

FLASH DE LA RÉUNION EXTRAORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 21 JANVIER 2026

Réponses aux vœux formulés par le CSE à l'occasion de la consultation faite le 27 novembre 2025 sur la nouvelle organisation de la DGCMD

Le CSE regrette le caractère obligatoire de la formation sur la publicité programmatique, car tous les salariés ne sont pas directement concernés dans leur métier. Ils supportent mal de recevoir une pression de la part de leur hiérarchie pour suivre une formation dont l'intérêt leur semble limité. D'autant plus que les salariés observent en parallèle qu'ils se heurtent à de grandes difficultés quand ils essaient d'obtenir des formations qu'ils ont sollicitées et dont ils ont véritablement besoin.

Par ailleurs, le CSE souligne que les coordinatrices commerciales souffrent d'un manque de reconnaissance dans leur travail. Elles accomplissent de nombreuses tâches au quotidien et considèrent qu'elles ne sont pas rémunérées à leur juste valeur. Par conséquent, le CSE demande une augmentation générale.

La Direction répond qu'elle s'en occupera à travers le plan d'action sur l'égalité professionnelle ; plan unilatéral de la Direction à défaut d'avoir réussi à convaincre les organisations syndicales de signer un accord.

Information relative à l'intéressement collectif au titre des résultats du second semestre 2025

La Direction explique que l'accord ayant été signé trop tardivement, c'est-à-dire après le 30 juin 2025, il ne peut pas s'appliquer au premier semestre 2025. Par conséquent, il y aura deux campagnes de versement de l'intéressement collectif en ce début d'année 2026 : celle au titre du second semestre 2025 et celle au titre du supplément d'intéressement. Jean-Charles DECAUX n'a pas encore pris de décision concernant le montant de ce supplément d'intéressement, mais compte tenu de la bonne performance de l'entreprise en 2025, celui-ci sera consistant.

L'enveloppe budgétaire consacrée à l'intéressement collectif prévoit désormais une répartition à 70 % selon le salaire et à 30 % selon le temps de présence. Cette répartition était auparavant de 90-10.

Le CSE met en garde la Direction contre la tentation de diminuer les augmentations générales négociées lors des NAO en arguant du versement d'un supplément à l'intéressement collectif. Il ne doit exister aucune confusion entre ces deux éléments.

La Direction répond qu'elle n'en a pas l'intention, même si ces deux sujets seront traités de manière concomitante sous l'effet du calendrier réglementaire.

Le CSE remarque que la Direction a coutume de mélanger le sujet des augmentations générales de salaire et celui des mesures annexes, du type forfait repas ou nuitée. Il est important de bien dissocier ces sujets.

La Direction annonce que l'intéressement collectif se rapportant au S2 2025 s'élève à 6,99 %. Celui-ci n'est pas majoré, car le taux de fréquence des accidents du travail au second semestre dépasse de peu l'objectif. Si ce critère s'était appliqué sur l'année entière, une majoration de 0,5 %

aurait été débloquée.

Réponses aux questions posées par les membres du CSE dans le cadre du droit d'alerte formé lors de la séance ordinaire du 30 octobre 2025

La Direction conteste le bien-fondé de ce droit d'alerte, en rappelant que cette procédure se justifie quand une entreprise se trouve dans une situation jugée préoccupante. Or ce n'est pas le cas de JCDecaux, leader mondial de son secteur, qui continue d'engranger de bonnes performances économiques, même si l'augmentation significative des redevances conduit le groupe à la plus grande vigilance sur la préservation de sa compétitivité.

Le CSE estime que ces chiffres flatteurs masquent une réalité plus morose. Concrètement, les effectifs diminuent et la charge de travail augmente en conséquence. Maurepas en est un exemple frappant.

S'agissant de ce site en particulier, le CSE s'inquiète de la décision de la Direction, en lien avec le contrat Carmila, de confier 50 % de l'intégration des écrans digitaux *outdoor* pour la France au site de Maurepas et 50 % à un prestataire externe. Or le recours à la sous-traitance contribue à dégrader la qualité de service.

La Direction signale que ce mode de fonctionnement hybride, indispensable pour préserver la compétitivité, a toujours existé. La Direction souligne qu'elle n'a procédé à aucune suppression de postes et s'efforce de privilégier les mobilités internes.

Le CSE considère que la Direction joue sur les mots. Les effectifs de Maurepas diminuent ; c'est un fait indéniable, quelle que soit la manière de qualifier cette tendance. Il s'agit, du point de vue de l'instance, d'une sorte de RCC déguisée.

La Direction le réfute en remarquant qu'une rupture conventionnelle collective est conditionnée par l'existence d'un motif économique, ce qui n'est pas le cas chez JCDecaux.

Le CSE s'enquiert également de la possibilité de transfert de l'activité de Maurepas vers La Clef Saint-Pierre.

La Direction répond que c'est un projet étudié de longue date, mais jamais concrétisé jusqu'à présent. Aucune décision en ce sens n'a été prise à cette date. Le bail de Maurepas court jusqu'en 2029.

Le CSE s'inquiète de constater que les mobiliers du contrat de Barcelone sont entièrement fabriqués en Chine, alors qu'ils pourraient l'être à Maurepas.

La Direction explique que chaque contrat répond à des impératifs différents.

Le CSE demande si la Direction accepte de nouveaux départs, à présent que la cible de 25-30 effectifs en moins est atteinte.

La Direction répond qu'elle acceptera des mobilités internes, mais pas des mobilités externes.

Enfin, **le CSE** regrette l'absence de GPEC digne de ce nom chez JCDecaux : personne ne semble se préoccuper de salariés à l'approche de la retraite. Mais la Direction y sera bientôt contrainte par la législation.

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.