

Jean-François CLAVERIE

Nous n'avons pas d'équipes monteurs dans cette région.

Jean-Christophe RAMOS

Et pourquoi ? Nous en avions une auparavant, mais un départ en retraite d'un monteur a entraîné le reclassement de tous ses collègues. À présent, l'entreprise recourt fréquemment à la sous-traitance dans la région.

Thierry BERNARD

Je demande une suspension de séance.

La séance est suspendue de 10 heures 22 à 10 heures 33.

Thierry BERNARD donne lecture de la résolution suivante, valant avis du Comité d'entreprise :

« Le Comité d'entreprise de l'UES JCDecaux est aujourd'hui consulté sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail 2019 des sociétés de l'UES.

Compte tenu des difficultés que connaît le secteur en termes de recrutement, le Comité s'inquiète du nombre de départs qui ne cesse d'augmenter. Il s'interroge également sur les moyens mis en place par la Direction pour retenir les salariés.

Ainsi, en 2018, 258 départs de CDI sont comptabilisés au sein de JCDecaux France pour un effectif de 2 589 en fin d'année (représentant donc 10 % de cet effectif). Chez JCDecaux SA le taux de turn-over s'élève à 20 % en 2018, en progression de 9 points depuis 2015. Il est accompagné d'un taux de départ de 16 % (rapporté à l'effectif du 31/12/2017), en hausse de 7,9 points sur la période.

Ces départs, portés principalement par la progression des démissions, interpellent le Comité sur la perte d'attractivité des emplois de JCDecaux. D'autant plus que ces dernières concernent majoritairement les populations avec une faible ancienneté qui ne se voit pas s'inscrire à moyen ou long terme dans le projet de JCDecaux.

Chez JCDecaux France, 41 % des démissions en 2018 concernent des salariés dont l'ancienneté est inférieure à 4 ans (55 % chez JCDecaux SA). Aussi, au vu des démissions et ruptures conventionnelles, notamment chez JCDecaux France, les plus anciens sont de plus en plus sur le départ. En effet, chez JCDecaux France, 23 % des démissions concernent des salariés qui ont au moins 10 ans d'ancienneté. Si leur nombre diminue entre 2015 et 2018, les ruptures conventionnelles (RC) concernent majoritairement les populations qui ont cumulé plus de 10 ans d'emploi au sein de JCDecaux France, soit 12 RC comptant pour 40 % du total des RC en 2018. Se pose alors la question de la capitalisation du savoir-faire de JCDecaux, véritable défi de la politique d'emploi, facteur de succès économique primordial, dans un environnement de plus en plus concurrentiel. Un savoir-faire notamment sur le plan du « digital » que la Direction de JCDecaux va chercher à travers la sous-traitance informatique qui est encore en augmentation en 2018 à 38 millions d'euros (contre 25 millions d'euros en 2015) dans l'UES.

Les élus s'interrogent alors sur les réelles motivations de la Direction à travers ces choix qui devraient, au sens du Comité, s'inscrire dans une logique de long terme, à travers le bien-être des salariés qui participera à la capitalisation des connaissances et donc au rayonnement de notre entreprise dans un environnement où la concurrence est de plus en plus présente.

Si le Comité note les efforts de la Direction en termes de communication, sur les projets

d'amélioration des conditions de travail et de gestion de carrière, il regrette le retard pris dans la signature de la GPEC. Obligatoire, cette dernière aurait permis une meilleure organisation des métiers, une clarté dans l'évolution des carrières avec une reconnaissance adaptée des compétences acquises.

En effet, le Comité rappelle que les métiers sont étalés sur plusieurs coefficients, limitant la lisibilité pour les salariés concernés de leur positionnement hiérarchique et la rémunération de certaines catégories de métiers.

Le Comité constate que les salaires à l'embauche en 2018 sont supérieurs à ceux de 2017 (+3 % chez JCDecaux France et +10 % chez JCDecaux SA). Cela contribue également à creuser encore plus l'écart entre les salariés touchant les rémunérations les plus élevées et les moins élevées notamment chez JCDecaux SA avec une dispersion de 5,6 fois en 2018 contre 4,2 fois en 2015.

De plus, la dispersion des salaires de base est importante notamment avec des évolutions très hétérogènes. Les employés ayant vu leur salaire de base augmenter de 1,15 % en moyenne entre 2017 et 2018 contre 7,10 % en moyenne chez les cadres sur la même période chez JCDecaux France. Ceci dans un contexte de baisse de 3,5 % par rapport à 2016 des primes de performance moyennes. Tous ces facteurs conduisent à des incohérences en termes de rémunérations rapportées à l'ancienneté des salariés et à leurs coefficients au sein du même métier. C'est le cas, par exemple, chez les AEST, où des salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté peuvent avoir un salaire de base supérieur à une majorité de leurs collègues du même coefficient dont l'ancienneté est supérieure.

Comment espérer retenir les salariés sans leur assurer la reconnaissance équitable de leurs compétences, leur expérience professionnelle et leur ancienneté ?

Les membres du CE invitent la Direction à entreprendre conjointement avec le Comité un ensemble de mesures visant à ce que l'ensemble des impacts sociaux (qualité de vie au travail, absentéisme, rémunération, formation, perspectives d'évolutions, promotions...) soient pris en compte au travers d'un accord GPEC (l'ouverture des négociations est obligatoire depuis 2005) ce qui permettrait aux salariés de projeter l'évolution de leurs postes en fonction des compétences attendues, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif, dans une démarche prospective. Cela nécessitera notamment un audit précis des compétences et des emplois associés formalisé au travers d'un référentiel métier harmonisé décliné au sein de l'entreprise, un recensement/chantier auquel le Comité peut apporter sa contribution et dont les modalités de mise en œuvre peuvent faire l'objet d'un accord ou convention dans l'intérêt de l'ensemble des salariés de JCDecaux.

Cette déclaration vaut avis du Comité sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi en 2019. »

Le CE approuve cet avis à l'unanimité.

Les trois intervenants du cabinet Métis quittent la séance à 10 heures 40. Sabrina HENRY rejoint la séance.

V. Information du CE relatif aux résultats de la certification technique 2019

Thierry RAULIN

Il s'agit de la douzième année d'existence de la certification technique. 12 des 16 candidats ont été diplômés (75 % de réussite). Ceux qui obtiennent les meilleures notes ont suivi la formation