

Procès-verbal de la séance ordinaire du CSE de l'UES DDB du 27 février 2025

Participants : [à compléter par vos soins]

Direction		Présent(e)	Absent(e)/Excusé(e)
Mme Aude MERCERON-GUILLET	Présidente du CSE		x
Mme Noémie NGO		x	
Élus titulaires		Présent(e)	Absent(e)/Excusé(e)
M. Erick BARBOTTE	Secrétaire		
Mme Audrey BOHNERT			
M. Laurent CIRRI			
M. Thierry DARTOIS			
Mme Pia EDELHOFF			
Mme Jocya MALLET			
Mme Valérie PELERIN			
Mme Corinne VULLIEZ		x	
Mme Emmanuelle ZAVARONI			
Élus suppléants		Siège	Ne siège pas
Invités		Points	
Mme Sabine RUMEAU	Directrice administrative et financière	II, V, VII	

ORDRE DU JOUR

I. Validation des procès-verbaux.....	3
II. Marche des affaires.....	3
III. Quand est prévu le prochain Voice ?.....	4
IV. <i>Quid</i> d'un Voice « Créa » ?	4
V. En termes de feuille de temps sur Dynamics, nous avons obligation de remplir 40 h par semaine, ni plus ni moins. Or, en 2017 certains cadres ont dû signer un avenant, cadre au forfait qui stipule que nous pouvons être amenés à travailler jusqu'à 13 h par jours ou moins en fonction de la charge de travail, avec 11 h de repos consécutif. <i>Quid</i> d'éventuels samedis travaillés ?	5
VI. Calcul de l'index égalité professionnelle : consultation du CSE aux fins d'autorisation de l'utilisation de la classification de la convention collective comme méthode de catégorisation pour le calcul des écarts de rémunération (et non pas par CSP, pour avoir une analyse plus fine et plus détaillée)	6
VII. Point sur les différents mouvements au sein de l'immeuble Condamine	6
VIII. Questions diverses	8

La séance est ouverte, sous la présidence de [à compléter par vos soins].

Nous vous informons que le déroulé de ce procès-verbal, conforme à l'ordre du jour initial, ne tient pas compte de la chronologie des débats.

I. Validation des procès-verbaux

Mme Noémie NGO explique que les procès-verbaux sont toujours en relecture de son côté. Elle avance doucement, compte de sa charge de travail. Elle transmettra prochainement au secrétaire du CSE les procès-verbaux de la première partie de l'année 2024, pour publication. Certaines versions ne seront pas destinées à être publiées, car intégrant des propos tenus hors procès-verbal.

Un élu précise que ces versions non publiables pourront être stockées sur l'espace sécurisé CE.

II. Marche des affaires

Sabine Rumeau intègre la séance.

Mme Sabine RUMEAU présente ce point.

[Ndlr : propos suivants à vérifier, car il était difficile de distinguer les « gains » des « en cours »]

DDB Paris

Gains : Aperol

En cours : Courvoisier, Hôtels Kempinski, Office de tourisme du Qatar, Volkswagen (*social media*), LVMH, Lactalis, Mille premiers jours, Salomon, Finlandia, Skoda, Seat, Volkswagen, Iso, DIM.

Perte : DAZN, McDonald's (digital)

Score DDB

En cours : Louvre Hôtels, Truffaut, Intersport, Picard.

Tribal

Gain : McDonald's, Audi (renégociations).

Romance

Gains : Armée de l'air (*datas*).

En outre, sur Gun et Mol, l'année est plutôt calme sur la partie Son. Le reste suit son cours.

Un élu juge problématique le fait de ne pas vendre suffisamment cher les prestations fournies.

Une élue souhaite savoir comment le travail supplémentaire, induit par des gains très importants (tels que le contrat avec Aperol), sera absorbé, sachant que les recrutements sont gelés et que la charge de travail a déjà atteint sa limite.

Mme Sabine RUMEAU explique que les allocations de clients côté service commercial sont en cours de révision. Par ailleurs, certains clients (tels que TAG ou Meetic) ont été perdus et d'autres (tels que Ligue contre le cancer) font l'objet d'une diminution de la charge de travail associée. Les recrutements seront obligatoires dans le cas, par exemple, où le contrat avec Volkswagen social serait signé.

Mme Corinne VULLIEZ insiste sur la charge de travail actuelle, qui est déjà à son maximum. Il convient de trouver des solutions en recrutant des prestataires freelances ou des salariés en CDD, par exemple.

Mme Sabine RUMEAU précise que des réflexions sont actuellement menées en termes d'organisation des équipes pour réallouer les éléments en fonction des ressources disponibles et absorber les nouveaux budgets. Si elles s'avèrent insuffisantes (ce qu'elle pressent), des recrutements seront alors réalisés sur le volet social. En cas de départs de collaborateurs, il se peut aussi que des profils différents ou plus expérimentés soient recrutés en remplacement. Le service commercial manque de Juniors, par exemple. De nombreux comptes, initialement publicitaires, deviennent également *social media*, sur demande des clients, ce qui peut créer des problèmes de ressources. Tous ces éléments doivent s'inscrire dans des réflexions globales.

Une élue a constaté l'absence de Directeur client sur le contrat Volkswagen : seuls deux chefs de groupe s'en chargent.

Mme Sabine RUMEAU explique que Xavier et Olivier l'ont décidé ainsi. Cette organisation doit donc correspondre aux besoins, dans un contexte de réduction très significative de *fees* sur ce compte.

Une élue ne trouve pas cette organisation logique, qui signifierait que le poste de l'ancien Directeur client était peut-être inutile.

Mme Sabine RUMEAU ne le voit pas ainsi ; entretemps, le *scope* a évolué. Beaucoup de clients reprochent à DDB de disposer de trop de « paliers » (Directeur client, chef de groupe, chef de publicité, etc.), ce qui n'est pas nécessaire sur certains comptes. Afin d'adapter les structures aux *scopes*, des réflexions sont donc en cours, dans une logique d'optimisation d'efficacité.

III. Quand est prévu le prochain Voice ?

Mme Noémie NGO indique que l'enquête débutera le 17 mars prochain. Les salariés pourront y répondre jusqu'au 28 mars.

Une élue demande si le même *template* que l'année précédente sera utilisé.

Mme Noémie NGO ne le sait pas encore, car le service des Ressources humaines ne disposera des questions qu'au début du mois de mars. Compte tenu du contexte, les résultats ne devraient pas être positifs.

Les débats se poursuivent hors procès-verbal.

IV. Quid d'un Voice « Créa » ?

Mme Noémie NGO explique que cette action figure dans les projets d'Aude Merceron-Guillet. Elle ne sait pas encore si le comité Voice « Créa » sera lancé à l'issue du prochain Voice, mais le lancement s'opèrera sur le premier semestre. Malgré tout, la création d'un comité Voice nécessite qu'il y ait matière à réaliser

des actions. Si les tensions portant sur Omnicom polarisent les discussions, il sera de toute façon compliqué de lancer un comité Voice en interne.

V. En termes de feuille de temps sur Dynamics, nous avons obligation de remplir 40 h par semaine, ni plus ni moins. Or, en 2017 certains cadres ont dû signer un avenant, cadre au forfait qui stipule que nous pouvons être amenés à travailler jusqu'à 13 h par jours ou moins en fonction de la charge de travail, avec 11 h de repos consécutif. *Quid d'éventuels samedis travaillés ?*

Mme Sabine RUMEAU indique que l'outil de saisie des temps n'est pas un outil RH : contrairement à ce que pensent certains collaborateurs, ce *timesheet* n'est pas utilisé pour vérifier que le temps de travail y figurant correspond à celui mentionné sur leur contrat de travail ; il sert uniquement à analyser la rentabilité des projets et des clients. Pour ce faire, il convient de disposer d'une base comparable au niveau de l'ensemble des collaborateurs et de comparer à un taux de jours vendus équivalent à huit heures de travail.

Une élue explique que cette feuille de temps permettait aux collaborateurs de mesurer, au fur et à mesure du projet, s'ils avaient vendu suffisamment de temps ou non. Elle s'enquiert de la manière d'évaluer ce point à l'avenir.

Mme Sabine RUMEAU précise que seuls quinze collaborateurs maximum peuvent saisir plus de 100 % de temps. C'est une vision de l'esprit de croire que les salariés surconsommant leur temps. En outre, par exemple, DDB vend 25 % d'un chef de publicité : ce n'est pas parce que ce salarié saisit maximum huit heures par jour qu'il n'est pas en surconsommation de temps sur ce projet.

Un débat s'engage sur la notion de surtemps.

Un élu propose de saisir, par projet, des pourcentages de temps plutôt que des heures.

Mme Sabine RUMEAU partage cet avis ; malheureusement, l'outil actuel ne le permet pas. Aujourd'hui, il faut le penser comme une conversion d'un pourcentage en temps de travail : huit heures équivalent à 100 %. Quant à l'outil, il faut voir à l'usage. Si la situation le nécessite, des réflexions futures seront menées pour tenter de le faire évoluer. À terme, Dynamics comme outil de saisie des temps sera remplacé.

Une élue fait état de quelques dysfonctionnements de l'outil.

Mme Sabine RUMEAU explique que ces points sont en cours d'analyse.

Un élu comprend qu'il est possible de saisir des temps hebdomadaires et non quotidiens : par exemple, si un collaborateur travaille 20 % sur un projet sur la semaine, il peut noter qu'il y a travaillé huit heures sur une journée. Ce système semble plus simple. L'important est de saisir 100 %, soit 40 heures.

Mme Sabine RUMEAU confirme que ce fonctionnement est possible et souligne l'importance que chaque collaborateur saisisse ses temps.

Une élue estime qu'il faudrait diffuser ces informations auprès des collaborateurs, qui ont encore du mal à comprendre le fonctionnement de cet outil. Malgré les formations dispensées, il reste des questionnements, notamment celle inscrite à l'ordre du jour.

Mme Noémie NGO précise avoir déjà répondu au collaborateur concerné. En outre, ce procès-verbal apportera des réponses. Si besoin, les salariés peuvent également la contacter.

Mme Sabine RUMEAU ajoute avoir beaucoup échangé avec certains sur ce sujet.

Un élu s'enquiert de la saisie des jours de congé et autres jours fériés.

Mme Sabine RUMEAU répond qu'elle prend la forme d'un code spécifique.

Un débat s'engage sur le fonctionnement de l'ancien outil Gespub.

Mme Sabine RUMEAU explique que les temps saisis feront l'objet d'une analyse en fin de mois. Il est pratiquement certain que des dépassements seront observés.

VI. Calcul de l'index égalité professionnelle : consultation du CSE aux fins d'autorisation de l'utilisation de la classification de la convention collective comme méthode de catégorisation pour le calcul des écarts de rémunération (et non pas par CSP, pour avoir une analyse plus fine et plus détaillée)

Mme Noémie NGO explique que le calcul des écarts de rémunération par coefficient de la convention collective permettrait une analyse bien plus fine que par CSP. L'idéal aurait été de le faire par poste, mais la loi ne l'y autorise pas. Une réunion extraordinaire sera sûrement organisée afin de restituer les résultats de l'index.

Les débats se poursuivent hors procès-verbal.

Les élus décident de procéder au vote à main levée.

L'utilisation de la classification de la convention collective comme méthode de catégorisation pour le calcul des écarts de rémunération est approuvée à l'unanimité [à vérifier, car les résultats n'ont pas été clairement énoncés].

VII. Point sur les différents mouvements au sein de l'immeuble Condamine

Mme Noémie NGO fait état du passage de certaines équipes du B3 au A2. Pour information, Omnicom a demandé au service des Ressources humaines de déménager afin de laisser l'espace au service de *Datas on demand*. Au départ, ce transfert devait s'effectuer la semaine précédente et l'équipe RH aurait dû prendre place dans la salle de réunion située à proximité (ce qui aurait posé problème en matière de confidentialité). Après négociations, il a finalement été décidé que l'équipe déménagera au troisième étage le 10 mars prochain.

Une élue déplore que le transfert du B3 au A2 se soit opéré dans l'urgence.

Les plans sont projetés en séance.

Mme Sabine RUMEAU explique que deux bureaux, séparés d'une cloison, seront créés sur cette partie. Cet espace-ci sera fermé, l'autre sera conservé. Dans le même esprit d'intégration des *Content creators* avec les équipes créatives, les *Social strategists* seront intégrés aux équipes Planning. L'équipe Seat reste au même endroit. Quant à la bulle située dans cet espace, elle a été démontée.

Un élu constate que le nouvel espace des équipes RH est bien plus petit que le précédent.

Mme Noémie NGO le confirme : il passe de 19 à 12 mètres carrés. Les quatre postes disponibles (pour six membres) impliquent le passage en *flex office*. Aude Merceron-Guillet disposera de son propre bureau.

Une élue indique qu'elle n'aura plus de place attitrée.

Les plans passés et futurs sont projetés afin d'être comparés.

Mme Noémie NGO explique que le canapé ne sera finalement pas remplacé par une table.

Mme Sabine RUMEAU ajoute que la salle de réunion sera condamnée, car occupée par les *Content creators*.

Un débat s'engage sur la différence d'équipements à disposition en fonction des étages.

Mme Sabine RUMEAU indique qu'après analyse purement chiffrée, Omnicom a constaté que l'immeuble n'était occupé qu'à 70 % maximum au global. D'après eux, certains espaces peuvent encore être remplis et il n'est pas possible de s'opposer à leurs décisions. Le pouvoir de négociations de DDB est limité.

Mme Noémie NGO aurait souhaité présenter ces plans en CSE avant le début du transfert des équipes ; mais cela n'a pas été possible, car elle n'a reçu les documents que la veille.

Mme Sabine RUMEAU et une élue déplorent cette manière de procéder de la part d'Omnicom.

Mme Noémie NGO insiste sur un point : contrairement à ce que stipulent certains bruits de couloir, le transfert de l'équipe RH n'a pas été décidé sur demande de ses membres.

Une élue estime que l'avis de l'équipe de *Datas on demand* semble peser plus lourd vis-à-vis de la direction d'Omnicom.

Mme Noémie NGO rappelle que l'équipe a déménagé six fois et qu'il lui avait été initialement promis un espace plus grand.

Mme Sabine RUMEAU précise que, plus globalement, il existe un vrai sujet de locaux en France. Le Groupe TB doit par exemple quitter ses locaux de Boulogne-Billancourt avant la fin de l'année.

Une élue s'enquiert de la durée pendant laquelle DDB est sûr de ne pas quitter l'immeuble.

Mme Sabine RUMEAU répond que le bail dure encore six ans. Malgré tout, Omnicom peut à tout moment décider de le rompre (mais dans ce cas, il devra payer une somme équivalente aux loyers restants jusqu'à la date figurant dans le bail), ce qu'il ne fera pas à court terme. De plus, le contrat vient d'être renégocié et le tarif au mètre carré est plutôt bon, compte tenu de sa localisation à Paris. Par ailleurs, des pots d'accueil seront organisés la semaine suivante pour les équipes transférées au A2 et A3.

Une élue se réjouit de ces animations qui visent à renforcer les liens entre équipes et la communication. En effet, les salariés qui ont été délogés de la partie A2 Cuisine l'ont mal vécu, ce qui a créé des tensions avant même l'arrivée des équipes. En ce sens, permettre aux collaborateurs concernés de se réunir autour d'un événement informel ne pouvait qu'être bénéfique.

Mme Sabine RUMEAU explique qu'il a été demandé qu'aucune nouvelle agence n'intègre l'immeuble tant que les aménagements permettant une application du *flex office* dans l'ensemble des locaux n'auront pas

été finalisés. Un architecte a été mandaté par Omnicom en ce sens. En outre, Christine Collas est source d'accompagnement et de facilitation dans le cadre de ces transferts, mais doit malgré tout suivre les directives données.

Une élue s'enquiert d'autres changements à venir.

Mme Noémie NGO répond que les productrices seront amenées à déménager.

Sabine Rumeau quitte la séance.

Mme Noémie NGO indique que Xavier discutera de ces modalités d'organisation avec chaque productrice individuellement.

Une élue répond que son équipe applique déjà le *flex office* ; si aucune place n'est disponible à son arrivée, elle s'installe dans un autre secteur. Actuellement, dans son équipe, il n'est pas possible de définir un calendrier précis de présence sur site : les membres viennent quand ils en ont besoin.

Mme Corinne VULLIEZ ne voit pas l'intérêt que les productrices ne soient pas regroupées au même endroit, en cas de manque de postes disponibles.

Mme Noémie NGO a rarement vu l'ensemble des productrices sur site le même jour. En outre, d'autres secteurs juste à côté, tels que le *bench*, disposent souvent de postes disponibles.

Elle souhaite savoir si les membres du CSE ont reçu des questions de la part des collaborateurs. À noter que les membres du CSE recevront prochainement une invitation à une réunion avec l'ensemble des productrices (même celles du côté de Gun, qui ont déjà bénéficié d'un premier point d'information), qui se tiendra la semaine suivante.

Une élue s'interroge sur la pertinence d'une nouvelle réunion. Les collaborateurs ont compris qu'ils devaient courber l'échine, car quoi qu'ils disent, le processus se poursuivra comme prévu.

Mme Noémie NGO répond que la volonté est de récolter les remarques en collectif.

Une élue explique que chacune a des questions ; mais elle ne sait pas si elles les exposeront en collectif ou individuel. À son sens, une nouvelle réunion collective est pertinente.

Il est décidé de maintenir la réunion prévue la semaine suivante.

VIII. Questions diverses

Une élue s'enquiert de la date à laquelle seront lancées les *[inaudible, 01'20'46]*.

Mme Noémie NGO estime le lancement à début mars. Le retard est dû à la nécessité de rencontrer en amont l'ensemble des managers pour définir qui évalue qui et revoir les trames.

Une élue considère que la situation implosera à un moment ou à un autre, compte tenu du contexte actuel.

Les débats se poursuivent hors procès-verbal.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

INDEX

Nous vous informons que, malgré nos recherches, nous n'avons pas été en mesure de vérifier l'exactitude des termes suivants :

Gun, 3, 8

Mol, 3

Datas on demand, 6, 7

Bench, 8