

PLAN D'ACTION

EGALITE PROFESSIONNELLE

de L'Unité Economique et Sociale DDB

Les sociétés de l'UES de DDB :

DDB, dont le siège social est au 73-75, rue La
Condamine, 75017 Paris

Score DDB, dont le siège social est au 73-
75, rue La Condamine, 75017 Paris

DDB Link, dont le siège social est au 73-75,
rue La Condamine, 75017 Paris

Tribal, dont le siège social est au 73-75, rue
La Condamine, 75017 Paris

Gutenberg Networks Inside, dont le siège
social est au 73-75, rue La Condamine, 75017
Paris

Maul Productions, dont le siège social est
au 11, avenue André Morizet, 92100
Boulogne-Billancourt

Lesdites sociétés ont donné pouvoir à Madame Aude MERCERON-GUILLET, en sa qualité de représentante des agences de l'UES DDB, pour mettre en place pour leur compte le présent plan d'action.

Ci-après dénommées

« **Les Agences** »

Représentées par **Madame Aude MERCERON-GUILLET**, dûment habilitée à cet effet.

Préambule

Les Agences réaffirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Elles sont convaincues que la mixité professionnelle est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique.

Les Agences considèrent que l'entreprise a un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de lutter contre les distorsions induites notamment par la formation et l'orientation scolaire initiale, l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle et les représentations socio-culturelles.

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre de la loi Avenir Professionnel du 05 septembre 2018 qui impose aux employeurs le calcul et la publication d'un index d'égalité professionnelle femmes/hommes, et, le cas échéant, l'obligation de mettre en œuvre des mesures correctives.

Pour mémoire, cet index égalité professionnelle est basé sur les indicateurs suivants :

- Ecart de rémunération moyenne ;
- Ecart des augmentations de rémunération ;
- Ecart des promotions ;
- Augmentation des salariées après retour de congé maternité ;
- Répartition des 10 plus hautes rémunérations selon le sexe des salarié.e.s.

Après une analyse fine des données de l'ensemble des sociétés composant l'UES, pour l'année 2022, les agences ont obtenu 88 points, score qu'elles se sont engagées à améliorer.

Le présent plan d'action vise à :

- Prévenir et combattre les discriminations directes et indirectes qui peuvent intervenir tout au long de la vie professionnelle ;
- Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes placé.e.s dans une situation objectivement comparable, notamment pour un même niveau de responsabilité, de compétence, d'ancienneté et de formation.

Il s'intègre à la politique globale de prévention des discriminations, de respect de la dignité au travail, d'égalité des chances et d'une gestion des ressources humaines basée sur les compétences et les résultats.

Ceci étant rappelé, il a été convenu ce qui suit :

Dans le but d'établir un diagnostic préalable de la situation professionnelle des femmes et des hommes, les Agences se sont appuyées sur les éléments en leur possession ainsi que sur les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévus par l'article L1142-8 du Code du Travail.

Les indicateurs suivants ont notamment été étudiés :

- Ratio hommes/femmes cadres des catégories 3.4 et hors-catégorie ;
- Ecart de rémunération hommes/femmes des cadres hors-catégorie.

Le diagnostic réalisé au travers des indicateurs précédemment énoncés laisse apparaître certaines situations où existe un déséquilibre entre la situation des femmes et celles des hommes.

Ainsi, il est constaté que le ratio hommes/femmes cadres des catégories 3.4 et hors-catégorie au sein des Agences est réparti comme suit :

Catégorie	Homme	Femme
3.4	35 %	65 %
HC	75 %	25 %

En dépit des actions mises en œuvre lors de l'année écoulée, il est constaté que :

- Malgré une présence majoritaire des femmes cadres dans la catégorie 3.4, celles-ci ne représentent plus que 25% de la catégorie hors-catégorie ;
- Au niveau de la catégorie hors-catégorie, on note une différence de rémunération moyenne de plus de 1.069 € mensuelle (données bilan social 2022) liée à un nombre insuffisant de femmes dans cette catégorie.

Les dispositions du présent plan d'action ont pour objectif de supprimer, ou à défaut, réduire, dans la mesure du possible, les différences constatées.

Les Agences ont choisi de retenir six thèmes parmi les objectifs de progression définis par la loi :

- L'accès à l'emploi ;
- La formation professionnelle ;
- La promotion professionnelle ;
- Les conditions de travail et d'emploi ;
- Le déroulement de carrière ;
- La rémunération effective.

I. ACCES A L'EMPLOI

Afin de promouvoir l'accès à l'emploi des femmes, les Agences prennent l'engagement de veiller à créer les conditions de l'égalité entre les femmes et les hommes à toutes les étapes du recrutement.

A cet égard, les mesures suivantes seront mises en place :

- **Mesure 1 : Rédaction des offres d'emploi**

Dès la rédaction de l'offre, les formulations choisies devront rendre l'offre accessible et attractive aussi bien pour les hommes que pour les femmes (usage systématique d'un intitulé au féminin et au masculin ou d'un langage inclusif). Les offres devront être rédigées de façon à ne véhiculer aucun stéréotype lié au genre, et plus globalement à toute autre forme de stéréotype (âge, ...). L'usage de l'écriture inclusive est recommandé pour la rédaction du corps de l'offre.

A cette fin, le service Ressources Humaines s'engage à élaborer au plus tard au 31 décembre 2024 une charte de rédaction des offres d'emploi. Cette charte sera également diffusée aux cabinets de recrutement externe, qui seront tenus de s'y conformer.

Les Agences s'engagent par ailleurs à ce que 100% des offres publiées à compter du 1^{er} janvier 2025 soient conformes à la charte évoquée ci-dessus.

- **Mesure 2 : Guide « Recrutement Inclusif »**

De plus, les agences s'engagent à diffuser un guide « Recrutement Inclusif » aux managers qui sont amené.e.s à effectuer des entretiens de recrutement.

Les critères de sélection et de recrutement des entreprises composant l'UES de DDB doivent uniquement être fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats et sont identiques pour les femmes et les hommes.

Le nombre de managers « recruteur.euse.s » sensibilisé.e.s au recrutement inclusif devra être de 100% par an à compter du 1^{er} janvier 2025.

- **Mesure 3 : Audit des offres**

Un audit des offres d'emploi en direct et *via* des cabinets de recrutement sera effectué tous les ans.

INDICATEURS CHIFFRES

- *Audit des offres d'emploi en direct et via des cabinets de recrutement et remontée du nombre d'offres non conformes ;*
- *Nombre de managers « recruteur.euse.s » sensibilisé.e.s au recrutement inclusif.*

II. FORMATION PROFESSIONNELLE

L'accès à la formation est un élément indispensable pour assurer une égalité des chances dans le développement et l'évolution de la carrière de chaque salarié.e.

- **Mesure 1 : Formation « Leadership et Marketing de soi »**

Les Agences, ayant constaté que les femmes accèdent en moins grand nombre aux postes de Direction, ont décidé de mettre l'accent sur des formations spécifiques permettant aux femmes d'acquérir confiance et assurance au soutien de leur évolution professionnelle (formation « Leadership et Marketing de Soi »).

- **Mesure 2 : Formation « Management »**

Les agences de l'UES réaffirment également leur volonté de favoriser la formation des femmes au management afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à l'accession de postes à responsabilité. Les femmes inscrites, managers ou non-managers, devront représenter au moins 50% des personnes formées. L'objectif est en outre de créer un vivier de collaboratrices pouvant évoluer vers ces postes.

- **Mesure 3 : Réseau DDB WorldWide**

De plus, dans le cadre des formations management dispensées par le réseau DDB WorldWide (par exemple Advanced Management Program), les stagiaires sélectionné.e.s seront majoritairement (+ de 50%) des femmes, cadres 3.4 et hors-catégorie.

INDICATEURS CHIFFRES

- *Nombre de salarié.e.s formé.e.s par an (comparaison femmes/hommes) ;*
- *Nombre de sessions de formation « Leadership et Marketing de Soi » et « Management » par an (comparaison femmes/hommes) ;*
- *Nombre de salarié.e.s inscrit.e.s aux programmes DDB WorldWide (comparaison femmes/hommes).*

III. PROMOTION PROFESSIONNELLE

- **Mesure 1 : Intégration de femmes dans les Comités de Direction des Agences**

Une représentation équilibrée des femmes aux postes de Direction est un objectif que se fixent les Agences, qui considèrent que l'intégration de femmes à ces postes est source de progression et d'ouverture.

Les agences de l'UES veilleront à garantir l'égalité des chances pour ouvrir aux hommes et aux femmes, à compétences égales, les mêmes postes et à tout niveau hiérarchique. Les parties conviennent que la priorité doit se porter sur une meilleure représentation des femmes au sein des Comités de Direction.

Pour atteindre cet objectif, les parties proposent :

- D'intégrer dans les plans d'actions RH des agences l'intégration de femmes dans leurs Comités de Direction et de maintenir au cours de la période de validité du présent accord, la présence d'au moins une femme au Comité de Direction DDB ;
- D'encourager la promotion des femmes aux postes d'encadrement et de veiller au maintien d'une proportion de femmes cadres hors-catégorie au moins équivalente à 25% ;
- De veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes accédant à des fonctions de direction et les hommes qui les occupent déjà sur des postes à responsabilité comparable.

- **Mesure 2 : Réseau Omniwomen - ateliers thématiques et mentorat**

Le réseau Omniwomen, lancé en 2014 aux Etats-Unis, et déployé en 2016 en France, est un mouvement international rassemblant toutes les entités du Groupe et visant initialement à promouvoir le leadership au féminin.

Actuellement, le réseau Omniwomen France rassemble la quasi-totalité des entités françaises Omnicom (DDB, TBWA, OMG, OPRG, Gutenberg, DDB Health, Auditoire et OPM). Sa présidence, en binôme, change tous les deux ans. Une référente du réseau est nommée par agence. Sous l'impulsion de ses référentes, une dimension « bien-être au travail » a été ajoutée à l'objectif du réseau français.

Le réseau organise chaque mois une conférence sur un thème précis, ouverte à toutes les femmes travaillant dans les agences du réseau, dont les agences de l'UES. De plus, chaque année, le réseau organise une journée avec des ateliers thématiques, qui sont ouverts à une dizaine de femmes de chaque agence repérées comme ayant un haut potentiel évolutif et appartenant au middle-management.

Enfin, le réseau français anime un dispositif de mentorat. Les référentes des agences assurent le rôle de mentors auprès de nouvelles recrues féminines ou de jeunes femmes juniors. Des échanges réguliers entre mentors et mentorées ont lieu, pour créer des moments d'écoute, d'échanges et conseils afin de faciliter l'intégration et l'évolution de ces jeunes femmes dans leurs agences.

INDICATEURS CHIFFRES

- *Suivi annuel des effectifs avec un focus sur les membres des Comités de Direction et les salarié.e.s cadres 3.4 et hors-catégorie ;*
- *Ecart de promotions femmes/hommes tel qu'indiqué dans l'index égalité professionnelle.*

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Il apparaît indispensable de permettre tant aux femmes qu'aux hommes au sein des agences d'articuler au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle, ce afin que la répartition des charges personnelles se fasse au mieux.

Dans ce cadre, les parties conviennent de déployer progressivement des modalités d'organisation et de présence au travail flexibles.

- **Mesure 1 : Déploiement du télétravail**

Conformément à la Charte Télétravail actuellement en vigueur au sein de l'UES DDB, les agences ont ouvert à large échelle le télétravail aux salarié.e.s.

Cette Charte sera révisée de manière régulière de façon à adapter au mieux son contenu aux objectifs des Agences en matière d'égalité professionnelle.

Ainsi, les agences de l'UES s'engagent à modifier la Charte avant fin 2024 afin d'y inclure des modalités de télétravail aménagées pour les femmes enceintes à partir du deuxième trimestre de grossesse.

- **Mesure 2 : Droit à la déconnexion**

Les parties signataires rappellent leur attachement au droit à la déconnexion en vue d'un nécessaire respect de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle.

Les parties s'engagent à diffuser à nouveau la Charte relative au Bon Usage des Outils Numériques annexée au Règlement Intérieur.

INDICATEURS CHIFFRES

- *Une analyse des réponses fournies lors de l'étude Voice par les salarié.e.s sur cette question de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle sera faite, par genre.*

V. DEROULEMENT DE CARRIERE

L'égalité professionnelle repose également sur la possibilité pour chacun des parents d'exercer dans les meilleures conditions les responsabilités liées à leur travail mais également à leur parentalité.

- **Mesure 1 : Congé maternité**

Le congé maternité ne doit pas être un frein au développement et à l'évolution de carrières des salariées concernées. Ainsi, les femmes bénéficient d'un maintien de leur rémunération à 100% pendant toute la durée de leur congé maternité, celui-ci étant par ailleurs allongé de deux semaines par rapport au congé légal.

De plus, des entretiens de départ et de retour de congé maternité seront assurés par le/la manager et le service RH.

Dès l'annonce de sa grossesse, la salariée se voit proposer un entretien avec le service RH lors duquel sera abordé le déroulement de la période de grossesse. A cette fin, un livret recensant les mesures mises en place (autorisations d'absence pour examens médicaux et autorisations d'absence telles que prévues par la convention collective pour suivre des cours d'accouchement sans douleur, aménagement du poste de travail, modalités de télétravail durant les deuxième et troisième trimestre, etc...) sera remis et explicité à la salariée. Ce livret sera rédigé avant fin 2024.

ATG

L'entretien de départ avec le/la manager permet quant à lui d'aborder les points suivants :

- L'état d'avancement des dossiers avant le départ en congé et leur gestion durant le congé ;
- Les objectifs fixés et leur adaptation compte tenu de l'absence à venir ;
- Les principes relatifs à la rémunération.

A son retour de congé maternité, la salariée se voit proposer un entretien avec le service RH au cours duquel sera abordé l'articulation vie professionnelle-vie personnelle de la salariée et les éventuels aménagements souhaités par la salariée (temps de travail, télétravail...).

L'entretien de retour avec le manager porte sur les points suivants :

- L'état d'avancement des dossiers au retour du congé et un point sur leur gestion durant le congé ;
- Les objectifs fixés pour le reste de l'année.

Par ailleurs, pendant les deux semaines suivant leur retour de congé maternité, les salariées travaillent 50% de leur temps de travail habituel et bénéficient du maintien de leur rémunération afin de leur permettre de gérer au mieux cette phase de transition. Ce « temps partiel » pourra, en accord avec le/la manager, être réalisé soit par demi-journée, soit sur une amplitude horaire journalière réduite ou par cumul de journées travaillées puis d'absences programmées

- **Mesure 2 : Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Les pères ou la personne vivant avec la mère de l'enfant voient leur rémunération maintenue à 100% pendant toute la durée de leur congé paternité et d'accueil de l'enfant. Ils peuvent, s'ils le souhaitent, et dans le respect des dispositions légales en vigueur, fractionner ce congé.

Afin d'inciter les pères à prendre l'intégralité de leur congé paternité et d'accueil de l'enfant, une communication sera faite sur le sujet en rappelant la durée mais également les modalités de prise ainsi que l'engagement de DDB à permettre aux pères d'accueillir leur enfant dans les meilleures conditions. Les managers seront également sensibilisés sur ce sujet, et devront inciter les salariés à programmer l'intégralité du congé dès l'arrivée de l'enfant.

Il sera également rappelé aux futurs pères leur droit à bénéficier de trois autorisations d'absence pour se rendre aux examens prénataux, cette absence n'entraînant pas de diminution de leur rémunération.

- **Mesure 3 : Autorisation d'absence enfant malade**

L'un ou l'autre des parents est autorisé à s'absenter, sur simple justification médicale, pour soigner son enfant malade vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans.

Ces autorisations ne peuvent dépasser, pour l'ensemble de l'année civile, un total de 12 jours ouvrés.

Pendant ces jours d'absence, il est versé une indemnité égale à 100 % du salaire réel.

- **Mesure 4 : Congé menstruel**

Les Agences ont souhaité accompagner les femmes souffrant de menstruations douloureuses liées à des pathologies avérées, en créant un congé menstruel.

Les Agences ont conscience qu'une femme souffrant de menstruations douloureuses liées à des pathologies comme l'endométriose peut se retrouver dans une situation incapacitante, l'empêchant ainsi de pouvoir réaliser ses missions de manière efficace et sereine.

Ce congé menstruel vise à accorder aux femmes souffrant de menstruations douloureuses pathologiques une régulation adaptée de leur activité afin d'éliminer tout biais négatif dans leur travail au sein des Agences, d'améliorer leur qualité de vie au travail et plus particulièrement leur bien-être.

Ainsi, les salariées souffrant de menstruations douloureuses liées à une pathologie pourront bénéficier de six jours de congés menstruels par année civile afin de leur permettre d'appréhender moins péniblement les contraintes qu'elles rencontrent durant leurs menstruations.

Pour bénéficier de ces jours de congés menstruels, chaque salariée concernée devra communiquer au Service des Ressources Humaines, une fois par an, un certificat médical attestant des menstruations douloureuses liées à une pathologie.

Toutes les précautions seront naturellement prises afin de protéger la confidentialité des informations données.

Chaque salariée concernée pourra bénéficier des jours de congés menstruels après demande auprès du service des ressources humaines, sans qu'un délai de prévenance ne soit imposé.

Les jours de congés menstruels seront décomptés par exercice civil. Ils seront fractionnables mais non cumulables au-delà de l'année civile. Plus précisément, la salariée qui ne poserait pas ses six jours de congés menstruels sur une année donnée, perdrait ainsi ses droits à congés au titre de l'année considérée sans que le report sur l'année suivante soit possible.

Si un certificat médical est déposé par une salariée en cours d'année, elle bénéficiera d'un prorata de jours de congés menstruels proportionnel à la durée restante jusqu'à la fin de l'année.

La rémunération des femmes concernées sera maintenue en intégralité durant les jours de congés menstruels.

Chaque salariée souffrant de menstruations douloureuses liées à une pathologie pourra solliciter six jours de télétravail en lieu et place des six jours de congés menstruels dans l'hypothèse où ses missions sont compatibles avec le télétravail, en sus des jours de télétravail prévus dans la Charte Télétravail actuellement en vigueur.

INDICATEURS CHIFFRES

- *Nombre de congés maternité, paternité et congés parentaux et comparaison hommes/femmes ;*
- *Nombre de congés paternités pris en totalité et sans fractionnement dès la naissance de l'enfant ;*

- *Nombre de jours enfants malades pris (comparaison hommes/femmes).*

VI. REMUNERATION EFFECTIVE

- Mesure 1 : Intégration

Afin d'assurer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes lors de l'intégration au sein de l'entreprise, il est convenu de prévoir la réalisation d'un contrôle périodique comparatif des salaires d'intégration à poste, âge et compétences égales.

L'objectif est que 100% des contrôles réalisés ne présentent pas d'écart.

- Mesure 2 : Rémunération en cours de contrat

L'ensemble des choix effectués en matière de rémunération en cours de contrat, dont les augmentations individuelles ou l'attribution de primes individuelles, reposent exclusivement sur des critères objectifs, professionnels, mesurables et réalisables.

Les services compétents s'assureront que les décisions d'augmentations et primes individuelles ne sont pas discriminatoires.

- Mesure 3 : Prime de naissance

Les salariées, à leur retour de congé maternité, se verront attribuer, au choix :

- Soit une prime exceptionnelle de naissance d'un montant de 300 € bruts soumise à cotisations sociales et impôt sur le revenu le cas échéant ;
- Soit des titres CESU préfinancés pour un montant de 300 €, permettant de financer des prestations telles que la garde d'enfant ou du ménage.

Les salariés à leur retour de congé paternité, ou les personnes vivant avec la mère de l'enfant à leur retour de congé d'accueil de l'enfant, se verront attribuer :

- Des titres CESU préfinancés pour un montant de 150 €, permettant de financer des prestations telles que la garde d'enfant ou du ménage.

INDICATEURS CHIFFRES

- *Nombre de contrôles réalisés*

VII. COMMUNICATION ET SUIVI DU PLAN D'ACTION

Afin que l'ensemble de ces mesures soient suivies d'effet, une communication spécifique de sensibilisation des salarié.e.s et managers seront mis en œuvre.

Pour cela, il est envisagé de faire une campagne de communication à destination des salarié.e.s lors de la signature de l'accord afin de faire connaître les mesures prises et sensibiliser l'ensemble des salarié.e.s aux stéréotypes de genre.

Une commission de suivi du plan d'action sera mise en place.

Elle sera composée de deux représentant.e.s du personnel et d'un membre de la Direction des Ressources Humaines.

La commission devra se réunir une fois par an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent plan pour faire un bilan des actions mises en place et réalisées dans chaque agence de l'UES et assurer le suivi des indicateurs définis dans le présent accord.

VIII. DISPOSITIONS FINALES

- Durée

Le présent plan d'action a une durée de validité de trois ans. Il prendra effet à compter du 1^{er} mars 2024.

- Procédure d'information-consultation du CSE

Le plan d'action a été soumis à l'approbation des membres du CSE par une procédure d'information-consultation. Les élus ont rendu un avis favorable le 29 février 2024.

- Révision

Le plan d'action pourra être révisé ou modifié par avenant conformément aux dispositions légales.

Toute modification du présent plan d'action donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt.

- **Publicité**

Le présent accord sera déposé à la diligence de la Direction en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et, sous format électronique auprès de la DRIEETS UD 75 via la plateforme TéléAccords.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2024

En trois exemplaires (dont un pour le secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et un pour la DRIEETS UD 75).

Les Agences de l'UES DDB

Représentées par Madame Aude MERCERON-GUILLET

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters that appear to be 'AM' followed by a period.