

FLASH DE LA RÉUNION ORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 27 NOVEMBRE 2025

Approbation du PV de la séance ordinaire du 30 octobre 2025

L'approbation du procès-verbal du 30 octobre 2025 est reportée.

Réponses apportées par la Direction dans le cadre du droit d'alerte économique formulé par le CSE

Ce point est reporté.

Information relative aux nominations au sein de la DGCMD

Le Secrétaire du CSE donne lecture de la déclaration suivante :

« Réuni le 27 novembre 2025, le Comité Social et Économique a été consulté sur le projet présenté par la Direction relatif aux nominations au sein de la DGCMD

À la lecture de la présentation Horizon 2030 – Organisation Commerce, Marketing & Développement du 30 octobre 2025

le CSE prend acte :

- *de la réorganisation de la DGCMD au 1er janvier 2026 ;*
- *de la création ou redéfinition de nombreuses directions (Développement commercial, Gestion intégrée & Ressources, Revenu & Opérations commerciales, Direction digitale) ;*
- *de la refonte des zones commerciales ;*
- *des nominations et promotions présentées ;*
- *de l'inscription de ce projet dans une trajectoire à horizon 2030, impliquant une transformation lourde, progressive et non stabilisée.*

Le CSE souligne que la consultation porte sur un projet qui s'étend jusqu'en 2030, soit sur plus de cinq ans, ce qui ne permet pas d'évaluer pleinement et de manière éclairée les impacts à long terme, encore largement incertains et évolutifs.

Le CSE identifie plusieurs zones de risque :

- *Intensification et charge de travail : Les nouvelles missions autour du DOOH, du programmatique, de la data, des outils SI et du revenue management nécessitent des ressources supplémentaires et une montée en compétences qui ne sont pas documentées.*
- *Impacts sur l'emploi : Le risque de perte d'emploi découlant de l'utilisation des nouvelles technologies (l'IA, le DOOH, le programmatique, la data).*
- *Impacts organisationnels : Les changements de périmètre, de zones et de rattachement hiérarchique peuvent fragiliser l'équilibre des équipes et générer une perte de repères.*
- *Transparence des promotions : Les critères ayant conduit aux nominations internes ne sont*

pas fournis, ce qui limite la compréhension et la lisibilité des parcours.

- *Population des coordinatrices et coordinateurs commerciaux : Le CSE réaffirme, comme lors des précédentes négociations portant spécifiquement sur cette population, que les coordinatrices commerciales et coordinateurs commerciaux ne doivent pas être les oubliés de cette réorganisation.*

En effet :

- *leur rôle est central dans le fonctionnement opérationnel des pôles commerciaux ;*
- *leur charge de travail connaît une augmentation constante depuis plusieurs réorganisations successives ;*
- *ils et elles sont déjà en première ligne pour absorber les nouveaux outils, les changements de process et la gestion administrative des flux ;*
- *aucune projection d'évolution, de reconnaissance ou d'accompagnement spécifique n'est présentée dans ce projet ;*
- *leur périmètre est directement impacté par les restructurations présentées, notamment dans les pôles sectoriels, les agences média et le développement commercial.*

Le CSE alerte sur le risque que cette population continue d'assurer, en silence, une part essentielle de la transformation, sans reconnaissance, sans valorisation et sans renforcement des moyens.

- *Absence de visibilité sociale à long terme*

Aucune information n'est fournie sur les impacts prévisionnels à l'horizon 2027–2030, alors même que la transformation est annoncée comme progressive et structurante.

Vœux formulés par le CSE

Vœu n°1 : Transparence sur les promotions

Le CSE souhaite que les critères ayant conduit aux promotions listées soient clairement présentés, et que soit assurée l'équité pour l'ensemble des salariés.

Vœu n°2 : Accompagnement structuré des équipes

Le CSE souhaite la mise en place d'un dispositif formalisé d'accompagnement des salariés impactés par les changements d'organisation.

Vœu n°3 : Analyse et ajustement de la charge de travail

Le CSE souhaite la réalisation d'un diagnostic de charge de travail, suivi d'ajustements adaptés, notamment dans les directions fortement sollicitées par la transformation digitale.

Vœu n°4 : Plan de formation pluriannuel

Le CSE souhaite un plan de formation complet et pluriannuel portant sur :

- *le DOOH, le programmatique, la data, les outils CRM, et les nouveaux workflows opérationnels.*

Vœu n°5 : Suivi social semestriel

Le CSE souhaite une présentation semestrielle d'un bilan d'avancement : effectifs, difficultés, besoins, formations, impacts sur les collectifs.

Vœu n°6 : Reconnaissance et valorisation des coordinatrices et coordinateurs commerciaux

Le CSE souhaite que cette population fasse l'objet :

- *d'une reconnaissance explicite dans le projet ;*
- *d'une évaluation de la charge de travail spécifique, compte tenu de leur rôle essentiel dans le fonctionnement commercial ;*
- *d'un plan d'évolution et de montée en compétences dédié ;*
- *et d'une clarification de leur place, notamment dans les pôles sectoriels, agences et zones, afin d'éviter l'invisibilisation déjà constatée lors des précédentes réorganisations.*

Avis rendu du CSE

Compte tenu, de l'horizon temporel très long du projet (2030), ; des informations manquantes sur les impacts humains, de l'absence d'accompagnement défini pour les équipes, notamment pour les coordinatrices et coordinateurs commerciaux, des risques forts identifiés sur les conditions de travail,

le CSE rend un avis favorable avec réserve sur la réorganisation de la DGCMMD (conformément à l'art Article L2312-15 du CDT). »

Le CSE rend un avis favorable à la majorité (une abstention).

Les membres du CSE demandent à la direction un bilan des actions menées par la Direction dans le cadre du plan de suppression de poste sur le site de Maurepas. Par ailleurs, quelle est la date de fin du bail ?

La Direction indique que 2 mobilités internes sont en cours de finalisation. Une mobilité interne est finalisée. 5 salariés ont quitté l'entreprise dans le cadre d'une démarche retraite anticipée, en bénéficiant d'une rupture conventionnelle. Les repositionnements prennent du temps, notamment car ils incluent une période d'immersion. La Direction souhaite éviter toute précipitation. Le processus en est encore à ses débuts. Un point sera effectué en mars 2026.

Le CSE dénonce le manque d'anticipation de la Direction qui crée un climat anxiogène parmi les salariés concernés. L'instance s'enquiert en outre du devenir du site de Maurepas.

La Direction répond que le bail actuel court jusqu'au 31 mars 2029. Une décision pragmatique sera prise à ce moment-là. Quant à l'éventualité d'un manque d'anticipation, la baisse d'activité était difficilement prévisible, car elle dépend du résultat aux appels d'offres et de la politique environnementale favorisant l'assemblage en local.

Les membres du CSE demandent à la Direction un point de situation relatif à la réduction de poste au sein de la Direction des Designs

La Direction précise qu'une salariée de la Direction des designs a rejoint la DG Territoires et Institutions, avec la charge de travail associée (évaluée à 1 ETP). Un deuxième transfert est prévu début 2026, le salarié concerné ayant été volontaire.

Le CSE se fait l'écho de l'angoisse ressenti par les salariés de la Direction des designs auquel la Direction ne cesse d'annoncer des réductions de postes. Ces annonces brutales sont malvenues. Une communication empreinte de pédagogie serait préférable. L'instance rappelle que les managers ont une obligation d'exemplarité.

La Direction souligne qu'elle se tient prête à recueillir les inquiétudes des salariés.

Information en vue d'une consultation sur le processus d'information- consultation pour les opérations de nuit de la Direction des Opérations Évènementielles (DOE)

La Direction explique que la DOE vise à délivrer des campagnes évènementielles sur mesure. Les demandes en ce sens vont grandissantes, mais la durée de préparation des projets s'est contractée au fil des ans pour atteindre aujourd'hui 6 semaines en moyenne. La Direction souhaiterait solliciter en priorité les salariés de JCDecaux, mais le processus d'information et de consultation décorrélées du CSE est incompatible avec la durée de préparation de chaque projet. Par conséquent, elle n'a pas d'autre choix que de recourir à la sous-traitance.

Le CSE suggère d'établir un accord-cadre afin de sécuriser les conditions de travail et de rémunération de ces opérations spécifiques.

La Direction répond que, même dans ce cas, la consultation demeurera indispensable.

Les membres du CSE ont été informés de l'existence de tensions au sein du service commercial à l'agence de Toulouse. Plusieurs éléments laissent penser qu'il pourrait y avoir un climat de travail dégradé dans ce service. Les élus souhaitent obtenir un état clair de l'ambiance de travail, afin d'évaluer la situation et les besoins éventuels en prévention

La Direction s'étonne de cette interpellation du CSE, car aucune remontée en ce sens ne lui est parvenue depuis la fin de l'enquête sur une situation de risques psychosociaux.

Le CSE rappelle que cette enquête avait justement permis de révéler des dysfonctionnements ignorés par la Direction. Or, il semble que les tensions perdurent. Des salariés du service ont ainsi contacté des élus pour leur en faire part. Les situations dont ils ont été saisis pourraient s'apparenter à du harcèlement moral.

Il est regrettable que l'enquête précédemment conduite n'ait pas fait l'objet d'une restitution en bonne et due forme en présence du personnel. Les tensions ressenties au sein de ce service se répercutent auprès des encadrants de la DEX.

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

Le CSE rend un avis favorable à la majorité (10 voix favorables, 6 voix défavorables).

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

Le CSE rend un avis favorable à la majorité (9 voix favorables, 7 voix défavorables).

Désignation d'un représentant de proximité pour la région Normandie en remplacement de Jonathan DHEILLY

Les candidatures de Sébastien LECOQ (présentée par la CFDT) et de Stéphanie MINIL (présentée par FO) recueillent chacune 8 voix.

Sébastien LECOQ est élu au bénéfice de l'âge.

Désignation d'un représentant de proximité pour la région Alsace Franche Comte en remplacement de Antonino TOSCANO

La candidature de M. BRESCH recueille 8 voix.

Les candidatures de MM. DJEBLI et HEID recueillent chacune 4 voix.

M. BRESCH est élu.

Les membres du CSE demandent à la Direction l'extension du dispositif de télétravail pour les salariés ayant le statut de proches aidants ?

La Direction indique qu'un salarié est éligible à l'extension du dispositif de télétravail, dès lors que la situation de proche aidant est démontrée.

Calendrier de versement de l'Intéressement de 2026 au titre du second semestre 2025

La Direction annonce que les bulletins d'option seront envoyés le 2 février 2026. Les salariés auront jusqu'au 19 février pour se prononcer.

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)

La Direction informe le CSE que 110 postes sont ouverts, dont 70 en CDI et 10 créations de postes.

Les élus demandent si les salariés ayant de la famille à l'étranger peuvent compiler leurs jours de vacances de décembre et d'été afin de bénéficier d'une période d'absence suffisante et de réduire les contraintes de déplacement

La Direction explique que seuls les congés déjà acquis peuvent être compilés. Il appartient à la hiérarchie de valider les demandes de congés compilés, dès lors que l'obligation de prise des congés en été est respectée.

Les membres du CSE demandent à la Direction pourquoi les heures de supplémentaires avec un jour férié dans la semaine ne sont pas payées

La Direction précise que les heures supplémentaires effectuées quand la semaine comporte un jour férié constituent des heures complémentaires, payées à 100 %, mais non majorées.

Les membres du CSE demandent à la Direction de clarifier si le temps de trajet pour déplacement ou dans un secteur différent est comptabilisé dans le temps de travail ?

La Direction explique que dès lors que le trajet dépasse le temps de trajet habituel, le temps supplémentaire fait l'objet d'une compensation en temps ou en argent.

Le CSE demande à ce que cette règle soit rappelée et appliquée concrètement.

Information et consultation du CSE sur le projet de recours au

travail des jours fériés dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin

La Direction explique qu'en vertu du droit alsacien et mosellan, l'entreprise doit adresser au préalable à l'Inspection du travail une demande d'autorisation de travail les jours fériés. Les primes jours fériés et jour de pont ont été revalorisées à hauteur de 70 euros (proratisables pour 7 heures de travail), contre 50 euros auparavant.

Point DEX

- **Présentation de la DEX Academy**

La Direction observe que le pilote de la DEX Academy est un franc succès. 86 % des salariés estiment ainsi qu'il est facile de se connecter à la plateforme. Seuls 16 % ont trouvé le podcast test sur les EPI trop long. 73 % considèrent avoir acquis de nouvelles connaissances bénéfiques pour leurs compétences de terrain. 53 % des agents ont suivi la formation au bureau, 33 % dans leur camion et 14 % à leur domicile. Les verbatims recueillis montrent qu'ils ont trouvé cette formation adaptée.

L'ouverture de la plateforme à tous les agents de terrain est prévue le 15 décembre. Elle sera accessible 24 heures sur 24. Trois modules seront proposés : les EPI, les risques électriques et les gestes de premiers secours. Puis, en janvier 2026, le module « Préparer son entretien annuel » sera lancé, suivi de la formation sur les risques routiers en février et une autre sur le harcèlement en mars.

La Direction se fixe comme un objectif de déployer chaque trimestre une formation métier, une formation santé et sécurité et 1 formation « softskills » (savoir-être, comportemental).

- **Les membres du CSE demandent à la direction de communiquer le taux horaire d'un afficheur et d'un monteur (avec camion), vs le taux équivalent pour un sous-traitant**

La Direction indique qu'elle ne peut pas fournir le taux horaire des sous-traitants, ceux-ci étant rémunérés pour chaque opération qui leur est confiée.

Le coût direct d'un afficheur (incluant son matériel) s'élève à 54,64 euros à l'heure, 65,02 euros avec la structure (encadrement, logistique). Pour un monteur, le coût direct (matériel inclus) est de 115,52 euros à l'heure, 137,50 euros à l'heure avec la structure.

À titre de comparaison, un sous-traitant coûte 20 euros par rouleau, sachant qu'il affiche trois rouleaux par heure. Pour le montage d'un Mupi (qui nécessite environ 45 minutes), un sous-traitant coûte en moyenne 200 euros (contre 173,28 euros avec deux monteuses pendant 45 minutes).

La Direction affirme sa volonté de conserver le modèle intégré, sauf pour des opérations très spécifiques, comme le scellement.

- **Les membres du CSE sollicitent une présentation de l'avancement du nouveau logiciel de calcul des charges de travail pour la DEX. Quelles sont ses principales fonctionnalités ? Quel est le calendrier prévu pour son déploiement ?**

La Direction explique qu'une fois que FixMyDecaux sera bien rempli à 100 %, avec Codex, il sera possible de calculer des charges de travail. En complément des quotas historiques, le calcul sur la base des temps s'avère aujourd'hui indispensable pour mieux répondre à des appels d'offres sur mesure, car les charges fluctuent beaucoup selon les villes. Par exemple, la tâche qui consiste à enlever les stickers peut s'avérer extrêmement chronophage dans certaines municipalités, et inexistante dans d'autres. Ce calcul sur la base des temps devrait être disponible en mars-avril.

- **Les membres du CSE demandent à la direction un point situation sur la refonte des grilles d'audit de l'exploitation ainsi que la revalorisation des primes TMD et audit**

La Direction annonce que la refonte des grilles d'audit est programmée pour 2026 en prévision d'une mise en œuvre en 2027.

Le CSE remarque que les primes TMD ont considérablement baissé en région parisienne. En outre, la diminution du parc, en raison de l'application des RLP, entraînera inévitablement une baisse de la prime TMD.

- **Les élus demandent à la Direction une mise au point immédiate concernant la classification, la rémunération et les conditions de travail des Agents AEST suite à des évolutions de la charge de travail. Les membres ont constaté plusieurs cas, en raison de changements de fonction substantiels (prise en charge complète d'une ville ou ajout de tâches comme s'occuper des déroulants). La Direction peut-elle détailler les mesures immédiates envisagées pour régulariser la situation de ces agents**

La Direction constate que le bilan réalisé sur la refonte de la classification de la DEX s'avère très satisfaisant. Il peut exister des problématiques individuelles nécessitant des ajustements, auquel cas elle invite les élus à les lui communiquer.

Le CSE regrette qu'il revienne aux élus de faire cette remontée, alors que les managers et directeurs locaux en ont déjà été avertis.

- **Les membres du CSE demandent à la direction, de nous présenter le document des bonnes pratiques de recharge des véhicules électriques pour les salariés ?**

La Direction informe le CSE que ce document est en cours de relecture et annonce qu'il sera diffusé très prochainement.

- **Les membres du CSE demandent à la direction si, dans le cas d'une recharge d'un véhicule de service impossible au domicile, le temps de charge est compris dans le temps de travail ?**

La Direction indique que cette information figurera dans le document sur les bonnes pratiques, au cas par cas, en fonction des modalités de recharge, de la rapidité de recharge et de la logistique disponible ou non chez le salarié ; sachant que celles-ci évoluent au fil des progrès techniques.

Le CSE s'enquiert de l'existence d'une assurance contractée par l'entreprise pour couvrir les salariés au domicile desquels une prise de recharge est installée.

La Direction assure que tout a été réalisé dans les normes.

Le CSE regrette que la flotte de véhicules électriques ait été déployée avant de réfléchir aux bonnes pratiques.

- **Les membres du CSE demandent à la Direction quelles solutions peuvent être apportées pour aider les agences à trouver des garages pour assurer l'entretien ou la réparation des véhicules ?**

La Direction informe le CSE que le prestataire Autogriff a été retenu. Ce système sera déployé nationalement dès la fin de la phase de test, lequel semble donner satisfaction jusqu'à présent.

Le CSE signale des difficultés de prise en charge des véhicules GNV.

La Direction répond qu'elle fera le point avec le loueur, des difficultés ayant déjà été signalées. Les véhicules GNV seront *in fine* remplacés par des véhicules électriques.

- **Les élus demandent à la Direction de détailler comment est garantie la réalisation du contrôle technique obligatoire pour les véhicules poids lourds et les nacelles, compte tenu des problèmes de certification signalés chez les garages prestataires habituels. Quelles sont les solutions immédiates pour assurer ces contrôles dans les délais légaux ?**

La Direction indique qu'une note a été envoyée pour rappeler les contrôles techniques à effectuer et leur fréquence.

Le CSE estime que ces rappels devraient être automatiques.

Les élus demandent à la Direction de communiquer les chiffres de valorisation des stocks et d'analyser l'impact financier des stocks non utilisés (déchets/obsolescence), précisant : le montant total de la valorisation des stocks au bilan, le coût annuel des matériaux obsolètes, et les mesures prises pour optimiser la gestion des stocks et réduire ces pertes

La Direction constate que le montant des stocks s'élève à 83 millions d'euros à fin octobre 2025, contre 101 millions d'euros un an auparavant, ce qui témoigne de l'effort considérable réalisé pour rationaliser les stocks. L'objectif fixé à 75 millions d'euros sera sans doute atteint à la fin de l'année 2025. Les principes de bonne gestion observés continueront d'être appliqués dans les années à venir.

Les élus demandent à la Direction de fournir un bilan complet sur les conditions de vie et le suivi des chiens de garde des sites, afin de garantir leur bien-être et leur bonne santé

La Direction indique que le site de La Clef Saint-Pierre est équipé de quatre box (7x6 ; 11x4 mètres ; 4x4 mètres, le quatrième sert de réserve) pour 4 chiens beaucerons. Les box sont nettoyés tous les jours.

Les trois Beaucerons du site de Maurepas ont une niche individuelle et vivent dans un chenil de 20 mètres carrés abrité et à l'ombre. Ils sont vus chaque année par le vétérinaire dans le cadre de la vaccination. Ils sont en chenil de 6 heures à 17 heures et laissés libres de 17 heures à 6 heures à l'arrière du site, avec accès à une bande végétalisée.

Le CSE demande à la Direction de s'assurer du respect de toutes les contraintes réglementaires.

Les membres du CSE demandent à la Direction le nombre d'entretiens disciplinaires sur l'année 2023/2024 et 2025, par région et par direction

La Direction indique qu'elle ne dispose pas de cette information, car seuls les entretiens suivis d'une sanction sont décomptés et figurent d'ailleurs dans le bilan social. D'un point de vue strictement réglementaire, la Direction n'a aucune obligation de fournir ces éléments, car les entretiens disciplinaires relèvent du pouvoir de direction de l'employeur.

Le CSE considère que ce refus révèle un tabou pour la Direction.

Information et consultation relatives aux activités sociales et

culturelles

Le Trésorier indique que plus de 400 réponses au jeu-concours ont été reçues, parmi lesquelles 90 bonnes réponses. Trois gagnants ont été désignés par tirage au sort.

Le CSE sera fermé du 23 décembre au 5 janvier. Les remboursements doivent parvenir avant le 31 décembre pour être pris en compte sur le budget 2025.


Foad 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.