

PROCES VERBAL DE DESACCORD DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU SEIN DE L'UES JCDECAUX POUR 2021

ENTRE:

- La société JCDECAUX SA, dont le siège social est situé 17 rue Soyier – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par [] en sa qualité de DRH France et Projets RH Internationaux, dûment mandaté
- La société JCDECAUX FRANCE, dont le siège social est situé 17 rue Soyier – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par [] en sa qualité de DRH France et Projets RH Internationaux, 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 Syndicaux :

- Pour la CFDT, []
- Pour la CFE - CGC, []
- Pour la CGT, []
- Pour FO, []
- Pour l'UNSA, []

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 27 janvier 2021 ;
- le 11 février 2021.

Article 2 – ETAT DES PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

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

- 1/ AG 2%
- 2/ Prime compensatrice d'intéressement collectif : 1000€

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

- 1/ AG 1%
- 2/ Revalorisation de l'ensemble des primes de 1%
- 3/ Ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération (accord égalité femme/homme)
- 4/ Paiement à 100% des nominaux théoriques à objectifs variables atteints des variables des cadres et agents de maîtrise
- 5/ 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
- 6/ Egalité de traitement dans le versement de la prime région parisienne pour l'ensemble des salariés de la région IDF (cadres et non cadres)
- 7/ Ouverture des négociations sur le calcul de la prime TMD
- 8/ Ouverture des négociations sur le handicap
- 9/ Finalisation des négociations sur la classification des personnels administratifs
- 10/ Ouverture des négociations sur un nouvel accord télétravail avec les dispositions suivantes :
 - Prise en charge financière (coûts de communication, occupation des locaux, assurances, etc...)
 - Libre choix du lieu du télétravail, quel que soit le lieu de télétravail, l'indemnité est due.
 - Hors situation exceptionnelle, 10€/mois, pour un salarié effectuant une (1) journée de télétravail par semaine – 30€/mois pour 3 jours par semaine – 40€/mois pour 4 jours par semaine et donc 50€/mois pour 5 jours par semaine, soit pour un télétravail à temps plein.
 - Montant révisable proportionnellement au cumul mensuel des journées de télétravail réalisées en situation occasionnelles ou exceptionnelles.
 - Participation aux frais de repas de 5,55€
 - Versement d'un montant forfaitaire d'aide à l'aménagement d'un montant de 250€.
 - Mise à disposition des outils de communication (téléphone, etc...).

11/ Ouverture des négociations sur le droit à la déconnexion.

L'**UNSA** a demandé le versement d'une prime d'ancienneté pour les cadres.

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

- 1/ Ouverture des négociations sur le télétravail
- 2/ Ouverture des négociations sur le droit à la déconnexion
- 3/ Ouverture des négociations sur l'intéressement collectif.



FO a fait les propositions suivantes :

1/ AG 1,5%

2/ Mise en place d'un 13^{ème} mois de salaire en remplacement de l'intéressement.

3/ Mise en place d'un calendrier de négociations sur les thèmes suivants : RTT personnel affichage Maurepas, finalisation des classifications du personnel administratif et télétravail.

4/ Prime de fin d'année de 500€

Article 3 – ETAT DES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

La crise liée à la pandémie Covid 19 a frappé l'entreprise par sa brutalité et son ampleur. Les résultats de l'année 2020 traduisent une situation extrêmement dégradée. Jamais l'UES JCDecaux n'a été confrontée à une telle situation.

C'est pourquoi, compte tenu du contexte dans lequel s'inscrit les négociations annuelles obligatoires, exceptionnellement, la Direction n'a pas fait de proposition en matière de revalorisation salariale (AG / AI) mais a proposé un calendrier social de négociations sur les thématiques suivantes :

- Intéressement collectif
- Télétravail
- Droit à la déconnexion
- Rémunération minimale des cadres
- Handicap
- Egalité femmes / hommes
- Classification du personnel administratif
- GPEC

Ainsi, à défaut d'accord, la Direction engagera, en 2021, des négociations sur les thèmes listés ci-dessus.

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 pour les années 2018 – 2019 – 2020. Cet accord fera l'objet d'une nouvelle négociation au cours de l'année 2021.

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.

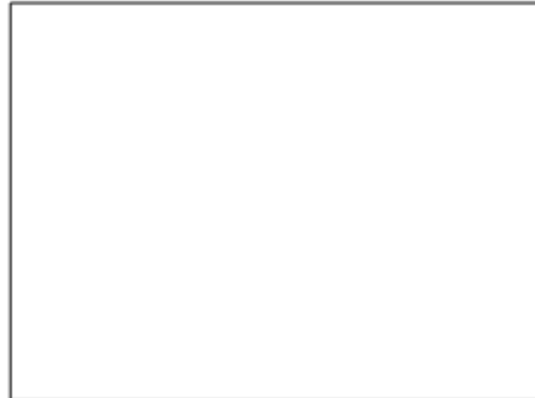


Il sera, conformément aux exigences légales déposé en version électronique sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues, et un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles.

Fait à Plaisir le 18 février 2021 en 8 exemplaires

La société JCDECAUX SA,

La société JCDECAUX France,



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

Pour la CFDT :

Pour la CFE-CGC :

Pour la CGT :

Pour FO :

Pour l'UNSA

