

**Thierry RAULIN**

Il s'agit de salariés qui étaient initialement à 100 %.

**Christophe L'AFFETER**

Je peine à définir quels métiers sont concernés. Dans les bureaux, il n'y aurait que les directeurs et les agents de maîtrise, les secrétaires étant à 50 % ou 60 %.

**Christophe L'AFFETER**

Effectivement, il s'agit plutôt d'agents de maîtrise et de cadres. Certains métiers, au regard de leur nature, sont restés à 100 % d'activité, car ils le nécessitent, quoiqu'en soit le contexte sanitaire.

**Thierry RAULIN**

Monsieur BENCHOUBANE, j'aimerais avoir le regard d'un cabinet comme le vôtre, qui travaille pour d'autres entreprises. Par rapport à d'autres entreprises qui ont traversé une période compliquée comme la nôtre, quelle est votre analyse de notre situation ?

**Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)**

La problématique est toujours la même : les secteurs sont trop disparates pour établir quelque comparaison que ce soit. Malheureusement, je ne peux pas vous répondre précisément.

**William NAHUM (Cabinet Métis)**

Je suis d'accord. Mettre en place un système de notation, même intuitif, reste très compliqué, puisque des points forts et faibles subsistent forcément. Il faudrait hiérarchiser chaque facteur.

**Thierry RAULIN**

Mon point concernait plutôt l'activité partielle. Selon vos résultats globaux, nos pratiques en la matière semblent-elles plutôt positives ou négatives ? Vos clients en difficulté ont-ils plutôt choisi des plans de sauvegarde de l'emploi ou des RCC ? De fait, il serait intéressant de voir comment nous nous positionnons.

**William NAHUM (Cabinet Métis)**

Votre question est légitime, mais nous ne pouvons pas répondre. Cependant, JCDecaux est une entreprise solide, en comparaison à certaines plus récentes, plus fragiles, et ne proposant pas les mêmes services. Les facteurs spécifiques rendent la comparaison presque impossible.

*Sid BENCHOUBANE et William NAHUM quittent la séance.*

*La séance, suspendue à 16 heures, reprend à 16 heures 58.*

En préambule, les membres du CSE donnent lecture de la déclaration suivante :

*« Le CSE de l'UES est consulté sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi des sociétés de l'UES.*

*Le marché publicitaire dans lequel évolue JCDecaux a été et reste encore très marqué par la crise sanitaire et économique liée à l'épidémie de la Covid-19.*

*Dans ce contexte, le CSE note que si les effectifs moyens sont restés stables entre 2019 et 2020 au niveau de JCDecaux SA (+ 0,6 %), ils ont diminué au niveau de JCDecaux France de 2,6 %. En revanche, les effectifs en fin d'année 2020 sont en décroissance pour les deux sociétés, et ce, parce que le nombre d'entrées est inférieur au nombre de sorties, engendrant mécaniquement un delta négatif.*

*Hors mutations liées à l'intégration de MédiaKiosk, JCDecaux France totalise ainsi seulement 111 embauches en CDI en 2020 contre 260 en 2019. En parallèle, 252 sorties. Si les embauches en CDI concernent au niveau de l'UES principalement des créations de postes, les sorties sont, quant à elles, dominées par des démissions : 23 % des départs en CDI au niveau France et 72 % au sein de JCDecaux SA.*

*Concernant JCDecaux France, le CSE constate également une hausse importante des ruptures conventionnelles signées en 2020 : 49, contre 28 en 2019, mais également 22 départs dans le cadre de l'accord de rupture conventionnelle collectif signé fin 2020.*

*Au sein de JCDecaux SA, dans un contexte pourtant théoriquement peu propice à un changement d'entreprise, les démissions sont même en hausse en 2020 : 47, contre 44 en 2019.*

*Comme depuis des années, les démissions concernent principalement au niveau de l'UES des salariés ayant maximum trois ans d'ancienneté, ce qui interpelle le comité quant à la capacité de JCDecaux de fidéliser ces nouveaux entrants sur le long terme. L'effectif, à la fin de l'année 2020, au sein de l'UES comporte de moins en moins de jeunes.*

*Dans l'ensemble, ces départs renforcent la décroissance, observée depuis plusieurs années déjà, du nombre et de la part des employés au profit des cadres, en particulier au sein de JCDecaux France.*

*Le CSE relève, dans l'année 2020, une diminution de plus de la moitié du budget consacré à la formation professionnelle, et ce, après une année 2019 où ce montant était à l'inverse le plus élevé depuis, au moins, 2015.*

*Après une progression constante jusqu'en 2019 du nombre d'heures de formation et de stagiaires, que le CSE tient à souligner, ceci s'écroule en 2020 : seulement 5 534 heures de formation contre jusqu'à près de 36 000 heures en 2019.*

*Le CSE note le recours au dispositif "FNE" qui a permis, en 2020, la prise en charge de près de 10 900 heures de formation par l'État. Le CSE espère que, dans les années à venir, JCDecaux retrouvera des niveaux de formation en lien avec ceux atteints en 2019.*

*Concernant l'absentéisme, il se maintient au niveau de JCDecaux France à 10,5 %. Le taux était de 10,3 % en 2019. En revanche, le CSE souligne qu'il est de nouveau en baisse au niveau de JCDecaux SA, 2,7 % en 2020 verses 3,1 % en 2019.*

*L'absentéisme, au niveau de l'UES, est largement dominé par les absences pour maladie, lesquelles progressent pour JCDecaux France, mais diminuent pour JCDecaux SA.*

*Le CSE note également la diminution des accidents de travail en 2020, entraînant ou non un arrêt de travail. Le contexte lié à la crise du Covid-19 a conduit l'UES à mettre en place dès mars 2020 de l'activité partielle classique puis un accord d'activité partielle de longue durée a été signé à la fin du mois de septembre 2020 afin d'instaurer plus durablement ce recours en fonction de l'évolution des besoins.*



*Au total, en 2020, ce sont 3 272 salariés qui sont concernés, pour en moyenne 347 heures.*

*Pour JCDecaux France, comme JCDecaux SA, la plupart des salariés ont connu sur l'année l'équivalent d'un à deux mois complets d'activité partielle.*

*En conséquence, le CSE est au regret de constater une baisse de 15 % de la masse salariale brute, principalement impactée par la mise en place de l'activité partielle. La masse salariale brute a ainsi diminué de 9 % au niveau de JCDecaux SA et de 17 % au niveau de JCDecaux France.*

*Si force est de constater que le rapport moyen entre les moyennes élevées et basses des rémunérations progresse significativement en 2020 et que le montant global des dix meilleures rémunérations augmente lui aussi, la population permanente perd en moyenne 10 % de sa rémunération brute entre 2019 et 2020.*

*En effet, en prenant en considération les salariés présents sur les deux années et n'ayant pas changé de situation sur la période, la baisse moyenne de leur rémunération brute est de 10 % pour JCDecaux France et de 7 % pour JCDecaux SA. Cette diminution est impactée non seulement par l'activité partielle, mais également par le recul des primes de performance et primes diverses : - 40 % au niveau l'UES pour les salariés permanents, dont - 42 % pour JCDecaux France et - 29 % pour JCDecaux SA. Un manque à gagner significatif pour les salariés de l'UES, très touchés pour beaucoup et qui peuvent à juste titre s'étonner de constater certaines disparités en matière d'évolution salariale. Ceci dans un contexte si particulier où beaucoup d'efforts ont été demandés et alors même que les salariés composant notre Groupe doivent être solidaires et dont les représentants doivent montrer l'exemple.*

*Cette déclaration vaut avis du CSE de l'UES JCDecaux sur la politique et les conditions de travail et l'emploi en 2020. »*

**XI. Point sur les véhicules de fonction : de nombreux salariés bénéficiant de véhicules de fonction, notamment parmi les commerciaux, ont constaté sur leurs bulletins de salaire de mai et juin des corrections du montant de l'avantage en nature, réparties sur plusieurs lignes et concernant le premier semestre. Les variations sont à la hausse ou à la baisse. Le CSE demande à quoi sont dues ces corrections.**

**Julien SIMON**

Suite au premier confinement, la Direction a renégocié le montant des loyers. Ces ajustements ont entraîné un nouveau calcul des avantages en nature. Les régularisations ont été organisées au courant du premier semestre 2021, générant des lignes supplémentaires pour chaque mois depuis le début de l'année, soit 75 % des loyers, justifiant le fait que certains avantages en nature aient diminué.

L'avantage en nature correspondant à la mise à disposition d'un véhicule de fonction est calculé sur la base d'un forfait égal à un pourcentage du coût global annuel comprenant le montant de la location, l'entretien, le carburant et l'assurance. Le montant de la location du véhicule est fixé en fonction de la « loi de roulage », c'est-à-dire selon le kilométrage que le véhicule est supposé parcourir pendant la durée du contrat. Au cours des confinements successifs en 2020, les voitures de fonction ont été