

FLASH DE LA RÉUNION ORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 30 OCTOBRE 2025

Information relative aux nominations au sein de la DGCMD

La Direction souligne que cette réorganisation se justifie à ses yeux par la nécessité de mieux résister face aux géants de l'Internet (Google, Meta et Amazon). JCDecaux nourrit en effet l'ambition d'accroître la part de marché de la communication extérieure dans le chiffre d'affaires global de la publicité. En France, la communication extérieure représente aujourd'hui 7,8 % du total des dépenses publicitaires ; un pourcentage que JCDecaux souhaite rehausser à 10 %. Si tel était le cas, JCDecaux étant en position de leader de ce segment de marché, son chiffre d'affaires augmenterait mécaniquement. Pour rappel, la part de marché de la communication extérieure était auparavant supérieure à 10 %, aux alentours de 13 %.

Dans d'autres pays, la part de marché de la communication extérieure a progressé ces dix dernières années. C'est notamment le cas en Allemagne (de 5,5 % à 9,2 %), du Brésil (de 5,6 à 11,6 %) et de la Belgique (de 7 à 10,3 %). Pour y parvenir, JCDecaux estime qu'il est possible de capter des parts de marché de la publicité télévisuelle et radiophonique (en constante diminution), tout en essayant de freiner la progression inexorable des plateformes du net.

Il importe donc pour JCDecaux de proposer une offre moins compliquée à acheter ; le média de la communication extérieure étant encore perçu comme excessivement complexe. JCDecaux entend également étoffer sa présence digitale dans les centres commerciaux, où la réglementation est moins stricte que dans le domaine public. En parallèle, JCDecaux s'efforcera de convaincre les municipalités que le mobilier urbain numérique est plus vertueux qu'elles ne l'imaginent.

La future organisation s'appuiera sur 4 piliers : développement commercial ; Marketing, Digital, Data & Transformation ; Revenu & Opérations commerciales ; Opérations événementielles. Ces 4 piliers sont soutenus par la Direction de gestion intégrée et ressources.

Le CSE demande si l'IA est susceptible de menacer les emplois.

La Direction le réfute. Au contraire, de son point de vue, l'IA permet de contourner les tâches à faible valeur ajoutée pour consacrer plus de temps aux clients.

Le CSE demande si ce raisonnement vaut aussi pour la publicité programmatique.

La Direction remarque qu'il revient aux commerciaux de convaincre les clients de la publicité programmatique, car celle-ci ne se vend pas toute seule. D'ailleurs, JCDecaux dispose de sa propre plateforme de publicité programmatique (Viooh).

Le CSE suggère à la Direction de dénoncer plus efficacement les faces publicitaires des concurrents qui contreviennent à la réglementation.

La Direction en est d'accord.

Les membres du CSE demandent à la Direction un point financier

La Direction informe le CSE du chiffre d'affaires réalisé au troisième trimestre 2025, à savoir

132,1 millions d'euros (en ligne avec le chiffre d'affaires budgété de 131,3 millions d'euros) ; à comparer avec les 161,4 millions d'euros du T3 2024, réalisé en période olympique.

En cumul sur 9 mois, le chiffre d'affaires atteint 418,5 millions d'euros réalisés (410,1 millions d'euros inscrits au budget), contre 437,5 millions d'euros au 30 septembre 2024.

À noter que l'affichage temporaire (hors colonnes et mâts) réalise une excellente performance avec un décrochage de seulement 0,5 % entre 2024 et 2025.

JCDecaux réalise donc une excellente année, après une année exceptionnelle en raison des JO. Ainsi, le chiffre d'affaires publicitaire a fortement progressé entre 2023 et 2025, de 375,1 à 398 millions d'euros. Les marges opérationnelles s'accroissent également sur la même période, de 95,1 à 115 millions d'euros. Néanmoins, le contrôle des coûts continue d'être indispensable face à de petits concurrents plus agiles sur leurs frais de structure.

Les membres du CSE demandent à la Direction des informations relatives à l'audit mené par McKinsey

La Direction décline les objectifs de cette mission :

- Diagnostic des processus de la chaîne d'approvisionnement
- Identification du niveau d'autonomie des filiales vis-à-vis des entités centrales sur les commandes
- Identification des risques de dépendance sur certains fournisseurs clés.

Les recommandations issues de cet audit seront présentées au directoire en novembre ou en décembre. Le CSE en sera informé ou consulté, si elles produisent un impact concret sur les organisations.

Le CSE appelle la Direction à ne pas minimiser l'impact des mutations organisationnelles et à respecter les prérogatives de l'instance en matière de consultation. Le CSE s'interroge également sur la possibilité d'une réduction des emplois.

La Direction souligne que l'objectif de cet audit consiste à gagner en efficacité sans poser la question de la diminution ou de l'augmentation des emplois *a priori*. L'étude de chaque initiative suggérée par l'audit, jusqu'à fin janvier 2026, permettra de mieux éclairer cette question.

En réponse à une question du CSE, la Direction précise que l'audit mené par McKinsey coûte environ 650 000 euros.

Les membres du CSE demandent à la direction de nous présenter un point d'information sur l'état d'avancement du déploiement de SAP Unity, en vue d'une consultation ultérieure

La Direction explique que SAP Unity a été choisi pour sa stabilité, ce qui permet une meilleure concentration sur les objectifs commerciaux. La première phase, qui se déploiera jusqu'au début 2027, coûte 8,5 millions d'euros.

Les membres du CSE demandent à la Direction de nous présenter l'organigramme général de l'ensemble des directions, depuis la nomination d'Alexandre Hamain, de David Bourg ainsi que de Jean-Côme Lanfranchi

Cet organigramme a été fourni dans le cadre de la réunion préparatoire.

Consultation relative à l'intégration au sein de la DRH de la Direction Moyens Généraux et Sécurité (pour rappel, cette Direction regroupe la Direction Santé Sécurité et Environnement et les Services Généraux)

Le CSE rend un avis favorable à la majorité (14 voix favorables, 1 voix défavorable, 1 abstention).

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

Le CSE rend un avis défavorable à la majorité (15 voix défavorables, 1 voix favorable).

Consultation du CSE sur la mise en place de travail le dimanche dans le cadre du marché de Noël de Bayonne

Le CSE rend un avis défavorable à la majorité (15 voix défavorables, 1 voix favorable).

Consultation du CSE sur la mise en place de travail le dimanche dans le cadre du marché de Noël de Bayonne

Le CSE rend un avis défavorable à la majorité (15 voix défavorables, 1 voix favorable).

S'agissant des trois consultations précédentes, le CSE demande à la Direction de rouvrir les négociations sur le montant des primes associées aux opérations exceptionnelles.

Consultation du CSE relative au déménagement du site de Raisme

Le CSE rend un avis favorable à la majorité (11 voix favorables, 2 voix défavorables, 3 abstentions).

Les membres du CSE souhaitent engager la phase 1 du droit d'alerte économique (article L. 2312-63 du Code du travail)

Au nom du CSE, le Secrétaire de l'instance donne lecture de la déclaration suivante :

« Déclaration du CSE relative au déclenchement de la phase 1 du droit d'alerte, en application de l'article L.2312-63 du Code du travail »

Les organisations syndicales ont été invitées par la Direction à la négociation d'un accord dit de « méthode relatif à l'accompagnement des mobilités volontaires et la sauvegarde des emplois de l'établissement Maurepas Claude Bernard (MCP) », visant une réduction des effectifs.

Au vu de ce projet et du manque de visibilité, tant par son ampleur que par sa temporalité, le CSE s'inquiète des conséquences directes et indirectes sur l'emploi et les conditions de travail.

Plus largement, le CSE est préoccupé par la situation économique de l'UES et de l'avenir des emplois au regard des objectifs de rentabilité imposés par la Gouvernance, dans un contexte qui s'apparente à une politique globale de réduction des coûts et plus précisément de la masse salariale comme annoncé au 1er trimestre 2025 lors de la présentation des résultats 2024 du groupe. Si le Groupe tire ses bonnes performances (3,3 % de croissance organique au 1er semestre 2025) du développement de l'activité digitale, la « région France » ne bénéficie que très peu de ce levier de croissance, compte tenu de son modèle économique et de ses contraintes réglementaires. Cette situation particulière de l'activité de JCDecaux France est confirmée par la Direction lors de la dernière consultation sur les orientations stratégiques. La recherche de performance au sein de l'UES, à défaut de croissance sur l'activité digitale, est alors tournée vers l'optimisation des charges. C'est ainsi que McKinsey s'est vu confier, par la Direction de JCDecaux, la mission de

recherche de performances opérationnelles notamment sur le périmètre de l'UES.

La restructuration envisagée sur le site de Maurepas apparaît comme une 1ère étape d'un vaste programme d'optimisation des charges pouvant conduire à des suppressions de postes. D'autres services sont d'ailleurs déjà concernés par des risques de baisse d'activité, de réorganisation, voire de fermeture, tels que : Achats, Supply Chain, Direction des Designs, Direction de la Digitalisation, R&D, Garage, MOE/MOA, Qualité, Conformité, Bureau d'étude, Direction des projets, Data corp, Patrimoine, la clé St Pierre, etc.

Les inquiétudes du CSE sont renforcées par plusieurs éléments de forme visant à contourner les prérogatives de l'instance et les droits des salariés :

- Alors que l'entreprise envisage à minima 30 suppressions de postes sur le site de Maurepas, le CSE n'a pas été consulté sur ce projet de restructuration, préalablement à la convocation des organisations syndicales à la négociation d'un accord visant à supprimer des postes ;*
- Le projet d'accord de mobilité proposé aux organisations syndicales ne s'inscrit dans aucun des dispositifs légaux usuellement utilisés en cas de restructuration de l'entreprise visant une réduction des effectifs. Or ces dispositifs légaux permettent d'encadrer les suppressions de postes et apportent des garanties aux salariés que ce projet d'accord semble tenter de contourner (suppression de poste assimilée à une démission en cas de reclassement externe, absence de congé de reclassement, etc.)*
- Ce projet de réorganisation intervient au lendemain de la consultation sur les orientations stratégiques, sans que la Direction ne l'ait abordé dans le cadre de cette consultation.*

Aussi, compte tenu de la situation particulière de JCDecaux en France au regard de la stratégie du Groupe, du plan de recherche d'optimisation des coûts en cours, du projet de suppressions de postes au sein du site de Maurepas, pouvant à terme aller jusqu'à la fermeture de ce site, voire d'autres services ou sites et le manque de dialogue social avec le CSE sur les projets de la Direction, le CSE décide de déclencher la phase 1 du droit d'alerte en application de l'article L.2312-63 du Code du travail et demande à la Direction de répondre aux questions suivantes :

Concernant particulièrement le site de Maurepas (MBC)

- Quel est actuellement le coût détaillé du site de Maurepas et sa contribution à la création de valeur pour JCDecaux France ?*
- Quel est le projet de l'entreprise pour ce site sur les deux prochaines années ? Le site est-il destiné à fermer définitivement ? Si oui, suivant quel calendrier et quelles modalités ?*
- Quel est le nombre de postes supprimés sur ce site dans les deux prochaines années et son cadencement mensuel ?*
- Quelles sont les économies attendues du projet envisagé pour le site de Maurepas ?*
- La réduction des coûts salariaux concerne-t-elle exclusivement le site MCB actuellement impacté ou d'autres sites sont-ils susceptibles d'être touchés à court ou moyen terme ?*
- Quel serait le sort des salariés en cas d'insuffisance de mobilité interne ou externe, telle qu'envisagée à ce jour ?*
- Pour quelle raison la Direction a-t-elle souhaité engager une négociation sur un « accord de méthode relatif à l'accompagnement des mobilités » et non un accord de RCC ou un accord GPEC, pouvant être utilisé dans une telle situation, pour atteindre ses objectifs de réduction d'effectif ?*

Concernant plus largement la situation économique et financière actuelle de l'UES et ses objectifs

de performances opérationnelles et ses conséquences sociales :

- *Merci de nous présenter les indicateurs économiques récents (chiffre d'affaires, marge opérationnelle, etc.) des 12 derniers mois pour les deux entités composant l'UES.*
- *Quels sont les critères économiques, jugés préoccupants, qui ont justifié le lancement de cette politique de gains de performance ayant mené au recours du cabinet McKinsey dont l'étude est en cours de finalisation ?*
- *Quels sont les objectifs arrêtés par la direction générale dans le cadre de la politique de réduction des coûts (et/ou d'amélioration de la performance) et les actions qui seront menées pour les atteindre ?*
- *Plus précisément, quels sont les objectifs de réduction de la masse salariale (et des effectifs) sur les différents services des entreprises de l'UES, pour 2026 et 2027 ?*
- *Comment la Direction compte-t-elle adapter les emplois et les compétences au regard des objectifs d'accroissement de la performance ? »*

La Direction souligne qu'elle n'a aucune volonté de réduire les effectifs. En effet, la recherche de performance n'est pas synonyme de diminution des emplois. Quant à l'intégration de l'IA, elle s'inscrit précisément dans cette recherche de performance, car elle permettra de répondre à plus d'appels d'offres.

En outre, la Direction conteste le déficit de dialogue social dénoncé par le CSE, et note que l'entreprise n'a aucun mal à repositionner les salariés en interne. S'agissant de Maurepas, 25 à 30 salariés sont concernés par une baisse d'activité pour laquelle la Direction recherche des solutions en interne.

Le CSE craint qu'un repositionnement dans un métier non désiré leur soit imposé.

La Direction le réfute.

Les membres du CSE demandent à la Direction d'apporter les réponses aux vœux rendus dans l'avis du Comité Social et Économique sur le projet d'apport de l'activité Supply Chain, Production, Stocks et Achats à la filiale JCDecaux Supply Chain du 28 août 2025

La Direction répond aux vœux du CSE formulés lors du CSE du 28 août :

1. *Que l'intégralité des droits collectifs, accords et usages en vigueur dans l'UES JCDecaux soit maintenue sans limitation de durée pour les salariés transférés.*

La Direction indique que la filiale JCDecaux Supply Chain sera pleinement intégrée à l'UES. Par conséquent, le régime social et l'ensemble des accords antérieurs s'appliqueront à elle.

2. *Que des garanties écrites soient données sur le maintien des sites et emplois actuels (Plaisir, Maurepas, La Clé Saint Pierre).*

La Direction explique que ce projet n'a pas vocation à modifier les emplois et les responsabilités des salariés. Lors de la création de l'entité JCDecaux Supply Chain, à horizon janvier 2027, tous les salariés y seront transférés.

3. *Qu'un comité de suivi paritaire soit instauré dès 2026, chargé de contrôler la mise en œuvre du projet et de traiter les difficultés sociales.*

La Direction affirme qu'il n'y a aucun impact sur les postes et responsabilités des salariés. Il s'agit

d'une simple formalité administrative de transfert.

4. *Que des dispositifs d'accompagnement renforcés (formations, suivi RH individualisé, appui à la mobilité interne) soient mis en place.*

La Direction indique qu'elle continuera d'accompagner les salariés au quotidien, mais souligne que leur poste ou leurs responsabilités ne seront pas modifiés.

5. *Que les conventions tripartites de transfert soient négociées avec les représentants du personnel et communiquées suffisamment tôt aux salariés concernés.*

La Direction précise qu'aucune négociation n'est envisagée dans le cadre de ce transfert. Il s'agit d'une convention de transfert tripartite. L'ensemble des dispositions contractuelles seront reprises.

6. *Que des bilans réguliers soient présentés au CSE tout au long de la période de transition.*

La Direction réfute l'existence d'une « période de transition » en tant que telle. La bascule s'effectuera en une seule fois, avec le transfert de tous les salariés concernés, en janvier 2027.

Les membres du CSE demandent à la direction un point de situation suite à la perte des 8m2 sur le site de préparation d'affiche de Lyon, quelles seront les conséquences ?

La Direction indique que le nouveau RLP, interdisant le grand format, a entraîné la perte de 200 mobiliers. Ce qui représente 1 000 affiches 8m2 par semaine, c'est-à-dire environ 10 % des affiches préparées chaque semaine, mais cette perte de charge avait été anticipée, elle sera absorbée par une réduction du recours à l'intérim. Il n'y aura donc aucun impact sur l'emploi.

Information en vue d'une consultation de principe sur les modalités d'organisation du travail de nuit pour la Direction des Opérations Évènementielles pour 2026

Ce point est reporté.

Les membres du CSE demandent à la Direction d'apporter les réponses aux vœux formulés dans l'avis du Comité Social et Économique sur le projet d'évolution de l'organisation MOE/AMOA du 28 août 2025

La Direction répond aux vœux du CSE formulés lors du CSE du 28 août :

1. *Qu'un bilan partagé soit présenté au CSE six mois après la mise en place de la nouvelle organisation, incluant des indicateurs de délais de traitement, de satisfaction des métiers, et de charge de travail des équipes.*

La Direction propose d'effectuer un bilan à la fin du premier semestre 2026.

2. *Que des formations adaptées soient dispensées aux Directions Métiers et aux collaborateurs redéployés afin de garantir leur capacité à formaliser les besoins et à assurer les nouvelles responsabilités.*

La Direction indique qu'il n'y a pas de formations particulières de prévues.

3. *Que la Direction s'engage à maintenir un suivi individuel de carrière pour les salariés concernés, avec une attention particulière sur l'évolution professionnelle et la prévention d'éventuelles pertes de compétences.*

La Direction confirme qu'elle procèdera à un accompagnement personnalisé.

4. *Qu'une veille sur les risques psychosociaux liés à cette réorganisation soit assurée par la CSSCT, avec des points réguliers en CSE.*

La Direction indique que ce sera bien le cas.

5. *Qu'une phase de cohabitation soit organisée (ancienne et nouvelle organisation en parallèle) afin d'identifier les points de friction avant la bascule complète.*

La Direction rappelle que cette phase, débutée en septembre, sera prochainement finalisée, en concertation avec la DOA et la DEX.

Approbation du PV de la séance ordinaire du 25 et 26 septembre 2025

Après intégration des demandes de modification, le procès-verbal de la séance ordinaire des 25 et 26 septembre 2025 est approuvé à l'unanimité.

Les membres du CSE demandent à la direction de mettre à jour le logiciel pour le calcul des heures supplémentaires lors d'une semaine avec un jour férié ou un jour de congé. Les heures de jour de congé ou férié ne sont pas comptées dans le calcul du nombre total d'heures de la semaine

Le CSE observe que, dans l'hypothèse d'un jour de congé ou d'un jour férié, les heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées comme telles.

La Direction répond que la jurisprudence issue de la directive européenne s'applique uniquement aux congés payés. JCDecaux applique strictement la loi. Les heures supplémentaires sont bien comptabilisées et payées (le jour férié compte pour 7 heures), avec effet rétroactif en cas d'omission.

Les membres du CSE demandent à la Direction un point sur 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 indique que l'Inspection du travail a estimé que le dossier présenté par JCDecaux n'était toujours pas satisfaisant et a donc transmis une demande de pénalité financière. La Direction estime qu'elle n'a rien à se reprocher en la matière. Une sanction financière serait donc incompréhensible à ses yeux.

Le CSE explique que ce ne sont pas les intentions de la Direction qui sont critiquées, mais le manque de moyens et d'objectifs. La Direction semble donc persister dans son erreur d'analyse. Elle devrait l'admettre et revoir sa copie. L'instance regrette qu'une potentielle pénalité puisse se répercuter négativement sur les comptes de l'entreprise et par rebond les salariés de l'entreprise.

Information en vue de la consultation du CSE sur le projet de recours exceptionnel au travail de nuit dans le cadre de la maintenance d'un écran digital sur l'aéroport de Nice

La Direction explique que cette opération porte sur la maintenance d'un écran digital iconique sur l'aéroport de Nice, en décembre 2025, et potentiellement en janvier ou février 2026. Elle doit obligatoirement s'effectuer de nuit (entre 21 heures et 6 heures) pour des raisons de protection des passagers, car elle nécessite l'intervention d'engins de levage dans des espaces contraints de l'aéroport.

Information et consultation relative aux astreintes exceptionnelles du dimanche dans le cadre de la fête des lumières de Lyon 2025

La Direction indique que la ville de Lyon demande une présence de maintenance du vendredi 5 au lundi 8 décembre, pendant la Fête des Lumières. Cette opération concerne :

- 3 AMI intervenants jusqu'à 16 heures maximum ;
- 1 AEST intervenant jusqu'à 16 heures maximum ;
- 1 Chef d'Équipe, susceptible d'intervenir le dimanche (en astreinte) ;
- 1 Adjoint d'Exploitation joignable sur toute la période.

Les conditions de rémunération prévoient :

- Samedi : prime incitative de 25 euros bruts pour 7 heures de travail effectif ;
- Dimanche : prime incitative de 50 euros bruts pour 7 heures de travail effectif ;
- Astreintes : 41,25 euros (employés) ou 49,50 euros (agents de maîtrise) par jour d'astreinte ;
- 1 jour de récupération la semaine suivant le week-end travaillé.

Les membres du CSE demandent un complément d'information sur le télétravail détaillé, sur le nombre dérogations accordées conformément aux avenants, nombre de jours au-delà de 1 par semaine, nombre de salariés concernés, motifs invoqués, durée, par site et direction

La Direction décline les données suivantes :

- 1 211 collaborateurs ont signé un avenant ;
- 1 063 télétravaillent une journée par semaine ;
- 148 télétravaillent plus d'un jour par semaine, dont 71 pour raisons médicales, 8 dans le cadre d'un statut RQTH, 8 proches aidants, 47 dans le cadre de dérogations liées à des locaux d'entreprise (par exemple l'IT), et 14 dérogations opérationnelles.

En cas de dérogation, le télétravail concerne généralement deux jours par semaine ; trois jours ou plus étant exceptionnels.

Les membres du CSE souhaitent avoir des précisions quant au recours du télétravail exceptionnel (quel est la signification la mention des 3 petits points figurant dans l'article 7-3 de l'accord et son avenant)

La Direction précise que l'article 7-3, présent dans l'accord de 2018, n'existe plus dans l'accord de 2021. Il ne figure plus de points de suspension dans l'article 22 de cet accord de 2021 qui détaille les conditions exceptionnelles.

Le CSE demande à la Direction de se montrer flexible sur la question. Une note de la Direction serait la bienvenue pour clarifier la situation.

Les membres du CSE demandent un point complémentaire sur la retraite progressive. Au dernier CSE la direction a indiqué que les

éventuels refus seraient motivés par une liste de critères établis. Les élus demandent la liste des dits critères et demandent quelle est la position de l'entreprise pour le paiement des cotisations (sur la base de 100% ou du temps travaillé ?)

La Direction suggère l'ouverture d'une négociation sur la retraite progressive pour trouver un dispositif adéquat.

Le CSE demande que la Direction communique la liste des critères objectifs sur la base desquels une demande pourrait être rejetée.

La Direction répond que ces critères doivent faire l'objet de la négociation.

Le CSE estime que la Direction devrait travailler à une véritable GPEC/GEPP ou à minima un accord senior digne de ce nom pour mieux préparer le renouvellement des générations.

Du point de vue de **la Direction**, une forme de GPEC a déjà été mise en œuvre au sein de l'entreprise, sous la forme de divers dispositifs qui ne portent pas le label « GPEC » en tant que tel.

Les membres du CSE demandent à la Direction d'apporter les réponses aux vœux formulés par le CSE sur la consultation des orientations stratégiques

La Direction exprime son accord avec de nombreux vœux formulés par le CSE, mais conteste le fort *turn-over*, car celui-ci reste très raisonnable chez JCDecaux. De la même manière, il n'existe pas de recours accru à la sous-traitance.

Le CSE considère que l'audit McKinsey marque un tournant.

La Direction le conteste. Un audit de cette nature n'a pas nécessairement pour objet d'impacter négativement l'emploi.

S'agissant de la formation, **le CSE** déplore l'omniprésence de formations de courte durée.

La Direction objecte que beaucoup de formations s'effectuent en présentiel, mais propose d'inscrire un point sur la formation à l'ordre du jour d'un prochain CSE.

Les élus du CSE demandent des informations sur le nombre de salariés non connectés ou sans accès régulier aux outils numériques, et sollicitent l'installation d'une ou deux cabines équipées d'un ordinateur ou d'une tablette sécurisée pour les employés en atelier et sur les principaux sites de province

La Direction informe le CSE qu'elle réfléchit présentement à une solution innovante et reconnaît qu'il n'est pas satisfaisant que 250 salariés ne soient pas en capacité d'accéder à la formation. Côté DEX, le test qui a été mené dernièrement s'avère très probant.

Les membres du CSE demandent un point mensuel des entrées et sorties (par direction, par CSP et type de contrat) avec comparaison vs N-1 (et cumul janvier à date). À noter que les élus souhaitent que ce point soit présenté tous les mois jusqu'à mi 2027 (à minima) afin d'identifier une possible intensification des départs

La Direction rappelle qu'elle a transmis au CSE le tableau des entrées et des sorties. Elle précise que 105 postes en CDI sont actuellement ouverts, parmi lesquels 14 créations de postes. 33 postes

de CDD et une vingtaine de postes d'alternants sont également ouverts.

Point CSSCT du 30/09/25

Le Secrétaire de la CSSCT indique que le nombre d'accidents à fin août a diminué, de même que le taux de gravité. La Direction a développé un outil qui lui permet de mieux repérer les zones de concentration des accidents de travail, ce qui est le cas de la région Rhône-Alpes.

Par ailleurs, un exosquelette est actuellement en phase d'essai en Île-de-France et à Orléans.

Le CSE demande qu'un point à ce sujet soit inscrit à l'ordre du jour d'une prochaine séance.

7 accidents liés à des agressions ont été enregistrés depuis le début de l'année, mais de nombreux incidents mineurs ne sont pas remontés. Un module de formation a été lancé en région Rhône-Alpes pour prévenir ce risque et adopter l'attitude *ad hoc*.

Information et consultation relatives aux activités sociales et culturelles

Le Trésorier annonce que la dotation des bons Noël sera relevée à 170 euros par salarié, c'est-à-dire 10 euros de plus que celle de l'an dernier. L'instance doit également se prononcer sur un engagement de dépenses finançant une mission d'intérim pour la saisie des bulletins d'inscription.

Le CSE rend un avis favorable à l'unanimité sur cet engagement de dépenses.

Les membres du CSE demandent à la Direction d'apporter les réponses aux vœux rendus dans l'avis du Comité Social et Économique sur le projet d'évolution de la politique de gestion des véhicules du 28 août 2025

La Direction répond aux vœux du CSE formulés lors du CSE du 28 août :

1. *Que les deux mécaniciens concernés bénéficient d'un reclassement interne sécurisé, correspondant aux souhaits des salariés concernés, avec un suivi individuel de carrière et, si nécessaire, un accès prioritaire aux formations qualifiantes.*

La Direction confirme que les deux salariés seront reclassés en interne. Si les postes cibles le nécessitent, ils suivront une formation adaptée.

Le CSE demande si la Direction en a bien mesuré les impacts.

La Direction répond par l'affirmative. L'optimisation de l'organisation a été mûrement réfléchie.

Le CSE s'inquiète de la disparition des mécaniciens et de ses conséquences sur l'état des véhicules, avec un risque accru d'accidents. Par ailleurs, l'instance constate que les concessionnaires Euromaster refusent de prendre en charge les véhicules JCDecaux, malgré l'existence d'un contrat vanté par la Direction.

La Direction demande que ces difficultés (dont elle n'a pas connaissance) lui soient systématiquement remontées.

2. *Que la Direction transmette au CSE un bilan après six mois de mise en œuvre, incluant : taux de disponibilité des véhicules, coûts réels de maintenance, délais moyens de réparation, satisfaction des utilisateurs.*

La Direction annonce qu'un bilan sera effectué après plusieurs mois.

3. *Que la Direction garantisse le maintien et la transmission des compétences techniques en interne, afin de ne pas dépendre exclusivement de prestataires externes.*

La Direction rappelle que le garage n'était pas compétent pour traiter tous les cas. Les prestataires externes sont choisis sur appels d'offres et après des études approfondies.

4. *Que des formations adaptées soient dispensées aux conducteurs sur leurs nouvelles responsabilités (prise de RDV, suivi des procédures DAI, carte lavage, etc.).*

La Direction indique que ce sera fait.

5. *Que la CSSCT soit associée au suivi des risques psychosociaux pouvant résulter de la réorganisation et du repositionnement des salariés concernés.*

La Direction assure que les risques psychosociaux feront l'objet d'un suivi attentif.

Le CSE observe que les mécaniciens ne souhaitent pas retrouver un métier qu'ils ont volontairement délaissé quelques années auparavant. Ce reclassement ne correspond pas à leur souhait. Il s'agit d'ailleurs d'une problématique habituelle dans l'entreprise.

6. *Qu'une évaluation environnementale du projet soit réalisée et partagée avec le CSE, afin de mesurer concrètement les gains annoncés.*

Le CSE rappelle que cette évaluation est une obligation.

La Direction relève que le repositionnement des mécaniciens devrait logiquement entraîner une baisse de la consommation en eau et en électricité.

Les membres du CSE demandent quel est l'impact sur les salaires des personnes concernées par l'augmentation sensible de la taxe avantage en nature sur les voitures non vertes ?

La Direction précise que l'avantage en nature était, avant le 1^{er} février 2025, de 30 % d'abattement sur le montant cumulé du loyer et de l'assurance. Après cette date, ce pourcentage a été relevé à 50 %. Il atteint même 70 % pour les véhicules électriques écoscorés.

Les élus du CSE demandent des informations concernant la procédure en cas d'amende pour affichage et les modalités de réception de l'amende

La Direction affirme que, dans les villes où un arrêté municipal autorise les véhicules JCDecaux à se garer comme un véhicule de service, elle contestera l'amende. Sinon, il n'est pas possible de contester l'amende, sauf quand un agent s'est garé sur la chaussée, car il n'avait pas d'autre choix. Dans ce cas, l'entreprise paye l'amende.

Les membres du CSE souhaitent connaître la procédure actuellement en vigueur lors du renouvellement d'un véhicule de fonction. Plus précisément, les salariés concernés se voient-ils attribués un véhicule disponible sur le parc de l'entreprise ou de nouvelles commandes de véhicules sont encore envisageables ?

Le CSE s'étonne de ce surplus de véhicules qui n'existait pas auparavant.

La Direction le conteste : il existait déjà, mais ces véhicules étaient « dormants », car mal inventoriés.

Le CSE rappelle à la Direction qu'elle aurait déjà dû diffuser une communication sur la procédure de chargement et l'organisation de travail associée. L'instance observe qu'elle a déjà formulé cette demande par le passé, sans que la Direction y réponde favorablement jusqu'à présent. Le CSE

déplore le manque d'anticipation de la Direction sur cette question.

La Direction indique que ce travail est en cours.

Le CSE signale que les salariés s'impatientent.

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.