que la future DexAcademy pourra intégrer un tel webinaire.

Les membres du CSE demandent à la Direction un point sur la dernière négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les réponses apportées à la DDETS à la suite de la mise en demeure

La Direction rappelle que les négociations n'ont pas abouti à un accord. Ainsi, la Direction a déposé la première version d'un plan d'action que l'Inspection du travail a retoquée, puis une deuxième version, de nouveau rejetée. La Direction a donc présenté une troisième mouture sur laquelle l'Inspection du travail ne s'est pas encore prononcée. Un nouveau rejet pourrait conduire à une amende d'un montant maximal égal à un 1 % de la masse salariale, soit plus d'un million d'euros. L'entreprise estime de son côté qu'elle a bien respecté la réglementation.

Le CSE observe que la Direction devrait apprendre à se remettre en question en considérant que les OS n'ont pas été signataires de l'accord et que l'Inspection du travail a déjà refusé à deux reprises de valider son plan d'action.

La Direction estime qu'il peut exister une forme d'incompréhension de la part de l'administration.

Les membres du CSE demandent, en complément de l'état des entrées sorties présentées lors du CSE de septembre, qu'il leur soit fourni un état comparatif sur la même période vs 2024 (nous n'avons que l'état des sorties à mi-année 2024, il manque l'état des entrées). Toujours pour leur parfaite information sur cette thématique, les élus du CSE demandent sur la même période une comparaison de la masse salariale 2024 et 2025

La Direction informe le CSE que la masse salariale s'élève à 128 934 938 euros (fin juin 2024) et à 131 417 577 euros (fin juin 2025). 87 postes sont actuellement ouverts en CDI, dont 10 créations.

Le CSE constate que le nombre d'alternants a beaucoup baissé et s'interroge sur l'attractivité de JCDecaux.

La Direction répond qu'elle reçoit toujours autant de candidatures spontanées. L'entreprise s'applique désormais à cibler les écoles pour sélectionner des alternants de longue durée.

Information relative au déploiement de la politique anti-harcèlement au niveau du groupe

La Direction indique avoir réuni un groupe de travail entre plusieurs pays pour établir de bonnes pratiques, ce qui a abouti à la conception d'une politique anti-harcèlement, sous forme de charte, afin de définir un process de signalement. La plateforme externe Whispli recueille les signalements. Ceux-ci peuvent aussi être adressés aux référents harcèlement, aux représentants du personnel et aux RH.

Les membres du CSE demandent à la Direction de leur présenter le document des bonnes pratiques de recharge des véhicules électriques pour les salariés

La Direction annonce qu'elle diffusera prochainement un guide. Celui-ci est en cours de rédaction.

Le CSE déplore que l'entreprise ait déployé une flotte de véhicules électriques sans prendre la peine de fournir de mode opératoire aux salariés. Les responsables en sont réduits à donner des instructions

vagues, sans cadrage au niveau national. L'instance rappelle que la Direction avait promis que des bornes de rechange seraient installées au domicile de certains salariés.

La Direction indique que des tests ont été réalisés sur l'installation de prises au domicile des salariés.

Les élus demandent un point sur la Flotte avec les disparités qui subsistent en agence. Celles qui possèdent un grand nombre de véhicules muets ou non réparés et celles qui en sont dépourvues ?

La Direction informe le CSE que 80 véhicules muets ont été restitués. Il en reste une quarantaine. Certains sont vendus, d'autres conservés.

Les membres du CSE demandent à la Direction un point de suivi de l'enquête RPS des agences de Marseille et Nice : mesures mises en œuvre, calendrier, éventuels mouvements de personnel et nouvelle organisation

La Direction souligne que les salariés de Marseille ont fait l'objet d'un accompagnement comme l'avait préconisé le cabinet de recrutement. L'implication de la Direction générale a été bien perçue par les salariés du site, mais la situation dans cette région appelle à la vigilance.

Le CSE considère effectivement qu'une veille particulière devrait être pratiquée, car des faits similaires avaient déjà été remontés 17 ans auparavant.

Information et consultation relatives aux activités sociales et culturelles.

Le Trésorier comptabilise 212 réservations camping en 2025 pour un budget de subvention de 77 930 euros et un chiffre d'affaires de 181 895 euros. Le Trésorier constate que la dématérialisation des remboursements s'avère très efficace et sécurisée. Les chèques de remboursement vont donc disparaître.

Par ailleurs, le CSE s'apprête à relancer un jeu-concours pour inciter les salariés à se connecter au nouveau site. Un tiers d'entre eux ne l'a pas encore fait.

Fouad MAAZOUZA

Secrétaire du CSE de l'UES
JCDECAUX

Le Flash n'est pas soumis à approbation du CSE. Il relève de la seule responsabilité du Secrétaire.