

FLASH DE LA RÉUNION ORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 22 AVRIL 2026

Approbation du PV de la séance ordinaire du 26 mars 2026

Le PV de la séance ordinaire du 26 mars 2026 est approuvé à l'unanimité.

Dans une déclaration, **la CGT** demande qu'une heure de fin de réunion soit clairement inscrite dans la convocation de chaque réunion de CSE. En effet, de nombreux élus dépendent des horaires des transports en commun et sont donc contraints de quitter la réunion avant son terme, ce qui nuit à la représentation des salariés et à la démocratie interne.

La Direction se dit d'accord sur le principe et évoque la possibilité de terminer les réunions en distanciel le lendemain pour épuiser les points non traités. Elle remarque de surcroît que certaines questions inscrites à l'ordre du jour relèvent en réalité des réunions de représentants de proximité.

Consultation sur la réorganisation des Achats Directs et Indirects

Au nom du CSE, le Secrétaire donne lecture de l'avis suivant :

« La direction présente un projet de réorganisation des achats directs et indirects visant à clarifier les rôles, améliorer l'efficacité et adapter l'organisation aux réalités opérationnelles.

Le projet prévoit notamment une clarification des rôles entre achats « famille » et achats « projets/mobiliers », un renforcement de certaines fonctions (costing, IT, audit), mais aussi une réorganisation des achats indirects avec une distinction entre activités France et Groupe et enfin la création de postes et l'évolution des périmètres pour plusieurs salariés

Le CSE prend acte des objectifs d'amélioration de l'organisation. Cependant, il relève plusieurs points de vigilance tels que, des modifications significatives des périmètres de postes pour plusieurs salariés, un manque de visibilité sur la charge de travail réelle après réorganisation, mais aussi des interrogations sur les modalités concrètes d'accompagnement et de formation, des enjeux liés à la qualité des achats et des produits, évoqués en séance et enfin une évolution organisationnelle s'inscrivant dans une logique plus globale de repositionnement entre le Groupe et la France.

Voeux du CSE, le CSE demande :

Un état détaillé des impacts : présentation précise des postes concernés, des évolutions de missions et de la répartition de la charge de travail

Un accompagnement structuré des salariés : mise en place d'un plan de formation individualisé et d'un suivi RH régulier pour les salariés concernés par une évolution de périmètre

La participation des représentants du personnel : association du CSE au suivi de la mise en oeuvre du projet et information régulière

Un suivi des conditions de travail : évaluation de la charge de travail réelle après déploiement et mise en place d'actions correctives si nécessaire

Des garanties sur la qualité des achats : maintien d'un niveau d'exigence élevé et prise en compte des retours terrain

Une transparence sur les mobilités et recrutements : information du CSE et priorité donnée aux mobilités internes

Un bilan du dispositif : présentation d'un bilan à 6 mois et 12 mois incluant organisation, efficacité et conditions de travail

Le CSE demande à la direction de lever les incertitudes identifiées et de renforcer les garanties apportées aux salariés avant la mise en oeuvre complète du projet.

Au regard des éléments présentés et des réserves formulées ci-dessus, le Comité Social et Économique émet un avis réservé sur le projet de réorganisation des achats directs et indirects et conformément à l'article L2312-15 du Code du travail demande une réponse motivée de la direction sur la suite qu'elle donne aux demandes et propositions formulées par le CSE à travers son avis.

Les membres du CSE donnent mandat au Secrétaire du CSE pour représenter le CSE dans toute procédure administrative ou judiciaire éventuelle liée au présent avis, notamment pour ester en justice et constituer un avocat. »

Le CSE approuve cet avis à la majorité (15 voix favorables, 1 voix défavorable).

Consultation – Performance ESG 2025 du groupe, rapport de durabilité et audit

« La direction a présenté les résultats 2025 et les perspectives 2026 en matière de performance ESG (environnement, social, gouvernance), incluant notamment une réduction des émissions de gaz à effet de serre, des indicateurs sociaux en amélioration, des engagements en matière de gouvernance et de durabilité et enfin une trajectoire climat à horizon 2030 et 2050

Le CSE prend acte des éléments présentés lors de la réunion, qui mettent en avant des résultats globalement positifs en matière de performance ESG.

Toutefois, le CSE constate que la présentation n'a pas été intégrée dans la BDESE et que les documents n'ont pas été transmis en amont aux membres du CSE.

En conséquence, les élus n'ont pas disposé des éléments nécessaires pour analyser en profondeur les données présentées, notamment sur la réalité des indicateurs communiqués, sur les impacts concrets pour les salariés et enfin sur la cohérence entre les engagements affichés et les pratiques opérationnelles (notamment sur les sujets de télétravail ou d'organisation du travail évoqués en séance)

Le CSE considère que ces conditions ne permettent pas d'exercer pleinement ses prérogatives dans le cadre d'une consultation.

*Au regard du défaut d'information et de transmission des documents, le CSE se déclare dans l'incapacité de rendre un avis éclairé et émet en conséquence un **avis défavorable**.*

Voeux du CSE, le CSE demande :

La mise à disposition complète des documents : intégration de la présentation et des supports détaillés dans la BDESE, conformément aux obligations légales

Une transparence renforcée sur les indicateurs ESG : mise à disposition d'indicateurs détaillés, notamment sur les impacts concrets pour les salariés (conditions de travail, organisation, déplacements)

La participation des représentants du personnel : association du CSE au suivi des engagements ESG et à leur déclinaison opérationnelle.

Le CSE rappelle que la qualité du dialogue social repose sur une information complète, sincère et transmise en amont. En l'état, il demande à la direction de régulariser la procédure afin de permettre l'exercice effectif de ses missions. »

Le CSE approuve cet avis à la majorité (14 voix favorables, 2 voix défavorables).

Consultation de principe du CSE sur le projet de recours exceptionnel au travail de nuit dans le cadre de maintenances sur les aéroports de régions

« La direction présente un projet de recours exceptionnel au travail de nuit pour des opérations de maintenance curative sur les dispositifs digitaux dans les aéroports de régions, sur l'ensemble du territoire national.

Ces interventions, imprévisibles par nature, sont rendues nécessaires par des contraintes d'exploitation et de sécurité propres aux environnements aéroportuaires, ne permettant pas toujours une intervention en journée.

Le dispositif s'applique sur l'année 2026, sur la base du volontariat, avec une prime de 120 € bruts par nuit.

Le CSE prend acte des contraintes opérationnelles et contractuelles nécessitant des interventions rapides, parfois de nuit.

Cependant, il constate un dispositif large, national et potentiellement récurrent, remettant en question le caractère réellement exceptionnel, mais également une impossibilité annoncée de consultation du CSE au cas par cas, limitant le rôle des représentants du personnel.

À cela s'ajoutent des situations très différentes selon les sites (certains imposant systématiquement le travail de nuit comme indiqué page 3) et enfin des enjeux importants en matière de santé, sécurité et fatigue liés à la répétition des interventions nocturnes.

Voeux du CSE, le CSE demande :

Un encadrement strict du recours au travail de nuit : limitation aux seules situations où aucune intervention de jour n'est possible, avec justification systématique

Un état détaillé des sites concernés : transmission d'un suivi précis par aéroport (nature des interventions, fréquence, recours jour/nuit), en complément du tableau présenté

Un renforcement du rôle du CSE : information régulière (trimestrielle) des interventions réalisées, malgré l'impossibilité de consultation préalable au cas par cas

Un volontariat réellement garanti : formalisation écrite, possibilité de refus ou de retrait sans conséquence, et suivi du nombre d'interventions par salarié

Un encadrement de la fréquence des interventions : limitation du nombre de nuits par salarié afin de prévenir les risques liés à la répétition

Des garanties renforcées en matière de santé et sécurité : analyse des risques spécifique aux interventions nocturnes en environnement aéroportuaire, sécurisation des déplacements et des zones d'intervention

Une amélioration de la compensation : réévaluation de la prime ou mise en place de repos compensateurs supplémentaires

Un bilan détaillé du dispositif : présentation annuelle enrichie incluant les conditions de travail, les incidents éventuels et les retours des salariés

Le CSE rappelle que le travail de nuit doit rester exceptionnel et encadré, et demande à la direction de renforcer les garanties apportées aux salariés dans le cadre de ce dispositif national.

Au regard des éléments présentés et des réserves formulées ci-dessus, le Comité Social et Économique

*émet un **avis réservé** sur le principe général du dispositif et conformément à l'article L2312-15 du Code du travail demande une réponse motivée de la direction sur la suite qu'elle donne aux demandes et propositions formulées par le CSE à travers son avis.*

Les membres du CSE donnent mandat au Secrétaire du CSE pour représenter le CSE dans toute procédure administrative ou judiciaire éventuelle liée au présent avis, notamment pour ester en justice et constituer un avocat. »

Le CSE approuve cet avis à la majorité (13 voix favorables, 3 voix défavorables).

Consultation relative au travail de nuit dans le cadre de la dépose d'un phare sur la commune de Plaisir

« La direction présente un recours exceptionnel au travail de nuit dans le cadre de la dépose d'un phare d'entrée de ville à Plaisir (IDF Ouest), à la demande de la collectivité et pour des raisons de sécurité routière.

L'intervention est prévue sur une seule nuit, le 21 mai 2026, de 22h à 4h, sur la base du volontariat, avec une prime de 90 € bruts.

Le CSE prend acte du caractère ponctuel et contraint de l'intervention, lié à la sécurisation d'un axe routier (N12).

Il souligne néanmoins les risques spécifiques liés au travail de nuit et en bord de voie rapide, mais aussi la nécessité de garantir des conditions de sécurité renforcées (circulation, engins, visibilité) et enfin une compensation financière limitée au regard des contraintes

Voeux du CSE, le CSE demande :

Des garanties renforcées en matière de sécurité : mise en place d'un balisage renforcé, sécurisation de la zone d'intervention (fermeture effective de la voie), équipements adaptés et briefing sécurité préalable

Un volontariat encadré : recueil du volontariat par écrit, avec possibilité de refus sans conséquence

Une revalorisation de la compensation : réexamen du montant de la prime au regard des contraintes de nuit et des risques liés à l'intervention

Une organisation protectrice : respect strict des temps de repos, vigilance sur la reprise d'activité le lendemain et adaptation si nécessaire

Un retour d'expérience : présentation au CSE d'un bilan de l'intervention (conditions de réalisation, incidents éventuels, retour des salariés)

Le CSE rappelle que le travail de nuit doit rester strictement exceptionnel et demande à la direction de garantir un haut niveau de sécurité pour cette intervention.

Au regard des éléments présentés et des réserves formulées ci-dessus, le Comité Social et Économique émet un avis favorable avec réserves compte tenu du caractère exceptionnel et limité dans le temps de l'opération, et conformément à l'article L2312-15 du Code du travail, sur le recours exceptionnel au travail de nuit (Dépose phare / Plaisir) et demande une réponse motivée de la direction sur la suite qu'elle donne aux demandes et propositions formulées par le CSE à travers son avis.

Les membres du CSE donnent mandat au Secrétaire du CSE pour représenter le CSE dans toute procédure administrative ou judiciaire éventuelle liée au présent avis, notamment pour ester en justice et constituer un avocat. »

Le CSE approuve cet avis à la majorité (15 voix favorables, 1 voix défavorable).

Consultation sur le projet de recours exceptionnel au travail de nuit dans le cadre de la pose de deux abribus doubles type Espace sur la ville de Grenoble

« La direction présente un recours exceptionnel au travail de nuit dans le cadre de la pose de deux abribus doubles à Grenoble, en coordination avec des travaux de rénovation de la station tramway Saint Bruno.

L'intervention prévoit environ 2 nuits en août 2026 (extensible selon aléas), de 21h à 6h, sur la base du volontariat, avec une prime de 120 € bruts par nuit.

Le CSE prend acte du caractère ponctuel de l'intervention et de la nécessité de coordination avec les travaux existants.

Il souligne néanmoins les contraintes du travail de nuit et leurs impacts sur la santé, mais aussi les risques liés à l'utilisation d'engins lourds (camion grue) en environnement urbain ainsi qu'une possible extension de la durée du dispositif et enfin la nécessité d'un encadrement strict du volontariat.

Voeux du CSE, le CSE demande :

Un encadrement strict du caractère exceptionnel : information du CSE en cas de prolongation au-delà des nuits initialement prévues

Des garanties renforcées en matière de sécurité : plan de prévention détaillé, coordination avec les autres intervenants du chantier, balisage renforcé et sécurisation des zones d'intervention

Un volontariat encadré : formalisation écrite du volontariat, possibilité de retrait sans conséquence et répartition équitable entre salariés

Une vigilance sur la fatigue : adaptation de l'organisation du travail en journée suivant les interventions de nuit

Une compensation adaptée : réexamen du niveau de la prime au regard des contraintes et des risques

Un retour d'expérience : présentation au CSE d'un bilan de l'opération (conditions de travail, incidents, retours des salariés)

Le CSE rappelle que le travail de nuit doit rester exceptionnel et demande à la direction de garantir un haut niveau de sécurité et de prévention des risques dans ce type d'intervention.

*Au regard des éléments présentés et des réserves formulées ci-dessus, le Comité Social et Économique émet un **avis favorable avec réserves**, compte tenu du caractère limité du projet, et conformément à l'article L2312-15 du Code du travail, sur le recours exceptionnel au travail de nuit (Pose abribus – Grenoble) et demande une réponse motivée de la direction sur la suite qu'elle donne aux demandes et propositions formulées par le CSE à travers son avis.*

Les membres du CSE donnent mandat au Secrétaire du CSE pour représenter le CSE dans toute procédure administrative ou judiciaire éventuelle liée au présent avis, notamment pour ester en justice et constituer un avocat. »

Le CSE approuve cet avis à l'unanimité.

Réponses aux avis motivés rendus par le CSE lors de la séance ordinaire du 26 mars 2026

Concernant le travail de nuit à l'aéroport de Nice, **la Direction** indique qu'elle effectuera un bilan à l'issue du projet. Le recours au travail de nuit est isolé et donne lieu à un temps de repos de 11 heures. Les élus peuvent s'assurer du respect du volontariat des salariés *via* les représentants de proximité. Les volontaires ne manquent pas.

Le CSE émet des réserves sur la notion de volontariat en soulignant que cette forte demande s'explique avant tout par le faible niveau de salaire.

Information en vue de la consultation sur le recours au travail de nuit dans le cadre du marché Carmila

La Direction précise que les mobiliers seront pour la plupart installés de jour dans les parkings, mais certains – à l'intérieur des centres commerciaux – le seront de nuit, de 22 heures à 6 heures du matin. Les salariés percevront une prime de 120 euros bruts pour 8 heures de travail proratisable et par opération de nuit réalisée.

Information en vue de la consultation sur les propositions de reclassement pour Monsieur Oumirouch, faisant suite à son inaptitude professionnelle constatée par la médecine du Travail

La Direction indique que M. OUMIROUCH est âgé de 47 ans, déclaré inapte à son poste. Il a précisé ne pas être mobile géographiquement et ne pas souhaiter de repositionnement.

Le CSE s'étonne que la Direction n'ait pas de postes administratifs à proposer.

Information en vue de la consultation sur les propositions de reclassement pour Monsieur Tony CORREIA, faisant suite à son inaptitude professionnelle constatée par la médecine du Travail

La Direction indique que M. CORREIA est âgé de 49 ans et a été déclaré inapte à son poste. La médecine de travail a validé 5 des 7 postes envisagés pour un reclassement.

Information en vue de la consultation du CSE sur le projet de recours exceptionnel aux astreintes les dimanches et jours fériés du 01 mai 2026 au 31 octobre 2026 pour assurer la maintenance des sanitaires de St Tropez, Fréjus et St Raphael

La Direction précise que ces astreintes concernent 10 sanitaires à Saint-Tropez, 12 à Saint-Raphaël et 21 à Fréjus. 3 agents, 2 chefs d'équipe et 1 responsable d'exploitation en supervision seront mobilisés. Ils interviendront sur SMS de panne ou de maintenance.

Le CSE rappelle que la Direction n'appliquait pas le repos compensateur la semaine suivant l'astreinte jusqu'à très récemment. Il demande à vérifier que ce soit bien le cas désormais.

Information et consultation ultérieure sur le projet de réhabilitation du site de Gennevilliers

La Direction indique que le site de Gennevilliers regroupe 327 salariés. Aucuns travaux structurels n'ont été conduits depuis les années 2000. Il est devenu urgent de changer les fenêtres pour des raisons de confort, ce qui sera fait en août 2026. La rénovation de l'infirmierie est également prévue (septembre 2026), ainsi que le remplacement des lumières en LED (fin 2026).

Ces travaux coûteront au total de 224 000 euros, dont 177 000 euros pour les fenêtres (197 fenêtres au total). Le dossier technique amiante (DTA) a été transmis à tous les prestataires qui interviendront.

Le CSE regrette que les sanitaires, très exigus, ne soient pas réagencés. L'instance remarque

également que les sanitaires ne sont pas accessibles aux PMR.

Par ailleurs, il signale que le précédent DTA date de 2019. En l'occurrence, la Direction annonce que les travaux tiendront compte du DTA... qu'elle n'a pas encore actualisé. Enfin, le CSE s'interroge sur l'opportunité d'envisager un déménagement, compte tenu de la vétusté des locaux et du budget important alloué à leur rénovation.

Les élus du CSE demandent pourquoi certains agents sortent faire des tournées d'éclairage la nuit, comment cela a été mis en place, et quelles sont les conditions pour cela ?

La Direction explique que les horloges se dérèglent, car elles n'ont pas été conçues pour être déconnectées toutes les nuits. Les tournées de nuit servent précisément à vérifier l'état du parc.

Le CSE préconise l'installation de cartes MCSE pour en vérifier l'alimentation et ainsi limiter le nombre de tournées.

Information relative au taux d'absentéisme en 2025

La Direction informe le CSE que le taux d'absentéisme s'élève à 5,1 %. Dans le détail, les arrêts maladie s'élèvent à 3,7 %, les maladies professionnelles à 1,1 % et les accidents de trajet à 0,02 %.

Au total, 36 921 jours d'absence ont été comptabilisés en 2025, soit l'équivalent de 150 ETP absents toute l'année.

Par catégorie, le taux d'absentéisme chez les cadres n'a jamais été aussi élevé depuis 2018. En outre, les plus de 50 ans sont les plus représentés parmi les salariés absents ; la différence étant très marquée pour les arrêts de longue durée. En revanche, chez les cadres, les moins de 35 ans sont plus représentés dans les arrêts de moins de 7 jours que les plus de 50 ans.

Le CSE considère que ce phénomène illustre le mal-être au travail chez les plus jeunes. C'est en tout cas une piste que la Direction devrait explorer.

Information mensuelle des entrées et sorties de l'entreprise, par Direction

La Direction indique que 126 postes sont actuellement ouverts au recrutement. 109 départs en CDI ont été comptabilisés au premier trimestre, pour 70 entrées, dans toutes les catégories professionnelles.

Le CSE note qu'il y a eu 40 sorties en CDI rien qu'en mars, ce qui traduit une accélération du phénomène et appelle à un devoir de vigilance. Il semble d'ailleurs que les sanctions disciplinaires ont augmenté ces derniers temps.

Les élus du CSE demandent s'il est possible d'établir une liste de bornes autorisées par défaut pour les utilitaires afin d'éviter une validation managériale systématique

La Direction explique que les agents doivent réaliser un point avec leur manager pour connaître l'implantation des bornes. Une seule fois suffit, car les tournées sont identiques d'une semaine sur l'autre.

Le CSE demande qu'une règle générale soit déterminée pour servir de ligne directrice aux managers. Il faudrait également une formation pour la prise en main des véhicules électriques.

Les élus du CSE demandent une cartographie des implantations des bornes de recharges électriques (par site, par puissance)

La Direction indique que 113 bornes sont installées à date et 52 autres sont à venir. 9 gros rouleurs ont été identifiés et pourront bénéficier d'une borne de recharge à domicile.

Le CSE déplore le traitement particulier infligé aux AMI qui sont contraints de ramener les véhicules au dépôt après les avoir rechargés à l'extérieur.

Les membres du CSE demandent le nombre de postes occupés de manière continue par des CSS ou intérimaires depuis 12 mois dans l'Entreprise ; la proportion d'intérimaires et de CDD par rapport aux CDI par service et dans l'entreprise ; le nombre de CDD embauchés en CDI sur les 12 derniers mois ; le nombre de postes pouvant être transformés en CDI

La Direction dénombre 13 salariés en CDD de manière continue depuis le 1^{er} avril 2025 (9 dans le cadre d'un surcroît de travail et 4 en remplacement). Ces 4 salariés pourront obtenir un CDI à terme. En outre, il y a eu 59 transformations de CDD en CDI, dont 44 à la DEX, parmi lesquels 7 cadres.

Les élus du CSE demandent un bilan carbone comparatif avant et après le passage à un seul jour de télétravail par semaine, portant sur l'intégralité du personnel concerné

Ce point est reporté.

Les élus du CSE demandent l'autorisation de passer à plus d'un jour de télétravail (pendant la période de hausse du carburant en faisant une tacite reconduction mois par mois) et/ou l'attribution d'une prime de carburant

Le CSE s'insurge du refus de la Direction d'accorder, même temporairement, un jour de télétravail en plus aux salariés, pourtant touchés de plein fouet par l'inflation. D'ailleurs, le gouvernement encourage les entreprises en ce sens. Une telle mesure ne coûterait rien à l'entreprise et relève du bon sens.

La Direction estime que la population la plus fragile, celle des agents de la DEX, n'est pas impactée, car ces derniers ne payent pas leur carburant. Il n'appartient pas à la Direction de régler tous les problèmes. La Direction considère que le télétravail limité à un jour par semaine est une position de principe intangible.

Le CSE observe que pour certains salariés, l'augmentation du prix de l'essence représente un surcoût de 40 à 60 euros par mois.

Les élus du CSE demandent la mise en place d'un droit au « Corpo-working », permettant aux salariés de travailler ponctuellement sur le site JCDecaux le plus proche de leur domicile. Cette demande s'appuie sur l'augmentation mécanique des déplacements domicile-travail et les engagements « Net Zéro Carbone » du Groupe

La Direction observe qu'une telle mesure nécessite une analyse précise au cas par cas, après vérification des conditions d'accueil.

Les élus du CSE demandent une présentation du projet de mise en place de l'outil UNIBY France.

Le CSE regrette que le projet ait déjà été présenté aux équipes, en amont de l'instance.

La Direction précise qu'il s'agit d'un nouvel outil et non d'un nouveau projet. Ce changement s'inscrit dans la vie normale de l'entreprise et ne nécessite pas de consulter le CSE.

Uniby, déployé dans 51 pays du groupe, regroupe aujourd'hui près de 50 000 fournisseurs. Uniby permet de se protéger de la fraude et se conformer à la loi Sapin II sur la lutte contre la corruption et le devoir de vigilance. Son autre intérêt consiste à disposer d'une base unique mondiale avec un seul compte par fournisseur. Le projet consiste à étendre l'outil à tous les prestataires. Pour l'instant, sur la partie France, il n'intègre que les fournisseurs intervenant directement sur les mobiliers.

Les élus du CSE demandent des solutions concrètes pour faciliter l'accès à l'infirmerie (ex: boîte à clé à côté de la porte accessible aux SST ou manager) suite aux récents malaises survenus durant la fermeture ou l'absence de l'infirmière ou du médecin, ainsi que la mise à jour de la liste des SST affichée sur les portes

La Direction informe le CSE que des doubles de clefs sont disponibles. Ces clefs donnent accès à la salle de repos. Il convient en priorité de mettre à jour la liste des SST, à afficher sur la porte.

Le CSE demande que le numéro de téléphone des SST soit bien renseigné. L'instance suggère par ailleurs d'installer un lecteur de badge pour éviter d'égarer les clefs. Le système actuel de clefs n'est pas du tout fonctionnel.

Les élus du CSE demandent l'application systématique des jours de fractionnement (Art. L3141-19) dès lors que l'employeur impose la prise de congés en dehors de la période légale

La Direction rappelle que les 5 semaines de congés payés doivent être posées entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Le congé principal est d'une durée de 24 jours. Des jours de fractionnement sont déclenchés dès lors que 24 jours de congés n'ont pas été posés pendant cette période. S'il reste 6 jours ou plus à prendre, deux jours de fractionnement sont accordés. S'il reste entre 3 et 5 jours, un jour de fractionnement est accordé. Un salarié ne peut pas décider seul de ne pas poser l'entièreté de son congé principal entre le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre. L'employeur doit donner son accord au préalable.

Le CSE émet des doutes à ce sujet. Ses juristes n'ont pas la même lecture des jours de fractionnement que la Direction de JCDecaux.

La Direction confirme qu'il s'agit d'une jurisprudence bien établie. Dans le cas de JCDecaux, la Direction impose de poser une partie des congés entre Noël et le jour de l'an. Ces congés contraints donnent droit à des jours de fractionnement, à condition que les jours de congés en question soient pris sur le congé principal et qu'ils ne s'agissent pas de RTT.

Le CSE demande une régularisation de la situation des salariés lésés, car ils ont posé des RTT sans connaître cette règle. L'instance rappelle que ce sont des droits qui doivent être respectés et regrette que la Direction ait effectué du chantage sur la perception de la prime de fractionnement.

La Direction propose de négocier un nouvel accord pour que les cadres puissent bénéficier de jours de fractionnement pour les cadres. Quant aux ETAM, ils pourraient choisir entre les jours de fractionnement ou la prime.

Les membres du CSE demandent à la direction :

- La création d'une adresse mail dédiée ou d'un outil de ticketing garantissant une réponse rapide et pédagogique aux questions de paie spécialement sur les différences entre IJSS calculé par l'entreprise et ceux payés par la CPAM ;
- La mise à disposition d'un guide explicatif simple détaillant le mécanisme du maintien de salaire et de la régularisation des IJSS, afin de lever toute ambiguïté

lors de la lecture du bulletin ;

- **Les élus demandent des précisions sur l'application des jours de carences et des durées de période de prise en charge.**

La Direction observe que personne n'utilise jamais l'adresse mail « hotline » de la Paie largement diffusée pendant la crise sanitaire. Par ailleurs, les services Paie peuvent être sollicités sur site par les salariés qui ont des incompréhensions. Chaque cas nécessite une analyse spécifique.

Les élus du CSE demandent spécifiquement :

- a. La garantie d'un accès sans restriction, depuis les téléphones professionnels, aux sites internet du CSE et des Organisations syndicales pour les salariés de la DEX ;**
- b. Le déblocage de ces accès numériques afin de rompre l'isolement des agents de terrain et de rétablir une équité de traitement avec les salariés sédentaires disposant d'un poste informatique fixe ;**
- c. Une étude sur l'optimisation de l'emplacement et du nombre de panneaux d'affichage sur les sites où la visibilité est jugée défailante**

La Direction rappelle qu'elle a déjà refusé l'accès sans restriction, sur les téléphones professionnels des salariés de la DEX, aux sites Internet du CSE et des OS. Vincent NOËL souhaite rester modérateur.

Le CSE dénonce le discours infantilisant de la Direction. Il s'agit d'une situation flagrante d'inégalité de traitement dans l'accès à l'information.

Les membres du CSE demandent à la direction la mise à jour du calendrier des réunions CSE, des commissions 26) Les élus du CSE demandent la liste exhaustive des locaux attribués aux Organisations syndicales (OS) et leur emplacement précis, notamment pour les locaux mono-syndicaux (ex : siège social)

La Direction indique qu'il existe un local partagé à Neuilly (partagé avec Extime Media) ; un local CSE à la DOA ; un local partagé à Lille, Rouen, Nancy, Strasbourg et Nantes ; un local partagé à La Clef-Saint-Pierre, un local FO à Bordeaux ; un local partagé à Montpellier et Clermont-Ferrand , un local partagé à Maurepas ; un local UNSA à Toulouse ; un local CGT et un local CFDT à Vitry ; deux locaux partagés à Gennevilliers (IDF Nord et IDF Paris) ; un local FO et un local partagé à Lyon ; un local partagé à Marseille.

L'attribution des locaux dépend des demandes et des usages hérités. Rien n'est figé.

Les élus du CSE demandent à quelle date la revalorisation de la prime de médaille interviendra (conformément aux engagements pris par la Direction)

Le CSE constate que la régularisation annoncée par la Direction pour les salariés ayant obtenu leur médaille du travail après le 1^{er} janvier 2026 n'a pas été versée en réalité. Ils ont en effet touché le montant de la session précédente. Il faudrait leur verser le différentiel.

La Direction répond que la régularisation est en cours.

Les élus du CSE demandent un bilan quant à la reprise de la gestion

des machines à café par les services généraux sur l'ensemble des sites.

Le CSE s'étonne de l'apathie de la Direction depuis l'annonce de sa reprise en main de la gestion des machines à café.

Les membres du CSE demandent à la direction, quelles mesures concrètes sont prises pour garantir la protection des salariés face à des comportements managériaux toxiques ou des écarts de langage violents ? Comment la direction s'assure-t-elle qu'aucun sentiment d'impunité ne s'installe au sein de l'encadrement, et quels sont les dispositifs d'alerte permettant aux victimes de signaler ces agissements sans crainte de représailles ?

Le CSE déplore la recrudescence de comportements managériaux déviants, parfois violents, mais pas suffisamment pour mériter d'être signalés sur la plateforme d'alerte. Il s'agit parfois de remarques blessantes ou avilissantes.

En outre, ces comportements toxiques ne ciblent pas toujours des salariés en particulier de sorte qu'il est difficile de les signaler sur une plateforme conçue pour la dénonciation du harcèlement répété.

La Direction objecte que la plateforme ne concerne pas uniquement le harcèlement.

Les membres du CSE demandent une étude de coût pour une pour les ateliers de Lyon et Sainte-Apolline afin de garantir l'alimentation effective du compte C2P

La Direction estime qu'il n'est pas utile de recourir à une étude indépendante, car la DSSE a les moyens de la conduire en interne.

Le CSE propose que la DSSE explique le protocole de cette étude prochainement lors d'une réunion de la CSSCT. Les critères de répétabilité, tels que listés dans le C2P, doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Information et consultation relatives aux activités sociales et culturelles.

Le Trésorier indique que les chèques vacances sont en cours de livraison dans les sites en région et le seront prochainement sur les sites centraux. Les chèques Connect seront également prochainement crédités.

Ce point sera réinscrit à l'ordre du jour du prochain CSE.

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.