

JCDecaux

PROCES VERBAL DE DESACCORD DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU SEIN DE L'UES JCDECAUX POUR 2022

ENTRE:

La **société JCDECAUX SA**, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE,

La **société JCDECAUX FRANCE**, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE,

Constituant l'UES dénommée ci-après UES JCDECAUX

D'UNE PART,

ET :

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

D'AUTRE PART,

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

Article 1 – ETAT DES NEGOCIATIONS

Les parties se sont rencontrées :

- Le 20 janvier 2022 ;
- Le 31 janvier 2022 ;
- Le 9 février 2022 ;
- Le 16 février 2022

Article 2 – ETAT DES PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

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

- 1/ AG 5%
- 2/ Supplément d'intéressement

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

- 1/ Revalorisation : AG de 5 % et revalorisation des primes de 5 %
- 2/ Versement de la prime pouvoir d'achat PEPA défiscalisée respectant les modalités gouvernementales.
- 3/ Variables et bonus 2021 : retour à 100% des nominaux théoriques à objectifs atteints des variables des cadres et agents de maîtrise.
- 4/ Versement d'un complément d'intéressement
- 5/ Prime d'ancienneté :
 - Déplafonnement de la prime (21 ans) : au-delà de la 21^{ème} année, 1% tous les 2 ans.
 - Extension de la prime d'ancienneté pour les cadres.
- 6/ Prime région parisienne : égalité de traitement dans le versement de la prime pour l'ensemble des salariés de la région Ile-de-France.
- 7/ Egalité Femme /Homme : application de mesures correctives de rattrapage salarial et la création d'une commission de suivi paritaire.
- 8/ Environnement : création d'une commission environnement.
- 9/ Classification personnels administratifs : finalisation des négociations portant sur la classification des personnels administratifs avec une revalorisation salariale.

L'**UNSA** a fait les propositions suivantes :

- 1/ AG de 3,5% dont une AI de 0,5%.
- 2/ Déplafonnement de la prime d'ancienneté à 30 ans au lieu de 21 ans.
- 3/ Augmentation du salaire minima en indexant le salaire minimum de départ à 1.900€ brut + réévaluation des salaires des salariés entrés avant 2019.
- 4/ Mise en place d'une AG et d'une prime d'ancienneté pour les Cadres
- 5/ Création d'une commission « Progression rémunérations des cadres » et d'une commission de contrôle et de suivi pour les salariés n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis 5 année.

La **CFE-CGC** a fait les propositions suivantes :

- 1/ 3% d'AG pour les ETAM et les cadres dont la valeur du poste est inférieure à 3 fois le SMIC.
- 2/ Revalorisation des primes d'astreintes à hauteur de 10%.
- 3/ Revalorisation du ticket restaurant à 9,30€.
- 4/ Revalorisation du forfait repas ETAM de 17€ et plafond cadre de 19€.
- 5/ Instauration d'une prime fidélité pour les cadres : 5% annuel de la valeur du SMIC pour 5 ans puis 10% pour 10 ans.
- 6/ 1 jour CP ancienneté supplémentaire après 21 ans.

7/ Avenant à l'accord télétravail pour 10€ supplémentaires de forfait télétravail au-delà des 2 jours sur décision gouvernementales.

8/ Mise en place d'une allocation « forfait mobilité durable » déplacement domicile/travail.

9/ Négociation du nouvel accord intéressement :

Amélioration des règles de l'abondement

Mise en place d'un plan d'attribution d'actions gratuites pour les salariés

10/ Budget œuvres sociales sans dégrèvement APLD.

11/ Augmentation du budget œuvres sociales affecté uniquement au poste des chèques cadeaux de fin d'année pour les ayants droits.

FO a fait les propositions suivantes

1/ 4% d'AG, avec un minimum de 100€ pour les salaires inférieurs à 2000€

2/ 13^{ème} mois de salaire à la place de l'intéressement collectif

3/ 10% pour les paniers repas

4/ 10% pour toutes les primes (fériés, dimanches), avec suppression de la proratisation

5/ 20% de la part Employeur pour les tickets repas

Au cours de la réunion du 9 février 2022, l'**intersyndicale (FO, UNSA, CFDT, CFDT-CGC et CGT)** a fait les propositions suivantes :

1/ 2% d'AG à compter du 1^{er} janvier 2022 et 1% d'AG à compter du 1^{er} septembre 2022

2/ Versement d'une prime PEPA de 300€

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 – Augmentations salariales et versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)

Proposition 1 :

Pour les employés et agents de maîtrise :

Pour les salariés dont la rémunération de base mensuelle est supérieure à 1.850€ bruts au 31 décembre 2021, la Direction s'engage à verser une augmentation générale de **+ 1,9 %** des salaires de base à compter du **1^{er} janvier 2022**.

Pour les salariés dont le salaire de base mensuel à temps complet est inférieur à 1.850€ bruts, l'augmentation générale est portée à **+ 2,1%**.

Pour les cadres :

A l'initiative de la Direction, une enveloppe de **+ 1,9 %** de la masse salariale annuelle des cadres est constituée pour les augmentations individuelles au **1^{er} janvier 2022**.

Les salariés éligibles, conformément aux dispositions légales en vigueur, bénéficieront, sur la paie du mois de mars, d'une prime PEPA à hauteur de **300€ nets** (qui s'ajouteront aux 100€ nets au titre de l'indemnité « inflation » prévue par le gouvernement pour les salariés éligibles, payée en février).

Proposition 2

Pour les employés et agents de maîtrise

Pour les salariés dont la rémunération de base mensuelle est supérieure à 1.850€ bruts au 31 décembre 2021, la Direction s'engage à verser une augmentation générale de **+ 1,8 %** des salaires de base à compter du **1^{er} janvier 2022**.

Pour les salariés dont le salaire de base mensuel à temps complet est inférieur à 1.850€ bruts, l'augmentation générale est portée à **+ 2%**.

Pour les cadres

A l'initiative de la Direction, une enveloppe de **+ 1,8 %** de la masse salariale annuelle des cadres est constituée pour les augmentations individuelles au **1^{er} janvier 2022**.

Les salariés éligibles, conformément aux dispositions légales en vigueur, bénéficieront, sur la paie du mois de mars, d'une prime PEPA à hauteur de **400€ nets** (qui s'ajouteront aux 100€ nets au titre de l'indemnité « inflation » prévue par le gouvernement pour les salariés éligibles, payée en février).

I.II – Revalorisation des frais repas

A compter du 1^{er} mars 2022, la Direction s'engage revaloriser les forfaits repas :

12,50€ pour tous les salariés de la catégorie Employé

14,50€ pour tous les Chefs de secteur de la catégorie Agent de maîtrise

16€ pour tous les autres salariés de la catégorie Agent de maîtrise et assimilés cadres

Le plafond des remboursements des repas des cadres est porté à **17,50€**.

I.III – Prime de cooptation

A compter du 1^{er} mars 2022, la Direction s'engage à revaloriser les montants des primes de cooptation pour les embauches de candidats ayant + 5 ans d'expérience.

	Employé		Agent de maîtrise		Cadre		Stagiaire / alternant
	< 5 ans expérience	> 5 ans	< 5 ans expérience	> 5 ans	< 5 ans expérience	> 5 ans	
Cooptation avec transmission des coordonnées du candidat	350 €	450 €	500 €	650 €	1 000 €	1 400 €	150 €
Cooptation issue du partage sur les réseaux sociaux via Coopt'In	175 €	220 €	250 €	300 €	500 €	700 €	75 €

I.IV – Mise en place d'une rémunération minimale pour les agents de maîtrise

A compter du 1^{er} mars 2022, tout agent de maîtrise – sauf exceptions – ayant trois ans d'ancienneté, au statut agent de maîtrise JCDecaux, bénéficiera d'une rémunération minimale mensuelle brute de 2.100 € (salaire de base).

Cette clause sera applicable à l'issue de l'application des augmentations générales.

Par ailleurs, la Direction s'engage à mettre en place, à compter du mois de mai 2022, une commission qui se réunira chaque année, afin de veiller à la bonne application de cette clause.

I.V – Intégration de la prime région parisienne dans le salaire de base

A compter du 1^{er} mars 2022, les salariés ETAM de la région parisienne se verront intégrés dans leur salaire de base la prime dite « région parisienne » en tenant compte de l'augmentation générale 2022.

I.VI – Extension de la prime formateur aux employés ou agents de maîtrise assurant la formation d'un nouveau collaborateur

Les employés et agents de maîtrise de la Direction exploitation qui forment un nouvel arrivant bénéficient d'une prime de :

- **70€** bruts pour 2 semaines de formation
- OU
- **100€** bruts pour 3 semaines de formation.

A compter du 1^{er} mars 2022, ce dispositif sera étendu à l'ensemble des directions.

Cette prime est versée à condition que le responsable hiérarchique du salarié formateur ait vérifié les connaissances du nouvel embauché et ce dans le but de s'assurer de la réalité de la formation dispensée.

I.VII – Budget des œuvres sociales et culturelles du Comité Social et Economique

La Direction accepte de compenser intégralement la perte du budget activités sociales et culturelles du CSE, liée à la mise en place de l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD).

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2022, l'APLD n'aura plus d'impact sur le budget activités sociales et culturelles du CSE.

II – A DEFAUT D'ACCORD D'ENTREPRISE :

Pour les employés et agents de maîtrise :

Pour les salariés dont la rémunération de base mensuelle est supérieure à 1.850€ bruts au 31 décembre 2021, la Direction s'engage à verser une augmentation générale de **+ 1,8 %** des salaires de base à compter du **1^{er} janvier 2022**.

Pour les salariés dont le salaire de base mensuel à temps complet est inférieur à 1.850€ bruts, l'augmentation générale est portée à **+ 2%**.

Pour les cadres :

A l'initiative de la Direction, une enveloppe de **+ 1,8 %** de la masse salariale annuelle des cadres est constituée pour les augmentations individuelles au **1^{er} janvier 2022**.

Les salariés éligibles, conformément aux dispositions légales en vigueur, bénéficieront, sur la paie du mois de mars, d'une prime PEPA à hauteur de **300€ nets** (qui s'ajouteront aux 100€ nets au titre de l'indemnité « inflation » prévue par le gouvernement pour les salariés éligibles, payée en février).

Article 4 – 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.

La Direction a évoqué l'accord signé le 5 juin 2018 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. Cet accord fera l'objet d'une nouvelle négociation au cours de l'année 2022.

Article 5 – 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 en version électronique sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues, et un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles.

Fait à Plaisir le 23 février 2022 en 8 exemplaires

La société JCDECAUX SA,

La société JCDECAUX France,

Pour les Organisations syndicales représentatives au sein de l'UES JCDECAUX,

Pour la F3C CFDT :

Pour la SNCTPP CFE-CGC :

Pour la CGT :

Pour FO :

Pour l'UNSA