

Procès-verbal de la séance extraordinaire du CSE de l'UES DDB du 17 octobre 2025

Participants :

Direction		Présent(e)	Absent(e)/Excusé(e)
Mme Delphine SAHORES MADAULE	Présidente du CSE	X	
Mme Sabine RUMEAU	Directrice Administrative et Financière	X	
Élus titulaires		Présent(e)	Absent(e)/Excusé(e)
M. Érick 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	Trésorière	X	
Mme Corinne VULLIEZ		X	
Invité		Présent(e)	Absent(e)/Excusé(e)
M. Paul DUCRE		X	

ORDRE DU JOUR

I. Point sur la situation de Score DDB.....	3
II. Marche des affaires.....	5
III. Questions diverses	5

La séance est ouverte, sous la présidence de Delphine Sahores Madaule.

I. Point sur la situation de Score DDB

Un élu souligne l'importance de cette réunion pour les collaborateurs. Des salariés de Score l'ont sollicité, deux d'entre eux ayant été convoqués à un entretien en vue d'un départ, ce qui nourrit une forte inquiétude et appelle des précisions sur la situation globale de Score.

Paul DUCRE explique tout d'abord que les contrats de travail des salariés de Score doivent être transférés vers DDB, à la suite d'une décision d'Omnicom visant à rationaliser les entités juridiques, avec une mise en œuvre programmée au 31 décembre.

Sabine RUMEAU décrit une année extrêmement difficile pour Score, marquée par la perte de clients majeurs, notamment Weldom, ainsi que par la suppression de 600 000 euros de « new business », en raison d'un portefeuille d'opportunités inexistant. De même, des baisses de scope sont amenées à intervenir en 2026 sur Norauto et Truffaut, conduisant à une chute du chiffre d'affaires de dix millions à deux millions d'euros.

Dans ce contexte, Paul DUCRE indique qu'il fallait en tout état de cause réorganiser le travail et les équipes. Néanmoins, la bonne performance de DDB a permis de limiter les départs en accueillant la majeure partie des collaborateurs de Score.

Sabine RUMEAU confirme que chaque possibilité de repositionnement sur des comptes DDB a été saisie afin de réduire au minimum le nombre de départs au sein de Score, objectif prioritaire de la Direction.

Paul DUCRE reconnaît que ces départs constituent des moments douloureux, en particulier pour les premiers concernés. De bonnes nouvelles méritent néanmoins d'être soulignées, notamment le gain du budget Picard, sans lequel la situation se serait révélée plus critique encore.

Un élu s'interroge sur l'impact du gain du budget Intersport.

Paul DUCRE précise que le gain de la pub concernant Intersport s'élève seulement à 200 000 euros, quand Picard représente trois à quatre millions d'euros.

Sabine RUMEAU rappelle que deux budgets sont en cours sur Intersport, à savoir le social media et le print ; à l'heure actuelle, aucun engagement définitif n'a encore été signé.

S'agissant de Picard, DDB a remporté le pitch, mais le client souhaite un changement dans la composition des équipes. Cependant, un nombre significatif de collaborateurs Score demeure positionné sur ce compte.

Un élu met en avant un manque de communication. Les salariés de Score n'ont pas le sentiment que le budget Picard a été remporté, son passage chez DDB entraînant de nombreux changements internes et une inquiétude certaine, notamment pour ceux qui travaillent exclusivement sur ce client. Les collaborateurs sont confrontés à des départs rapides, parfois après quinze années d'ancienneté. Il s'agit d'une situation extrêmement difficile sur le plan humain.

Paul DUCRE admet cette dureté et indique que la Direction a demandé une gestion la plus respectueuse possible des situations individuelles. Toutefois, il faut distinguer les choix stratégiques, rendus nécessaires par l'effondrement de la marge, et leur mise en œuvre, pour laquelle plusieurs retours positifs ont été reçus quant au déroulement des entretiens.

Il s'agit également de souligner l'importance du maintien du budget Picard chez DDB, qui permet à plusieurs collaborateurs de Score de continuer à travailler sur ce client.

Sur la question de la communication, Paul DUCRE précise que la priorité consistait à mesurer l'impact réel, afin de réduire autant que possible le nombre de départs, et à rencontrer individuellement chacun des collaborateurs concernés avant de procéder à une annonce globale, de manière à éviter un mouvement de panique.

Lorsque les cas individuels seront finalisés, une communication spécifique sera délivrée auprès des équipes de Score pour clarifier la situation et présenter les perspectives au sein de DDB.

Par ailleurs, il est à noter que certains des collaborateurs qui quittent l'entreprise en avaient formulé le souhait.

Une Elue s'enquiert du futur des collaborateurs travaillant dans le Nord.

Delphine SAHORES MADAULE mentionne le cas d'un collaborateur intégré de sa propre volonté dans le processus de départ.

Un élu demande si Score demeure, à ce jour, une agence à part entière.

Sabine RUMEAU indique que la fusion a été votée avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025 sur le plan fiscal et au 31 décembre sur le plan comptable. Il était initialement prévu de conserver un département Score au sein de DDB, mais les pertes engendrées par l'agence interrogent sur la pertinence de maintenir cette perspective.

Paul DUCRE précise que les échanges se poursuivent et que l'enjeu principal consiste à inscrire les collaborateurs de Score dans une dynamique la plus positive et protectrice possible.

L'entière des salariés amenés à quitter l'Entreprise a en tout cas été rencontrée et une communication générale interviendra le plus rapidement possible, permettant également de clarifier la place de Score chez DDB au 1^{er} janvier.

Delphine SAHORES MADAULE invite les Elus à respecter une stricte confidentialité quant aux situations individuelles évoquées ce jour.

Un élu estime préférable d'énoncer clairement la situation, compte tenu des rumeurs qui circulent et de l'inquiétude des salariés.

Sabine RUMEAU mentionne la difficulté des arbitrages qu'il a été nécessaire de réaliser, notamment après la perte de Weldom et au regard des projections défavorables à horizon 2026. Des décisions difficiles ont dû être actées et il a semblé préférable d'échanger prioritairement avec les collaborateurs concernés avant de procéder à une communication globale. Il est néanmoins vrai qu'informer le CSE de la situation revêt une importance certaine.

Un élu insiste sur la forte expertise des équipes de Score en matière de retail.

Paul DUCRE confirme le professionnalisme et le talent créatif et commercial des équipes de Score. Une situation complexe est traversée actuellement et tout est fait pour s'en sortir de la manière la moins douloureuse possible.

Les Elus concluent en signalant de nombreux collaborateurs en situation de souffrance.

II. Marche des affaires

[Point reporté sur le PV du 23 octobre 2025]

III. Questions diverses

Delphine SAHORES MADAULE se présente en qualité de nouvelle directrice des ressources humaines. Elle attache une grande importance aux relations sociales, aux échanges directs et aux moments informels, afin de favoriser une meilleure compréhension réciproque. Le rôle d'Elus du CSE demeure un vecteur essentiel de communication auprès des équipes, raison pour laquelle la construction d'une coopération de confiance est souhaitable.

Delphine SAHORES MADAULE se décrit également comme une personne fiable, attentive à l'alignement entre ses engagements et ses actions, transparente lorsqu'une information lui manque, mobile et curieuse de chacun et, enfin, disponible pour aborder tout sujet porté à sa connaissance.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à l'issue de 43 minutes de débat.