

# Procès-verbal de la séance ordinaire du CSE de l'UES DDB du 29 avril 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	
Invitées		Points	
Mme Céline <i>[Nom à compléter]</i>			<b>Point II</b>
Mme Sabine RUMEAU	Directrice Administrative et Financière		<b>Point VIII</b>
Mme Pascale GROS			<b>Point IX</b>

## ORDRE DU JOUR

---

I. Validation des procès-verbaux.....	3
II. Marche des affaires.....	3
III. Entrées et sorties du dernier trimestre.....	3
IV. Une date est-elle prévue pour les travaux du bureau RH/DRH ?.....	4
V. Un Voice Créa est-il prévu prochainement ? .....	4
VI. Point sur les tickets restaurant .....	4
VII. Après le changement de nom de Score vers DDB, qu'en est-il de la différence de participation patronale de la mutuelle ?.....	4
VIII. Information en vue d'une consultation sur la fusion-absorption de Score DDB, Tribal et Gun Inside par DDB .....	4
IX. Information et consultation sur l'actualisation du code de bonne conduite.....	6
X. Questions diverses .....	7

*La séance est ouverte, sous la présidence d'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**

---

Céline [Nom à compléter] fait part du gain du marché d'Intersport pour la partie publicité, ce qui constitue une excellente nouvelle.

DDB est toujours en jeu pour le contrat avec Qatar, dans une liste restreinte avec quelques autres agences. Le résultat devrait être connu prochainement. La réponse pour les 1 000 premiers jours est attendue début juin. Le contrat Président est toujours dans l'expectative. DDB s'est positionnée sur les marchés pour les huiles Lesieur et Puget ainsi que pour Voyages Privés.

Le contrat avec Apérol devrait se poursuivre, avec l'extension sur Courvoisier, une autre marque du groupe. DDB devait bénéficier d'un périmètre important avec Salomon.

L'Agence cherche également à se positionner sur des marchés pour Pika, Volkswagen France pour les trois marques Skoda, Audi et Volkswagen, avec une équipe spécifique pour chaque marque. Il s'agit d'un contrat de 11 millions d'euros sur cinq ans.

DDB n'a pas enregistré de mauvaises nouvelles au niveau de ses contrats en cours. L'activité Advertising d'Omnicom est stable, voire en légère baisse. Le contexte géopolitique tendu, notamment avec les droits de douane au niveau des États-Unis, génère beaucoup d'instabilité.

La Direction insiste sur la nécessité que le CSE respecte ses obligations de confidentialité. Certains éléments laissent à penser que des fuites se sont produites. Il n'est pas pertinent d'échanger avec des salariés qui ne sont pas informés du contexte et peuvent eux aussi parler à d'autres personnes. La violation des obligations de confidentialité par les membres du CSE constitue un motif de licenciement. Des salariés semblent ainsi informés de la possibilité d'une fusion entre deux sociétés, sujet abordé lors du CSE de mars. Lors du CSE, ce sont des projets qui sont évoqués, certains ne se concrétisent pas ou sont décalés. C'est aussi le cas pour des départs envisagés. Le fait que des salariés soient informés de ces éléments s'avère néfaste et toxique. La violation des obligations de confidentialité génère des conséquences réelles. Donner une information à une personne finit par la généraliser.

La Direction insiste sur le fait que son objectif est de conserver les clients de DDB et d'en gagner des nouveaux, pour que l'Agence aille le mieux possible. Si elle parvient à agir ainsi, les salariés iront bien et du business pourra être généré. Des actions favorisant le bien-être des collaborateurs pourront être mises en place.

## **III. Entrées et sorties du dernier trimestre**

---

La Direction recense 7 entrées du DDB, 1 chez Gun Inside, 1 sur Score, 2 sur Tribal, 2 sur Maul Productions, soit un total de 13 entrées.

16 sorties sont enregistrées sur le mois : 7 chez DDB, dont 2 fins de contrats d'apprentissage, 2 chez Gun Inside, 2 chez Score, dont une fin de CDD et une fin de contrat d'apprentissage, 4 chez Tribal et 2 chez Maul Productions. Les entrées et les sorties s'avèrent assez équilibrées.

#### **IV. Une date est-elle prévue pour les travaux du bureau RH/DRH ?**

---

La Direction a été informée que des travaux devraient avoir lieu le 2 mai 2025, sur la partie acoustique. Elle communiquera plus d'éléments au CSE lorsque le chantier aura été réalisé.

#### **V. Un Voice Créa est-il prévu prochainement ?**

---

La Direction confirme qu'un Voice Créa sera mis en place. Elle est consciente qu'elle doit le programmer.

Une élue assure que ce Voice Créa est attendu et nécessaire. Elle demande si cet événement pourra être organisé avant l'été.

La Direction n'aime pas prendre des engagements qu'elle n'est pas en mesure de tenir. Elle va essayer de le faire, mais le calendrier est chargé.

#### **VI. Point sur les tickets restaurant**

---

Une élue souhaite savoir si l'étude sur la généralisation des tickets restaurant a avancé.

Sabine RUMEAU explique que le sujet est toujours en cours d'étude. La Direction reviendra vers le CSE dès qu'elle disposera d'éléments concrets.

#### **VII. Après le changement de nom de Score vers DDB, qu'en est-il de la différence de participation patronale de la mutuelle ?**

---

La Direction propose d'intégrer ce point à l'information/consultation dédiée à la fusion-absorption, qui ne concerne pas uniquement Score, mais aussi Tribal et Gutenberg Networks Inside.

*Ce sujet est traité à la fin du point VIII.*

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

---

*Une note est distribuée aux membres du CSE.*

La Direction explique que l'idée initiale s'avère assez simple, même si la mise en œuvre peut sembler compliquée. Aujourd'hui, l'Entreprise est constituée sous forme d'UES. La société Maul Production sera conservée, puisqu'elle permet de recruter des intermittents, avec un code APE Naf différent. En revanche, Score, Tribal et Gun Inside seront fusionnées.

Les membres du CSE disposent de l'organigramme actuel, avec les pourcentages de détention par société.

La fusion répond aussi à une demande d'Omnicom de regrouper ses filiales de façon à renforcer leur positionnement et leurs synergies et à réduire les coûts de structure. Il s'agit d'un mouvement mondial et global qui intervient dans de nombreux pays.

DDB va regrouper toutes les autres entités, à l'exception de Maul Production et de Romance. DDB va ainsi absorber Score, Tribal et Gun Inside. Cette fusion générera beaucoup plus de simplicité sur le plan comptable.

Sabine RUMEAU acquiesce. Actuellement, certaines tâches doivent être déclinées pour les différentes entités. Les transactions en interne seront également simplifiées.

La Direction ajoute que le *reporting* sera facilité, tout comme la comptabilité.

DDB va racheter les 0,03 % de capital de Maul Productions qui lui manquaient pour obtenir 100 % du capital, ainsi que les parts détenues par Gutenberg. Ces opérations seront préalables à la fusion.

Plusieurs dispositions juridiques étaient possibles : soit une dissolution anticipée avec TUP, soit une fusion simplifiée. Le principe d'une transmission universelle de patrimoine est rappelé dans la note. L'objectif est de transmettre l'intégralité du patrimoine de la société absorbée, en ce compris les actifs et les passifs, créant ces dettes à la société absorbante. La société absorbée, vidée de toute substance, est alors dissoute, disparaît en tant que quantité juridique distincte.

Une autre technique, celle de la fusion simplifiée, plus légère, pourrait également s'appliquer. La fusion simplifiée ne fonctionne que quand l'absorbante détient 100 % de l'absorbé. C'est pour ça qu'il est fondamental que DDB détienne, avant l'opération, 100 % de Gutenberg Networks Inside. Il ne serait alors pas nécessaire de désigner un commissaire à la fusion. Par ailleurs, les coûts d'une fusion simplifiée sont réduits.

Sabine RUMEAU explique qu'il existe deux types de rétroactivité : l'une sur le plan fiscal, qui est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2025, pour le paiement des impôts et une autre sur le plan comptable. Il n'est pas prévu de rétroactivité sur le plan comptable, les nouvelles dispositions s'appliquant au 31 décembre 2025, pour éviter de doubler le travail des équipes avec une double comptabilité. La fusion comptable débiterait donc au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

La Direction précise que la fusion en tant que telle devrait, a priori, intervenir au 30 septembre 2025.

La Direction explique que cette fusion ne modifierait pas l'actionnariat de DDB. DDB Holding Europe qui continuerait de contrôler à 97,19 % de DDB. Les autres parts appartiennent à des personnes physiques, qui sont actionnaires minoritaires.

Le nouvel organigramme est simplifié, comptant uniquement DDB et Maul Production dans l'UES. Gutenberg resterait à part et Romance resterait une filiale à 100 % de DDB.

La Direction aborde les conséquences sociales de la fusion prévue. Pour elle, il est impératif de limiter au maximum les effets de cette fusion pour les salariés. Omnicom a la volonté de simplifier, de rationaliser. La fusion est aussi guidée par des objectifs financiers et comptables. En revanche, la localisation des salariés, les façons de fonctionner, les managers en place, les clients ne seront pas différents, suite à la fusion. Score, qui constitue aujourd'hui une entité juridique, deviendra un département de DDB. Les salariés de Score resteront ensemble et conserveront leurs clients. Les mutualisations avec DDB seront renforcées, le partage des ressources sera simplifié.

Sabine RUMEAU insiste sur le fait que le Groupe n'a aucune volonté de rationaliser les effectifs. Il s'agit uniquement d'une simplification des structures juridiques. Score continuera de fonctionner selon les mêmes modalités.

La Direction explique qu'une communication sera faite à destination des salariés de Score, de Tribal et de Gun inside, lorsque le projet sera plus avancé et que la date de la fusion sera connue. Les contrats de travail seront transférés de manière automatique. Il n'y aura pas d'avenant. Le transfert s'effectue de droit, ni le salarié ni l'entreprise ne peuvent s'y opposer. La rémunération, le compteur de congés, l'ancienneté seront transférés. Les usages, les dispositions de participation, d'intéressement, de mutuelle et de prévoyance, sont similaires, ce qui facilitera la fusion. Les impacts de la fusion seront extrêmement limités pour les salariés.

Une élue demande si le nom d'entreprise Score existera toujours.

La Direction répond par la négative. Les contrats seront transférés vers DDB. En revanche, la marque Score sera maintenue. Il ne devrait pas y avoir de changements importants pour les clients.

La Direction ajoute que les conventions collectives, les représentants du personnel et les usages sont les mêmes. La réserve de participation est déjà consolidée au niveau des entités. Les caisses de retraite sont communes à toutes les sociétés. Les régimes de prévoyance et de frais de santé sont identiques, en revanche, le taux de répartition patronal et salarial est différent pour Score. Aujourd'hui, la participation des salariés au régime de base est de 46 %, celle de l'employeur de 54 % pour toutes les entités, sauf Score avec une prise en charge par le salarié de 34 %, et de 66 % pour l'employeur. En revanche, sur la prévoyance, les salariés de DDB cotisent à 5 % pour la tranche 1 contre 42 % pour Score. Les niveaux de compensation seront donc quasiment identiques. Un tableau, assez technique, recense toutes les répartitions pour l'année 2025.

La Direction rappelle que le projet de fusion a été abordé oralement lors du CSE de mars. Lors de la réunion d'avril, elle l'a expliqué dans le détail et a remis une note écrite. L'avis du CSE sur ces opérations sera sollicité fin mai. Les élus devront voter à deux reprises, sur l'acquisition par DDB du capital détenu par Gutenberg, puis sur les projets de fusion, par voie d'absorption, de Gutenberg, de Tribal et de Score. Un CSE extraordinaire pourra être organisé en mai, si besoin.

## **IX. Information et consultation sur l'actualisation du code de bonne conduite**

Pascale GROS explique que DDB a toujours eu un code de bonne conduite. Omnicom dispose également d'un code de bonne conduite, basé sur les mêmes principes. En 2016, la loi Sapin 2 a imposé aux sociétés françaises dépassant un certain seuil de disposer d'un code de bonne conduite comprenant des sujets obligatoires, tels que la lutte contre la corruption et la mise en place d'une plateforme d'alerte éthique. Ce code de bonne conduite devait être soumis aux membres du CSE et annexé au règlement intérieur, pour lui donner un caractère obligatoire et permettre de sanctionner son non-respect. Des exemples relatifs à la politique relative aux cadeaux doivent être communiqués. Le code de bonne conduite a aussi évolué pour tenir compte des changements de gouvernance chez DDB. Il est remis à tous les salariés, aux prestataires et aux clients.

Pascale GROS a procédé à quelques modifications du code de bonne conduite, qui ne comprennent pas de changements de fond, à l'exception de la modification de la plateforme d'alerte éthique, qui a fait l'objet d'une consultation du CSE en 2022.

L'appellation a été modifiée, privilégiant « code de conduite » plutôt que « de bonne conduite ». Le nouveau document sera signé par les présidents. Certaines formulations ont été harmonisées. Une référence à l'IA ainsi que la mise en avant du comité RSE ont été ajoutées.

Le code de conduite est transmis aux partenaires commerciaux pour signature. DDB ne travaille pas avec des entreprises faisant l'objet de sanctions internationales, y compris des sanctions décidées par les États-Unis.

Un processus d'évaluation des fournisseurs est mis en œuvre. DDB ne travaillerait pas avec des fournisseurs qui ne respecteraient pas les règles.

La politique liée aux cadeaux a été détaillée. Les cadeaux acceptés doivent être raisonnables et ne pas être engageants pour la personne qui le reçoit.

La Direction souligne que le non-respect du code de conduite, annexé au règlement intérieur, pourrait faire l'objet de sanctions. Le code de conduite sera transmis à l'inspection du travail, qui vérifiera si les dispositions rentrent bien dans le champ du règlement intérieur ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes. Un mois après sa transmission à l'inspection du travail, le code de conduite sera diffusé à l'ensemble des salariés et applicable. Le CSE peut rendre son avis ce jour ou lors de la réunion du mois prochain.

## **X. Questions diverses**

---

La Direction signale que DDB fait l'objet d'un contrôle Urssaf, à partir du 5 juin. Les comptes du CSE sur trois ans devront notamment être présentés.

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