



**PROCES VERBAL DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
AU SEIN DE L'UES JCDECAUX POUR 2020**

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,

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 7 janvier 2020 ;
le 16 janvier 2020 ;
le 30 janvier 2020 ;
le 6 février 2020

Article 2 – ETAT DES PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

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

- 1/ AG 2%
- 2/ Prime par jour férié travaillé 150€
- 3/ Revalorisation des primes de production DOA :
 - Postes soumis à quotas (roulage grand format, grande table 8m²...) : prime à quota atteint de 6€ + maintien valeur de l'affiche supplémentaire
 - Postes annexes (distribution, navette, roulage par 10, préparation, massicot...) : plancher 10€ et plafond 13€
 - Prime de formation et/ou prime de changement de poste : forfait de 12€

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

- 1/ AG 2%
- 2/ Revalorisation de l'ensemble des primes de 2% (prime astreintes, jours fériés, remplacements, etc...)
- 3/ Ouverture des négociations portant sur la revalorisation des minima d'embauche
- 4/ Déplafonnement de la prime d'ancienneté : au-delà de la 21^{ème} année 1% tous les 2 ans + l'extension de la prime d'ancienneté pour les cadres
- 5/ Egalité de traitement dans le versement de la prime région parisienne pour l'ensemble des salariés de la région IDF (cadres et non cadres)
- 6/ Ouverture des négociations sur la prime TMD
- 7/ Finalisation des négociations sur la classification des personnels administratifs
- 8/ Mise en place d'une aide à l'acquisition d'un vélo électrique et d'une indemnité kilométrique vélo
- 9/ Installation de bornes de chargement pour les véhicules électriques
- 10/ Mise en place d'une formation pour les managers qui sont sollicités par une demande de télétravail
- 11/ Ouverture des négociations sur la retraite progressive
- 12/ Création d'une journée de congé pour permettre aux salariés d'effectuer les démarches auprès des caisses de retraite
- 13/ Création d'une journée d'information périodique (pour la retraite) – questions/réponses
- 14/ Revalorisation de la valeur faciale du ticket restaurant pour le porter de 8,50€ à 9,50€
- 15/ Revalorisation des frais repas d'1€

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

- 1/ AG 1,5% et AI 0,5%
- 2/ Déplafonnement de la prime d'ancienneté (de 21 à 30 ans)
- 3/ Augmentation du salaire minima (1.800€ à 1.900€ en fonction des métiers)
- 4/ Revalorisation de 250€ pour un salarié qui accepte un changement de métier
- 5/ Prime de formation pour les salariés qui forment des nouveaux entrants à hauteur de 250€ par semaine
- 6/ Mise en place d'une AG et d'une prime d'ancienneté pour les cadres

- 7/ Création d'une commission « progression rémunérations des cadres » (métiers par métiers) et d'une commission de contrôle et de suivi pour les salariés n'ayant pas eu d'AI depuis 5 années
- 8/ Augmentation des frais (repas, hôtel), ticket-restaurant, évolution du CET...

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

- 1/ AG 2% pour les pour les ETAM et cadres < 41K€ et pour les cadres qui n'ont pas bénéficié d'une augmentation depuis 3 ans
- 2/ Revalorisation des primes d'astreinte à hauteur de 5%
- 3/ Revalorisation du ticket restaurant à 9€
- 4/ Revalorisation du forfait repas ETAM à 16,50€
- 5/ Revalorisation du plafond forfait repas cadres à 18€
- 6/ Prise en charge frais de transport : 60% part employeur 40% part salarié
- 7/ Mise en place indemnité transport pour les déplacements domicile-travail en vélo
- 8/ Abondement du montant de l'IC de 1€ pour 1€ dans la limite 500€
- 9/ Instauration d'une prime de fidélité pour les cadres : 5% annuel de la valeur du SMIC pour 5 ans puis 10% pour 10 ans
- 10/ 1 jour de congés ancienneté supplémentaire après 21 ans
- 11/ Demande d'augmentation d'un congé paternité pour les hommes à 15 jours ouvrés
- 12/ Augmentation du budget des œuvres sociale de 0,1% de la masse salariale qui serait affectée uniquement au poste des chèques cadeaux de fin d'année
- 13/ Ouverture d'une négociation sur le projet de fin de carrière progressive
- 14/ Mise en place d'une grille de salaire pour le personnel administratif

FO a fait les propositions suivantes :

- 1/ AG 3%
- 2/ Mise en place d'un 13^{ème} mois de salaire
- 3/ Prime d'ancienneté portée à 25 ans + 1 CP d'ancienneté supplémentaire
- 4/ Revalorisation de la prime panier repas Employés / Maîtrise : 17€
- 5/ Revalorisation des primes jours fériés : 100€
- 6/ Revalorisation des primes jours de l'an & Noël : 150€
- 7/ Revalorisation des primes d'astreinte : 80€
- 8/ Prime de compensation trajets domicile/trajet Montage : 60€
- 9/ Ouverture d'une négociation pour la revalorisation des primes de production DOA
- 10/ Augmentation de salaire de 2% pour les cadres n'ayant pas eu d'augmentation depuis trois ans
- 11/ Extension de la prime d'ancienneté aux cadres
- 12/ Finalisation d'une grille de classification pour le personnel de l'exploitation et pour le personnel administratif
- 13/ Réactualisation des grilles de salaires pour tout le personnel

Article 3 – ETAT DES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

La Direction a fait les propositions suivantes :

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

I.1 – EMPLOYÉS – AGENTS DE MAÎTRISE (présents au 31 décembre 2019)

Augmentation générale :

La Direction s'engage à verser une augmentation générale de **+ 0,8 %** des salaires de base à compter du **1^{er} janvier 2020**.

Augmentation individuelle

A l'initiative de la Direction, 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 2020**.

I.II – CADRES (présents au 31 décembre 2019)

Augmentation individuelle

A l'initiative de la Direction, une enveloppe de **+ 1,1 %** de la masse salariale annuelle des cadres est constituée pour les augmentations individuelles au **1^{er} janvier 2020**.

I.III – Revalorisation du montant du ticket-restaurant

A compter du 1^{er} avril 2020, la valeur faciale du ticket-restaurant est réévaluée de 8,50€ à 9€ et selon la même répartition salarié / employeur en vigueur.

I.IV – Revalorisation de la prime jour férié

La Direction s'engage à augmenter la prime dite jour férié pour les salariés de l'exploitation qui travaillent le jour de Noël ou le jour de l'an.

A compter du 1^{er} mars 2020, cette prime est réévaluée de 120€ à 150€ brut.

I.V – Augmentation minimale pour les cadres n'ayant pas eu d'AI pendant 3 ans

La Direction s'engage à faire bénéficier les cadres, qui n'ont pas eu d'augmentation individuelle pendant 3 ans, d'une revalorisation minimale du montant nominal moyen des 3 dernières augmentations individuelles pratiquées et avec un minimum d'1%.

Dans le cadre de la commission « rémunération minimale des cadres », la Direction transmettra tous les ans les informations relatives aux AI des cadres.

I.VI – Création d'une prime formateur DEXI

A compter du 1^{er} mars 2020, les employés et agents de maîtrise de l'exploitation qui forment un nouvel arrivant bénéficient d'une prime de :

- 70€ brut pour 2 semaines de formation
- ou
- 100€ brut pour 3 semaines de formation

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.

II – A DEFAUT D'ACCORD D'ENTREPRISE :

II.I – EMPLOYES – AGENTS DE MAITRISE (présents au 31 décembre 2019)

Augmentation générale :

La Direction s'engage à verser une augmentation générale de **+ 0,8 %** des salaires de base à compter du **1^{er} janvier 2020**.

Augmentation individuelle

A l'initiative de la Direction, 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 2020**.

II.II – CADRES (présents au 31 décembre 2019)

Augmentation individuelle

A l'initiative de la Direction, une enveloppe de **+ 1,1 %** de la masse salariale annuelle des cadres est constituée pour les augmentations individuelles au **1^{er} janvier 2020**.

II.III – Revalorisation du montant du ticket-restaurant

A compter du 1^{er} avril 2020, la valeur faciale du ticket-restaurant est réévaluée de 8,50€ à 9€ et selon la même répartition salarié / employeur en vigueur.

II.IV – Revalorisation de la prime jour férié

La Direction s'engage à augmenter le prime dite jour férié pour les salariés de l'exploitation qui travaillent le jour de Noël ou le jour de l'an.

A compter du 1^{er} mars 2020, cette prime est réévaluée de 120€ à 150€ brut.

II.V – Augmentation minimale pour les cadres n'ayant pas eu d'AI pendant 3 ans

La Direction s'engage à faire bénéficier les cadres, qui n'ont pas eu d'augmentation individuelle pendant 3 ans, d'une revalorisation minimale du montant nominal moyen des 3 dernières augmentations individuelles pratiquées et avec un minimum d'1%.

Dans le cadre de la commission « rémunération minimale des cadres », la Direction transmettra tous les ans les informations relatives aux AI des cadres.

II.VI – Création d'une prime formateur DEXI

A compter du 1^{er} mars 2020, les employés et agents de maîtrise de l'exploitation qui forment un nouvel arrivant bénéficient d'une prime de :

70€ brut pour 2 semaines de formation
ou
100€ brut pour 3 semaines de formation

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.

Article 4 - CALENDRIER PREVISIONNEL DE NEGOCIATIONS

La Direction engagera, en 2020, des négociations portant notamment sur les thèmes suivants :

- Qualité de vie au travail (égalité professionnelle femmes/hommes, droit à la déconnexion, etc...)
- Intéressement collectif
- GPEC
- Rémunération minimale des cadres
- Handicap
- Heures matinales
- Primes TMD
- Révision accord DOA

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.

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 pour les années 2018 – 2019 – 2020.

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 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 6 février 2020 en 8 exemplaires

La société JCDECAUX SA,

La société JCDECAUX France,

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

Pour la CFTD :

Fouad MAAZOUZA

Pour la CFE-CGC :

Marc AUGUSTYN

Pour la CGT :

Jean-Pierre VIAUD

Pour FO :

Thierry BERNARD

Pour l'UNSA

Francis GAYETTE

