

PROCES VERBAL DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU SEIN DE L'UES JCDECAUX POUR 2018

ENTRE:

- La société JCDECAUX SA, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par Thierry RAULIN, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté
- La société JCDECAUX FRANCE, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par Thierry RAULIN, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté.

Constituant l'UES dénommée ci-après UES JCDECAUX

D'UNE PART,

ET :

Les Organisations syndicales représentatives de l'UES JCDECAUX représentées par leurs Délégués Centraux :

- Pour la CFDT, Alain GUILLIN,
- Pour la CFE - CGC, Marc AUGUSTYN,
- Pour la CGT, Eric SYLARD,
- Pour FO, Thierry BERNARD,
- Pour l'UNSA, Francis GAYETTE

D'AUTRE PART,

Ont, conformément aux dispositions du Code du travail, engagé la négociation annuelle obligatoire sur les thèmes mentionnés dans la loi.

R2 F.11

Article 1 – ETAT DES NEGOCIATIONS

Les parties se sont rencontrées :

- le 04 janvier 2018 ;
- le 11 janvier 2018 ;
- le 1^{er} février 2018 ;

Article 2 – ETAT DES PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les **Organisations syndicales CGT et FO** ont fait les propositions suivantes :

- 1/ 150€/mois pour les bas salaires (moins de 2.000€ brut de base)
- 2/ 100€/mois pour les salaires bruts de base supérieurs à 2.000€

La **CGT** a fait les propositions suivantes :

- 1/ Revalorisation des primes, frais et titres restaurant
- 2/ Répartition plus égalitaire de l'intéressement
- 3/ Niveau de budget pour les œuvres sociales du CE équivalent à celui de Clear Channel, soit 1,05% de la masse salariale

La **CFDT** a fait les propositions suivantes :

- 1/ Augmentation collective de 2% pour tous les salariés
- 2/ Revalorisation des salaires de tous les salariés qui n'ont pas reçu d'AI depuis 3 ans ou plus
- 3/ Mise en place d'une instance paritaire consultative étudiant la situation individuelle de tous les salariés sans AI sur 3 années consécutives
- 4/ Revalorisation de toutes les primes de 2%
- 5/ Harmonisation des accords d'astreintes
- 6/ Revalorisation des frais de déplacement de 2%
- 7/ Revalorisation de l'indemnité repas de 1€
- 8/ Revalorisation des tickets restaurant de 1€
- 9/ Versement d'une prime de vacances pour tous les salariés équivalent à un ½ mois de salaire
- 10/ Ouverture d'une vraie négociation sur la revalorisation de l'abondement de l'intéressement
- 11/ Mise en place d'une distribution d'actions de l'entreprise à tous les salariés équivalent à un ½ mois de salaire
- 12/ Alignement, pour la DEX, de la prime d'astreinte sur la catégorie 1 sur celle de la catégorie 2 – Harmonisation de l'astreinte selon les différentes directions
- 13/ Mise en place de la prime d'ancienneté pour les cadres
- 14/ Mise en place de l'indemnité kilométrique vélo
- 15/ Mise en place de crèche inter entreprise
- 16/ Augmentation de la subvention CE pour les ASC à 1,02% de la masse salariale
- 17/ Création d'un groupe de travail afin d'aborder la mise en place d'un restaurant d'entreprise avec possibilité de self, l'aménagement en conséquence de la salle ainsi que l'aménagement des salles de pauses
- 18/ Ouverture de vraie négociation sur le droit à la déconnexion
- 19/ Bilan de situation du télétravail
- 20/ Possibilité d'effectuer les dons de plasma et de plaquettes pendant les heures de travail sans être obligé de poser des congés ou de faire du temps de travail supplémentaire pour compenser. Cette faculté serait ouverte aux salariés plusieurs fois par an en fonction des dons.
- 21/ Création ou nomination d'un référent retraite, habilité à répondre aux questions des salariés relatives à la préparation d'un départ à la retraite (dossier administratif, questions diverses, mutuelles...).

R2 F.1

- 22/ Création d'une journée de congés pour permettre aux salariés d'effectuer les démarches auprès des caisses de retraite
23/ Mise en place du Chèque Emploi Service Universel (CESU) préfinancé
24/ Application de la politique salariale dès le 1^{er} janvier 2018

Article 3 – ETAT DES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

La Direction a fait les propositions suivantes :

I – SI CONCLUSION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE :

I – I EMPLOYES et AGENTS DE MAITRISE (présents au 31 décembre 2017)

Augmentation générale :

La Direction s'engage à verser une augmentation générale, sur la rémunération de base du 31 décembre 2017 de : **+ 0.8%** des salaires de base à compter du **1^{er} janvier 2018**.

Augmentation individuelle

Une enveloppe de **+ 0.4 %** de la masse salariale annuelle des employés, agents de maîtrise est constituée pour les augmentations individuelles au **1^{er} janvier 2018**.

II – CADRES (présents au 31 décembre 2017)

Augmentation individuelle

A l'initiative de la Direction, une enveloppe de **+ 1,2 %** de la masse salariale annuelle des cadres est constituée pour les augmentations individuelles au **1^{er} janvier 2018**.

A ces augmentations salariales 2018 s'ajoute l'impact récurrent de l'ancienneté et de la technicité au titre des promotions et changements de niveau, soit au total une **enveloppe globale de + 2,6 % dédiée aux revalorisations salariales 2018**.

I – III – Revalorisation de l'abondement du Plan d'Epargne Entreprise

Pour rappel, le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) est un dispositif permettant aux salariés de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, une épargne investie en valeurs mobilières. Cette épargne peut être alimentée par l'intéressement, la participation et les versements volontaires.

Le PEE permet de bénéficier d'un abondement de l'entreprise ainsi que d'une exonération d'impôt sur les revenus pour la totalité des sommes investies perçues au titre de l'intéressement collectif.

La Direction a accepté, en vue de la conclusion d'un accord, de revaloriser le montant de l'abondement, à compter du 1^{er} janvier 2018. Ce dernier sera mis en place par tranche de versement dans le PEE :

- Tranche 1 : de 0 à 200€ = l'abondement sera de 100% (ou 200€ maximum)
- Tranche 2 : de 200 à 300€ = l'abondement sera de 60% (ou 60€ maximum)
- Tranche 3 : de 300 à 400€ = l'abondement sera de 40% (ou 40€ maximum)
- Tranche 4 : de 400 à 500€ = l'abondement sera de 20% (ou 20€ maximum)

Le montant maximum d'abondement serait ainsi porté à 320€.

BZ F11

I – IV - Accompagnement des salariés proches de la retraite

La Direction, soucieuse d'accompagner plus en amont et au mieux les salariés proches de leur départ à la retraite, s'engage, pour toute personne qui en ferait la demande, à organiser un entretien individuel personnalisé avec le Responsable Ressources Humaines de son agence.

Cet entretien aura pour objet d'informer et d'accompagner le salarié sur les éventuelles formations de préparation à la retraite, sur les démarches à suivre, sur les éventuels contacts avec nos partenaires retraites (Klésia...). Par ailleurs, un espace sur AgoRHa sera créé avec la communication sur les plannings des sessions de formations relatives à la préparation à la retraite, la mise en place d'une communauté Bee pour faciliter les échanges entre les salariés concernés, etc.

Une commission sera mise en place avec les Organisations syndicales au cours de laquelle la Direction présentera le projet du plan de communication.

I – V – Fonds de secours

Chaque année le Comité d'entreprise prévoit un montant dédié au fonds de secours. La Direction souhaite s'associer à cette démarche. Elle s'engage, au-delà du budget dédié aux activités sociales et culturelles, à verser un complément spécifique au titre du fonds de secours correspondant à une subvention annuelle à hauteur du montant consacré à cet objet en 2017.

Cette mesure sera préalablement soumise à l'approbation des membres du Comité d'entreprise.

II – A DEFAUT D'ACCORD D'ENTREPRISE :

II – I EMPLOYÉS et AGENTS DE MAITRISE (présents au 31 décembre 2017)

Augmentation générale :

La Direction s'engage à verser une augmentation générale, sur la rémunération de base du 31 décembre 2017 de : **+ 0.7%** des salaires de base à compter du **1^{er} janvier 2018**.

Augmentation individuelle

Une enveloppe de **+ 0.3 %** de la masse salariale annuelle des employés, agents de maîtrise est constituée pour les augmentations individuelles au **1^{er} janvier 2018**.

II – II CADRES (présents au 31 décembre 2017)

Augmentation individuelle

A l'initiative de la Direction, une enveloppe de **+ 1 %** de la masse salariale annuelle des cadres est constituée pour les augmentations individuelles au **1^{er} janvier 2018**.

A ces augmentations salariales 2018 s'ajoute l'impact récurrent de l'ancienneté et de la technicité au titre des promotions et changements de niveau, soit au total une **enveloppe globale de + 2,4 % dédiée aux revalorisations salariales 2018**.

RZ FM

II – III Revalorisation de l'abondement du Plan d'Epargne Entreprise

Pour rappel, le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) est un dispositif permettant aux salariés de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, une épargne investie en valeurs mobilières. Cette épargne peut être alimentée par l'intéressement, la participation et les versements volontaires.

Le PEE permet de bénéficier d'un abondement de l'entreprise ainsi que d'une exonération d'impôt sur les revenus pour la totalité des sommes investies perçues au titre de l'intéressement collectif.

La Direction envisage de revaloriser le montant de l'abondement, à compter du 1^{er} janvier 2018, selon les modalités suivantes :

- Tranche 1 : de 0 à 200€ = l'abondement sera de 100% (ou 200€ maximum)
- Tranche 2 : de 200 à 300€ = l'abondement sera de 50% (ou 50€ maximum)
- Tranche 3 : de 300 à 400€ = l'abondement sera de 30% (ou 30€ maximum)
- Tranche 4 : de 400 à 500€ = l'abondement sera de 10% (ou 10€ maximum)

Le montant maximum d'abondement serait ainsi porté à 290€.

Ces dispositions donneront lieu à l'ouverture de négociations sur le PEE.

II – IV - Accompagnement des salariés proches de la retraite

La Direction, soucieuse d'accompagner plus en amont et au mieux les salariés proches de leur départ à la retraite, s'engage, pour toute personne qui en ferait la demande, à organiser un entretien individuel personnalisé avec le Responsable Ressources Humaines de son agence.

Cet entretien aura pour objet d'informer et d'accompagner le salarié sur les éventuelles formations de préparation à la retraite, sur les démarches à suivre, sur les éventuels contacts avec nos partenaires retraites (Klésia...). Par ailleurs, un espace sur AgoRHa sera créé avec la communication sur les plannings des sessions de formations relatives à la préparation à la retraite, la mise en place d'une communauté Bee pour faciliter les échanges entre les salariés concernés, etc.

Une commission sera mise en place avec les Organisations syndicales au cours de laquelle la Direction présentera le projet du plan de communication.

II – V – Fonds de secours

Chaque année le Comité d'entreprise prévoit un montant dédié au fonds de secours. La Direction souhaite s'associer à cette démarche. Elle s'engage, au-delà du budget dédié aux activités sociales et culturelles, à verser un complément spécifique au titre du fonds de secours correspondant à une subvention annuelle à hauteur du montant consacré à cet objet en 2017.

Cette mesure sera préalablement soumise à l'approbation des membres du Comité d'entreprise.

RZ FA.

Article 4 - CALENDRIER PREVISIONNEL DE NEGOCIATIONS

La Direction engagera, en 2018, des négociations portant notamment sur les thèmes suivants :

- Qualité de vie au travail, télétravail, droit à la déconnexion
- Egalité professionnelle hommes/femmes
- Intéressement collectif
- GPEC

Article 5 – EGALITE HOMMES FEMMES

Il est également précisé que la politique de rémunération du Groupe JCDecaux s'inscrit dans le cadre des dispositions légales relatives au principe de non-discrimination en matière de rémunération individuelle et collective.

La Direction a engagé sérieusement et loyalement les négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'UES JCDecaux.

Les accords, signés le 22 avril 2015 au sein des sociétés JCDecaux SA et JCDecaux France constituant l'UES JCDecaux, relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise, arrivent à leur terme le 21 avril 2018. Ainsi, la Direction et les Organisations syndicales vont se réunir durant l'année 2018 afin de négocier un nouvel accord.

Article 6 – PUBLICITE

Dès sa signature, le présent procès-verbal est notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en mains propres contre décharge.

Il sera, conformément aux exigences légales, déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi des Yvelines en deux exemplaires, dont un électronique, ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles en un exemplaire, et ce au terme d'un délai de 8 jours à compter de sa notification aux Organisations Syndicales.

Fait à Plaisir, le 06 février 2018

En 10 exemplaires

Pour la Société JCDECAUX SA,

Thierry RAULIN

Pour la Société JCDECAUX France

Thierry RAULIN

Pour les Organisations syndicales

Pour la CFDT :



Alain GUILLIN

Pour la CFE-CGC :

Marc AUGUSTYN

Pour la CGT :

Eric SYLARD

Pour FO :

Thierry BERNARD

Pour l'UNSA

Francis GAYETTE