

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

## Participants :

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	x	
Mme Audrey BOHNERT		x	
M. Laurent CIRRI			x
M. Thierry DARTOIS			x
Mme Pia EDELHOFF		x	
Mme Jocya MALLET		x	
Mme Valérie PELERIN		x	
Mme Corinne VULLIEZ		x	
Mme Emmanuelle ZAVARONI		x	
Invités		Points	
Mme Sabine RUMEAU	Directrice administrative et financière		II
M. Paul DUCRÉ	PDG		II

## ORDRE DU JOUR

---

I. Validation des procès-verbaux.....	3
II. Marche des affaires.....	3
III. Avez-vous pris connaissance d'un mal-être général dû à la surcharge de travail (parfois inégale) ? .....	4
IV. Nous sommes étonnés de la place accordée au bureau du service Ressources Humaines, il est difficile d'envisager un bon accueil des salariés dans ces conditions ainsi que pour la confidentialité, quelles optimisations sont prévues ? .....	4
V. Information en vue d'une consultation sur la fusion-absorption de Score DDB, Tribal et Gun Inside par DDB. ....	5
VI. Information et consultation sur l'index égalité professionnelle 2024. ....	6
VII. Questions diverses .....	7
<b>INDEX</b>	<b>9</b>

*La séance est ouverte, sous la présidence de Aude Merceron-Guillet.*

*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**

---

*Le point n'est pas traité.*

## **II. Marche des affaires**

---

M. Paul DUCRET présente ce point et indique que la fin du mois de mars correspond à la fin du premier trimestre, aussi appelé Q1. Les résultats sont parfaitement en ligne avec les objectifs annoncés. Il souligne que cette nouvelle est extrêmement rassurante et prouve la capacité de l'agence à stabiliser la situation chaotique de l'an passé.

Il explique que l'Entreprise a gagné le budget Apérol, une très grande marque du Groupe Campari. Le groupe a racheté la marque Courvoisier et a également confié le budget à l'agence. La Direction attend des réponses concernant un marché public, mais également la marque Président, Volkswagen France, Hôtels Kempinski, Intersport.

De manière globale, le top 10 des clients est stabilisé et comprend des marques en croissance. Le marché reste cependant tendu. Le contexte géopolitique vient perturber les clients. De plus, l'avènement de l'intelligence artificielle est angoissant, car elle pourrait venir perturber le métier.

Il évoque ensuite la masse salariale. Pour l'heure, l'agence profite d'une marge correcte, or des départs seront peut-être nécessaires à l'avenir. De plus, la fusion OMNICOM n'est toujours pas actée engendrant un manque de transparence qui devrait perdurer jusqu'à l'été.

Une élue évoque les contrats au Qatar et Volkswagen et demande quand les réponses seront apportées.

M. Paul DUCRET répond que le client lead du contrat Volkswagen a indiqué ne pas être au courant.

Mme Sabine RUMEAU indique ne pas connaître de date de retour pour le contrat du Qatar.

Une élue comprend que les profils de la masse salariale ne sont peut-être pas adaptés aux contrats gagnés.

M. Paul DUCRET le confirme. Or, il n'est pas prévu de licencier pour embaucher d'autres collaborateurs ensuite.

Mme Sabine RUMEAU indique que de nombreux projets sont dans le *pipe*.

Une élue questionne le contrat avec LCL.

Mme Sabine RUMEAU répond que l'agence a perdu la partie publicitaire du contrat, mais travaille sur la partie sociale.

M. Paul DUCRET précise que l'agence a refusé de travailler avec la Banque Postale bien que l'agence avait remporté l'appel d'offres public.

### **III. Avez-vous pris connaissance d'un mal-être général dû à la surcharge de travail (parfois inégale) ?**

---

La Direction demande aux Élus davantage de précisions quant à cette question.

Un élu indique que des collaborateurs de la Créa ont indiqué une surcharge de travail quand d'autres ont indiqué le contraire.

Une élue ajoute que des commerciaux ont également remonté des difficultés. Des collaborateurs ont annoncé leur démission. L'Élue qualifie l'ambiance au sein du service de sinistre et souligne une démotivation au sein des équipes et un manque de reconnaissance orale.

Une élue souligne la multiplicité des départs.

M. Paul DUCRET répond qu'il s'agit d'une vue de l'esprit, car les départs ne sont pas nécessairement plus nombreux. Les collaborateurs démissionnaires ont de nouveaux projets professionnels. La Direction a essayé de retenir ces collaborateurs en leur proposant des augmentations ou des évolutions de poste et observe au contraire une dynamique positive au sein des équipes. Le PDG confirme le besoin de reconnaissance et annonce qu'une petite enveloppe d'augmentation est prévue. La transformation sociale des départements sera accompagnée au plus près.

La Direction revient sur les augmentations et ajoute que leur calendrier sera désormais beaucoup plus normé. Le contexte du marché est celui d'un arrêt des embauches. Le turnover de l'agence reste restreint.

Une élue estime que les départs sont plus emblématiques que nombreux.

M. Paul DUCRET le confirme. La Direction ne nourrit pas de rancœur, car ces collaborateurs souhaitent désormais travailler autrement.

La Direction estime que ces collaborateurs seront remplacés en interne.

Une élue demande à distinguer un mal-être lié à certaines rumeurs et le problème de la répartition inégale de la charge de travail. Une meilleure répartition du travail permettrait déjà d'améliorer la situation.

Une élue suggère de demander aux N+1 de faire preuve de davantage de reconnaissance envers leurs équipes. L'élue n'évoque pas de reconnaissance financière, mais une simple reconnaissance orale.

La Direction précise qu'une formation à l'entretien d'évaluation sera conduite auprès de l'ensemble des managers.

### **IV. Nous sommes étonnés de la place accordée au bureau du service Ressources Humaines, il est difficile d'envisager un bon accueil des salariés dans ces conditions ainsi que pour la confidentialité, quelles optimisations sont prévues ?**

---

M. Paul DUCRET explique que les locaux sont gérés par une entreprise appartenant à OMNICO. De plus, OMNICO a affirmé sa volonté de maintenir le télétravail, certainement dans un objectif d'optimisation des frais fixes.

La Direction indique que l'agence s'est vu imposée la présence de [nom inaudible]. Le bureau des RH a dû être effectué en une semaine bien que la Direction ait souligné le besoin de confidentialité. Cette

obligation a entraîné des conséquences précipitées sur les équipes qui ont également souffert d'un manque de communication lors de cette réorganisation. La Direction regrette la manière dont ces changements ont été opérés.

Une élue évoque concrètement l'emplacement et la surface du bureau octroyé aux RH. Il manque quelques mètres carrés, une fenêtre et une meilleure insonorisation pour assurer la confidentialité des échanges.

M. Paul DUCRET revient sur l'emplacement et indique que la Direction a préféré privilégier cet étage et l'emplacement qui semblait être le plus approprié. L'immeuble est en Flex office et n'est pas extensible. En revanche, la Direction s'empare du sujet de l'insonorisation qui doit effectivement être amélioré.

Une élue souligne que le bureau n'est pas accueillant pour les collaborateurs.

M. Paul DUCRET répond que si ce bureau est agrandi, d'autres collaborateurs seront pénalisés.

## **V. Information en vue d'une consultation sur la fusion-absorption de Score DDB, Tribal et Gun Inside par DDB.**

---

La Direction explique que le processus d'information-consultation démarre ce jour et se poursuivra le mois prochain en vue d'un rendu d'avis au mois de mai. Le sujet est logique et permettra un fonctionnement plus simple. Le projet n'engendrera pas de changement ou de répercussion pour les salariés hormis le transfert de leur contrat de travail vers DDB. La Direction rappelle que la convention collective, la participation ou encore les cotisations mutuelles resteront inchangées. Les salariés disposeront par la suite d'une adresse e-mail DDB.

M. Paul DUCRET ajoute que Score est une filiale avec une culture d'entreprise. La délégation de pouvoir n'engendrera aucun impact concret.

Un élu demande si la Présidence sera conservée.

La Direction répond que Paul déléguera ses pouvoirs de Président à Nathalie.

M. Paul DUCRET précise que Nathalie restera Présidente de Score et que la marque continuera d'être exploitée.

La Direction explique que Romance restera à part afin d'éviter le conflit client. La fusion émane d'une demande d'OMINICOM, mais permettra une véritable simplification organisationnelle et comptable en interne. La structure juridique sera simplifiée sans causer aucune incidence sur les salariés.

Une élue estime qu'il sera nécessaire d'apporter des explications aux salariés.

La Direction le confirme.

Mme Sabine RUMEAU ajoute que le process est simple du côté des salariés. Une note écrite sera remise le mois prochain afin de détailler les conséquences juridiques, corporate et sociales. Des informations permettant aux élus de rendre un avis éclairé seront apportées prochainement.

La Direction précise que Score et Tribal sont détenus à 100 % par DDB. En revanche, Gun est partiellement détenu par DDB et Gutenberg. Ainsi, le rachat des parts de Gutenberg est nécessaire.

Un élu demande combien de parts de Gun Inside détient Gutenberg.

La Direction répond que Gutenberg détient 49 % de Gun Inside. Il s'agit d'un montage juridique, car Gutenberg n'influe pas sur le management de Gun Inside.

La Direction précise que le projet ne doit pas engendrer d'inquiétudes, car les contrats de travail sont transférés directement. Les représentants du personnel étant communs, les mandats sont maintenus tout comme l'ensemble des accords signés. Aucun changement opérationnel n'interviendra.

La Direction indique que la fusion doit intervenir au plus tard le 30 septembre. Il est possible qu'une accélération du calendrier puisse être demandée et la Direction ne s'y opposera pas. Le cas échéant, une réunion extraordinaire sera organisée.

Une élue comprend qu'un vote est nécessaire.

La Direction répond que l'avis des élus sera sollicité au mois de mai.

## **VI. Information et consultation sur l'index égalité professionnelle 2024.**

---

La Direction rappelle que le calcul de cet index est une obligation légale dont la note doit être publiée sur le site internet de l'agence.

L'index est composé des cinq indicateurs, le premier étant l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. La Direction a choisi d'appliquer un calcul par coefficient et tranche d'âge. Afin d'être pertinente, une catégorie doit comporter au moins trois collaborateurs et trois collaboratrices. L'écart final est de 5,93 % en faveur des hommes, créant un score de 34/40.

Le deuxième indicateur concerne l'écart de répartition des augmentations individuelles calculé en fonction des ouvriers, agents de maîtrise et cadres. L'écart est de 0,72 % en faveur des hommes, créant une note de 20/20.

Une élue comprend que le sexe n'est pas un facteur pris en compte dans le choix des augmentations.

La Direction le confirme, or, le montant des augmentations n'est pas pris en compte dans le calcul.

Le troisième indicateur concerne l'écart de répartition des promotions. Le législateur considère qu'une promotion équivaut à un changement de coefficient, ce qui n'est pas nécessairement le cas au sein de l'agence. De ce fait, certaines promotions ne peuvent pas être prises en compte dans l'indicateur. L'écart pondéré est de 0,26 % en faveur des femmes donnant un score de 15/15.

Le quatrième indicateur concerne le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité. L'agence obtient l'ensemble des points de l'indicateur, car les quatre femmes parties en congé maternité en 2024 ont toutes été augmentées, donnant lieu à une note de 15/15.

Le cinquième indicateur concerne la parité parmi les dix plus hautes rémunérations. Au sein de l'agence, deux femmes figurent parmi les dix plus hautes rémunérations, donnant lieu à une note de 5/10.

La note globale de l'index pour l'agence est de 89/100.

Une élue demande comment le cinquième indicateur peut donner lieu à la moyenne des points.

La Direction répond que le législateur a estimé que la moyenne était atteinte à partir de deux femmes parmi les dix plus hautes rémunérations.

La note de l'index de l'agence sera publiée et transmise à l'administration après le rendu d'avis des élus.

*Les élus demandent à rendre un avis ultérieurement. Une réunion extraordinaire sera organisée.*

## VII. Questions diverses

---

La Direction évoque une question concernant l'organisation du service Finances. Elle présente l'organisation actuelle aux Élus avec un gestionnaire des achats, des revenus et des coûts des trois sociétés Romance, Score et Mol, un gestionnaire pour les sociétés DDB, Tribal et Gun et enfin un gestionnaire pour gérer les frais de personnel transverses aux entités. Or, cette vision par structure perdra son sens à l'avenir. De ce fait, dans un but de simplification, les attributions des gestionnaires font évoluer. L'un deux gèrera les marges pour l'ensemble des sociétés du Groupe et un portefeuille clients, un autre aura une vision globale de l'ensemble des revenus et coûts et s'occupera du reporting.

Une élue demande si la Direction communiquera auprès des personnes concernées.

La Direction répond que les collaborateurs du service Finances sont déjà au courant. L'information concernant les bons interlocuteurs sera prochainement adressée à l'ensemble des salariés.

Un autre sujet concerne la nouvelle politique de frais de déplacement. Dans un souci de clarté et de visibilité, la Direction souhaite rappeler les règles en cours. Ces dernières s'appliquent à l'ensemble du personnel. La prise en charge des taxis pour aller à la rencontre des clients reste à la main des DG. Tout autre déplacement peut faire l'objet d'une note de frais. La Direction rappelle qu'un collaborateur quittant le bureau tardivement peut prendre un taxi pour rentrer chez lui en note de frais. En outre, la Direction souhaite mettre fin aux comptes G7.

Concernant les transports ferroviaires et aériens, il est recommandé de privilégier le train et de réserver *via* BCD Travel. Il sera également demandé à tous les collaborateurs d'établir des notes de frais.

Concernant les frais de restauration, une dérive concernant les commandes en livraison est observée. S'il s'agit d'un rendez-vous avec le client, aucune restriction n'est appliquée, car ce dernier est invité par l'agence. En revanche, toute commande durant une réunion de plusieurs personnes doit faire l'objet d'une autorisation du directeur commercial. Dans le cas d'un déjeuner en interne, la demande doit passer par les assistants. La Direction observe de fortes dérives sur le compte de l'agence, de ce fait, des notes de frais seront également demandées.

*Une discussion hors procès-verbal s'engage.*

La Direction ajoute que les politiques de note de frais sont sensibles et ne peuvent pas faire l'objet d'exception. Ces politiques engendrent souvent des frustrations et des tensions.

Une élue souligne que certains collaborateurs n'ont pas fait l'objet d'augmentation de salaire depuis huit ou dix ans.

La Direction considère cette remarque comme ayant trait à un autre sujet.

*Une discussion hors procès-verbal s'engage.*

La Direction précise que les notes de frais ne font pas l'objet d'abus. En revanche, des dérives sont constatées au niveau des comptes appartenant directement à l'agence. Un confort s'est installé.

La Direction ajoute que la politique n'est pas figée, mais qu'il est nécessaire de limiter les abus.

Un dernier point concerne les lenteurs dans le remboursement des notes de frais. La Direction indique mettre fin à ces dysfonctionnements.

Une élue évoque les défraiements concernant la mobilité, notamment pour les collaborateurs venant au travail à vélo.

La Direction indique rembourser la moitié des abonnements mobilité douce, tout comme elle rembourse la moitié du Navigo.

Une élue explique que d'autres entreprises ont adopté un forfait « mobilité durable » permettant aux entreprises de prendre en charge une somme d'argent pour contribuer à l'achat d'un vélo ou à une réparation. Ces sommes sont exonérées.

*Une discussion hors procès-verbal s'engage.*

Une élue évoque la cooptation et demande quand le dispositif sera mis en place.

La Direction répond que pour l'heure, l'agence n'a pas les moyens de verser des primes de cooptation.

*Les débats se poursuivent hors procès-verbal.*

\*

La Direction rappelle aux managers de renouveler le compte d'heures des freelances afin que leurs accès ne soient pas bloqués automatiquement.

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

## INDEX

---

*Nous vous informons que nous n'avons pas été en mesure de vérifier l'exactitude du terme suivant :*

Mol ..... 7