

Procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE de l'UES DDB du 25 janvier 2024

Participants :

Direction		Présent	Absent
Aude MERCERON-GUILLET	Présidente du CSE	x	
Noémie NGO	Responsable Adjointe Ressources Humaines	x	
Julie LUCCHET	Responsable Ressources Humaines	x	
Elus du CSE			
Edwige ATZERT			x
Erick BARBOTTE		x	
Audrey BOHNERT		x	
Laurent CIRRI		x	
Thierry DARTOIS		x	
Pia EDELHOFF			x
Audrey ESSERT		x	
Anthony HOCINI		x	
Jocya MALLET		x	
Inès MEDJAHED		x	
Valérie PELERIN		x	
Corinne VULLIEZ		x	
Emmanuelle ZAVARONI		x	
Invité de la Direction			
Michel HUPPERT	Directeur Administratif et Financier	x	

ORDRE DU JOUR

I.	Approbation du PV de la réunion du 28/11/2023.	3
II.	Marche des affaires.	3
III.	Communication aux élus d'une documentation économique et financière relative aux entreprises de l'UES.	3
	<ul style="list-style-type: none">• La forme juridique de l'entreprise et son organisation.• Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées.	
IV.	Commissions obligatoires.	5
V.	Elaboration du planning des quatre réunions annuelles dédiées à la Santé, Sécurité et Conditions de Travail.	5
VI.	Remise aux membres du CSE du courrier d'observation de Mme Claire MOUHEB, Inspectrice du Travail, suite à sa venue au CSE du 28 novembre 2023.	6
VII.	Information en vue d'une consultation sur le plan d'action égalité professionnelle hommes-femmes.	7
VIII.	Information en vue d'une consultation sur la modification de la Charte Télétravail.	8
IX.	Planning annuel 2024 des congés agence et organisation du travail (télétravail) durant les JO.	9
X.	Point sur le Règlement Intérieur du CSE.	10
XI.	Information trimestrielle sur l'emploi (T4 2023).	10
XII.	Point sur l'onboarding des nouveaux arrivants.	10
XIII.	Point sur les travaux.	10
XIV.	Questions diverses.	11

La réunion s'est faite en présence, sous la présidence d'Aude Merceron-Guillet.

Les questions de l'ordre du jour n'ont pas été traitées selon le déroulement prévu.

I. Approbation du PV de la réunion du 28/11/2023.

Aude Merceron-Guillet précise que ce procès-verbal est en cours de relecture et que ceux de 2023, ardemment réclamés par certains salariés, devraient prochainement être transmis aux élus.

II. Marche des affaires.

En partie traitée au point suivant.

III. Communication aux élus d'une documentation économique et financière relative aux entreprises de l'UES.

- La forme juridique de l'entreprise et son organisation.
- Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées.

En préambule, Aude Merceron Guillet explique aux nouveaux élus que certains éléments exposés ci-dessous sont soumis à la confidentialité et ne seront donc pas publiés, leurs divulgations constituant une faute.

Michel Huppert qui a rejoint la réunion, présente un tableau où figurent les évolutions des revenus de DDB puis ceux de Score entre 2022 et 2023 et les perspectives pour 2024. Il explique qu'il s'agit des deux business unit de l'agence mais il ne néglige pas les autres structures de production, comme Tribal, Maul ou Gun qui sont incluses dans ces chiffres.

La première ligne concerne les revenus des agences puis le inbiz, c'est-à-dire le business développé auprès des clients présents, le newbiz défensif sur des clients qui nous remettent en compétition et enfin le newbiz offensif, les nouveaux clients à gagner. Au total, la marge brute est donc en décroissance même si l'agence va bien, les objectifs fixés par Omnicom implique que l'agence fasse de la croissance.

En résumé, il y a eu des clients perdus, ce qui était une bonne nouvelle en raison de leur faible rentabilité et d'autres qui se sont avérés plus dommageables malheureusement.

Par exemple, l'agence cherche à éviter l'appel d'offre sur Voltage, le choix de VW s'appuyant sur le tarif le plus faible proposé malgré la pertinence des propositions faites, le marché automobile étant fortement tendu. Ce qui a inévitablement pour conséquence, une baisse de revenus en sus de la perte récente de l'événementiel pour ce client.

Il en est de même pour Royal Canin, sur lequel Michel Huppert reste prudent. Les autres clients subissent la même situation.

- Skoda reste stable.

- La vision manque sur Salomon.
- L'agence est également en attente des appels d'offre pour Lactel ou Président, le client Lactalis attendant les résultats des tests en cours.
- Glenmorangie, les revenus baisseront également en raison du changement de direction au sein de ce client.
- Tag Hauer souhaite désormais travailler au projet.
- Etablissement Français du Sang (EFS) est en fin de contrat.
- Yuko (ALD) est un client ponctuel.
- Il reste quelques sommes pour Hennessy ou Yves Rocher, clients perdus au cours de l'année.
- Thalys, beaucoup moins important qu'Eurostar en termes de revenus. Il s'agit néanmoins d'une bonne image pour l'agence.
- Des réductions sur Monoprix.
- L'ADEME qui était un petit budget.
- Arrêt d'Ubisoft qui ne communique plus.
- Des incertitudes pour Google.

Concernant les hausses, Michel Huppert annonce :

- McDo, budget très sain où l'agence accomplit du bon travail, même si les résultats financiers de ce client sont inférieurs à ses attentes, ce qui génère une certaine tension.
- PMU, gain de l'année dernière, seul budget publicitaire remporté même si Davidoff l'a été aussi.
- Le marché semble s'orienter vers du social média comme Samsung qui se passe bien, Biogaran ou Amazon Prime, ce qui imposera à l'agence de trouver des ressources compétentes dans ce domaine.
- Galeries Lafayette qu'il faudra rendre plus rentable.
- LCL, bonne nouvelle, il n'y aura pas de remise en compétition d'ici la fin de l'année.
- Le Bon Coin, rien à dire.
- ADP en digital principalement, budget nouvellement gagné.
- Biomédecine, budget en défense regagné.
- Age de la Vie, encore une année sous contrat avec l'espoir de la réalisation des projets envisagés en 2023.
- Musée de la Marine, plus un budget d'image que de croissance.
- Et enfin Motul, via le responsable qui avait travaillé chez Honda.

En newbiz

- L'agence serait en finale contre Rosa Park sur Andros, un pitch très clair et très rapide pour une décision d'ici la semaine prochaine et un début des activités en février.
- Famiglia, une marque du groupe LVMH.
- ADP pour un gain supplémentaire en UX et UI sur certains sites du client.
- Goodnest du groupe Lactalis.

Concernant l'inbiz, Michel Huppert espère des actions sur Seat/Cupra, Royal Canin en compensation des baisses annoncées, Audi en développement de la partie digitale, Tag Hauer ou Hennessy à l'international.

Au bilan, l'année 2024 sera compliquée. Il faudra aller chercher de nouveaux clients avec un métier qui change (Intelligence Artificielle et social média) pour compenser la baisse de la marge brute. Il s'agira de motiver les équipes commerciales et d'être le plus compétitif possible en s'organisant au mieux ou en trouvant les meilleures ressources pour répondre aux besoins. La réputation de l'agence demeure élevée, tant en termes de créativité ou de compétitivité qu'en capacité à respecter les exigences financières du réseau.

Michel Huppert ajoute que les performances de Score contribuent aussi au résultat global avec un objectif de revenus identique à celui de 2023 en 2024.

- Avec Picard, un superbe client, fidèle depuis quelques années mais qui reste exigeant.
- Intersport qui vient de racheter Go Sport, ce qui permettra peut-être d'avoir de nouvelles perspectives même si l'agence ne s'occupe pas de la publicité.
- Weldom qui progresse un peu.
- Baisse pour Butagaz.
- Norauto.
- Les Jardins d'Arcadie, qui sera un peu en baisse car l'agence avait réalisé un site pour eux en 2023.
- Boulanger, en restant toutefois prudent.
- Kiloutou ne bougera pas.
- Orpi, avec film réalisé en 2023 qui ne sera pas refait en 2024.
- Société Générale, budget perdu.
- Water Air ou Passion Beauté ne bougeront pas.
- Un nouveau budget pour l'agence avec Carglass.
- Il reste un petit budget sur Crédit du Nord qui est désormais intégré au groupe Société Générale.
- Concernant le newbiz, un nouveau pitch pour Magasin Vert et Score est en finale sur Aprium.

Michel Huppert précise que Romance sera certainement en croissance cette année, cette agence ayant engrangé de gros budget comme l'Armée de l'Air, GMF ou Fortuneo.

IV. Commissions obligatoires.

Il s'agit de refaire le point afin que les élus entérinent les personnes du comité y participant.

- Egalité professionnelle, constituée d'Anthony Hocini et Thierry Dartois
- Formation : Anthony Hocini et Thierry Dartois
- 1% logement : Valérie Pèlerin et Emmanuelle Zavaroni
- CSSCT : Thierry dartois, Anthony Hocini et Pia Edelhoff
- Référents Harcèlement, avec un représentant du comité et un autre de l'entreprise : Jocya Mallet et Erick Barbotte. L'affichage obligatoire a été modifié en ce sens la semaine dernière.

Certains élus ont souligné que le mail de Jean-Luc Bravi n'ait pas mentionné les noms de ces référents. Aude Merceron-Guillet explique que la situation nécessitait une intervention juridique particulière. Une information sera prochainement publiée pour rappeler le nom de ces deux référents et des rôles qui leur sont attribués. Le choix d'une femme et d'un homme paraissait une solution équilibrée et pertinente, rien n'empêchant un salarié confronté à ces situations de harcèlement, de faire appel aux ressources humaines ou aux membres du comité, voire au CSSCT de diligenter une enquête si nécessaire.

V. Elaboration du planning des quatre réunions annuelles dédiées à la Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

En raison du nombre d'élus, il a été établi un planning pour toute l'année afin de réserver à chaque fois une salle assez grande pour accueillir tout le monde. Des convocations seront prochainement envoyées, même si des réunions extraordinaires peuvent se rajouter en cas de besoin.

Comme la loi l'impose, quatre seront dédiées à la santé, la sécurité et les conditions de travail, les :

- 28 mars 2024
- 27 juin 2024
- 26 septembre 2024
- 17 décembre 2024.

C'est à cette occasion que toutes les questions ayant trait à la santé, la sécurité et les conditions de travail seront mises à l'ordre du jour devant l'ensemble des élus. La commission CSSCT aura au préalable préparé les éléments spécifiques de cette réunion. C'est cette commission qui est porteuse des propositions faites ou des actions devant être mises en place en partenariat avec les RH. La confirmation de la bonne tenue de la réunion doit être envoyée quinze jours avant et l'inspection du travail y est conviée.

Pour information, le secrétaire du CSE précise que les réunions internes préparatoires sont aussi déjà réservées.

VI. Remise aux membres du CSE du courrier d'observation de Mme Claire MOUHEB, Inspectrice du Travail, suite à sa venue au CSE du 28 novembre 2023.

Aude Merceron-Guillet rappelle que l'inspectrice du travail était présente lors de la dernière réunion du précédent mandat, et avait fait un certain nombre de recommandations sur lesquelles la direction est en train de travailler. Elle avait demandé à ce que son courrier soit transmis aux élus, ce qui est fait en séance.

La raison de sa présence était liée à la question portée à l'ordre du jour relative à la charge de travail des commerciaux et leur état de santé mentale. Un certain nombre d'éléments a d'ores et déjà été transmis à l'inspection du travail même s'il reste un travail au long cours à effectuer, notamment sur la prévention des risques. Il s'agit d'opérer un travail de fond sur le DUERP en cherchant en première intention à supprimer les risques. Concernant les accidents du travail, cet indice étant très faible, il ne peut constituer un élément factuel marquant dans cette problématique.

Claire Mouheb insistait sur la nécessaire évaluation des risques potentiels auxquels les salariés pouvaient être exposés : incendie par exemple, avec une faible probabilité chez DDB ou les risques psycho-sociaux en termes de santé mentale, de stress ou de charge de travail que le DUERP doit recenser. Celui de notre entreprise a identifié ces risques et a réfléchi aux moyens de les réduire mais n'a pas inclus de mesures permettant de les supprimer.

Un nouvel élu demande où peut-on trouver les informations concernant la médecine ou l'inspection du travail. Julie Lucchet explique que cela apparaît sur l'affichage obligatoire qui se trouve à chaque étage.

Un élu suggère que Tétris prévoit dans ces futurs aménagements de l'accueil, un endroit où ces informations pourraient être affichées.

VII. Information en vue d'une consultation sur le plan d'action égalité professionnelle hommes-femmes.

Julie Lucchet a travaillé sur un plan d'action pertinent à mettre en œuvre sur ce sujet, ce qui est devenu une obligation légale. Ce plan est présenté avant que ne soit exposé aux élus l'index égalité professionnelle dans le courant de mars ou avril, qui sera ensuite publié sur le site de l'agence.

Elle en présente les grandes mesures puis transmettra le projet aux élus :

- L'accès à l'emploi avec la rédaction des offres d'emploi qui devra disposer d'un intitulé, et féminin, et masculin, être rédigée avec une écriture inclusive pour les offres en direct comme celles passées via les cabinets de recrutement.
- Un guide spécifique du recrutement inclusif destiné aux managers pour comprendre par exemple les biais qui peuvent exister (comme les points communs qui favorisent les affinités dans le choix de la personne), et qui peuvent être privilégiés au détriment d'une réelle compétence. Il est parfois difficile de distinguer la part de ces choix inconscients dans ce processus, l'idée est donc d'en faire comprendre le fonctionnement aux managers amenés à recruter.
- Toutes les offres d'emploi vont donc être auditées chaque année.
- La formation professionnelle : on estime que former, une fois que les personnes sont en poste, c'est assurer l'égalité des chances pour toutes. Cela passe par la formation « leadership et marketing de soi », constat étant fait que les femmes accèdent en moins grand nombre aux postes de direction. Cette formation sera spécifique aux femmes.
- La formation management. Il s'agira de favoriser la progression des femmes, en permettant à des femmes manager mais surtout non-manager d'accéder à ces formations et aux postes à responsabilités.
- L'intégration de femmes dans les comités de direction des agences, via les formations envisagées ci-dessus en veillant au maintien d'une proportion au moins égale à 25 % de femmes cadres hors catégories, ainsi qu'à une rémunération équivalente à poste comparable.
- Un point sur le réseau Omniwomen.
- Dans le cadre des conditions de travail et d'emploi par le déploiement du télétravail, notamment vis-à-vis des femmes enceintes lors des deuxièmes et troisièmes trimestres de leur grossesse, ce qui favorisa le mieux-vivre lors de cette période et la qualité de leur retour. Sachant que la maternité est souvent un frein dans l'évolution de la carrière professionnelle.

Julie Lucchet, sur ce dernier sujet, rappelle que chez DDB, la femme enceinte bénéficie du maintien intégral de son salaire durant son congé maternité, quelle que soit son ancienneté. Par ailleurs, la convention collective prévoit 18 semaines de congé maternité alors que le code du travail n'en prévoit que 16. Les congés maternités en cas de grossesse gémellaire sont également allongés de deux semaines.

Des entretiens de départ et de retour seront organisés avec les RH et le ou la manager, ce qui permettra d'aborder le déroulement de la période de grossesse avec la remise d'un livret qui recensera tous les dispositifs pratiques mis en place comme les RTT, les congés payés, etc. Cet entretien de départ permettra d'aborder l'état des dossiers en cours et leurs gestions pendant le congé, les objectifs fixés, les principes de la rémunération et les adaptations nécessaires. Puis au retour, l'articulation vie professionnelle, vie personnelle, les aménagements nécessaires, l'état de la personne avec le service RH, l'avancement des dossiers et les objectifs fixés pour le reste de l'année avec le manager avec la possibilité de convenir avec lui une sorte de mi-temps ou de demi-journées d'absence.

Concernant le congé paternité, le législateur a porté la durée à vingt-huit jours dont sept sont désormais obligatoires, pouvant être pris d'une manière scindée en trois temps par période de cinq jours au minimum.

L'idée est de rappeler aux pères leurs droits et les inciter à profiter de ces dispositions. Ils peuvent aussi bénéficier de trois autorisations d'absence pour assister aux examens prénataux.

Quant aux absences pour enfant malade, la loi la permet à l'un ou l'autre des parents, sur justificatif médical, pour soigner son enfant de moins de seize ans vivant au foyer. Ces absences ne doivent pas dépasser un total de douze jours ouvrés durant l'année civile, le salaire étant pris en charge à 100 % par les agences de l'UES, ce dispositif étant valable également pour le père.

Le congé menstruel : l'agence a annoncé sa mise en place pour les femmes qui souffrent de menstruations douloureuses liées à des pathologies. Elles pourront bénéficier de six jours de congé supplémentaires par année civile sans report possible d'une année sur l'autre, sous présentation d'un certificat médical remis une fois par an aux RH qui garantiront la confidentialité des informations transmises. Cela s'appliquera dès le début de son embauche et le salaire en est évidemment maintenu.

En termes de rémunération, l'entreprise veillera au moment de l'intégration, que les salaires et les primes ne soient pas discriminatoires entre les hommes et les femmes.

Enfin, une mesure qui lui tient à cœur, précise Julie Lucchet, la prime de naissance au retour du congé maternité de la salariée qui était de trois cents euros, soumise aux charges et aux impôts, sera désormais proposée sous la forme de CESU pour la même somme, sans charges. L'idée étant de les accompagner au moment de leur retour (prestation de ménage ou de garde d'enfant par exemple), auquel s'ajoutera la somme de cent cinquante euros pour le père sous cette même forme. Les personnes concernées garderont le choix entre la prime ou le CESU.

Aude Merceron-Guillet explique que ces mesures, qui étaient souvent orales, s'inscriront désormais dans un cadre engageant pour l'entreprise avec une durée d'un an pour l'instant, à compter de mars.

VIII. Information en vue d'une consultation sur la modification de la Charte Télétravail.

Légalement, l'entreprise doit ajouter les proches aidant et les femmes enceintes dans la charte du télétravail. Les salariés qui sont amenés à accompagner des personnes proches qui n'ont pas forcément de lien familial d'ailleurs, peuvent bénéficier de modalités adaptées de télétravail pour accomplir leur mission de proche aidant. De même, l'idée de mettre en place ce dispositif au profit des femmes enceintes, dans leur deuxième ou troisième trimestre de grossesse.

Aude Merceron-Guillet précise que l'avis des élus sera demandé la fois prochaine sur cette modification de la charte de télétravail comme sur le plan égalité professionnelle. En réponse à la remarque d'un élu, elle rappelle que la tendance en France et dans le monde est plutôt à la réduction du nombre de jours de télétravail dans les entreprises mais la situation, propre à l'agence, permet pour l'instant de ne rien changer à notre organisation actuelle. Sous réserve qu'il ne faille pas, à termes, imposer les jours de télétravail si l'organisation le nécessite.

IX. Planning annuel 2024 des congés agence et organisation du travail (télétravail) durant les JO.

Durant cette année 2024 qui est bissextile, il y aura donc onze jours de repos pour les cadres au forfait jour, douze jours de RTT pour les salariés non-cadres ou les autres. L'année dernière, il avait été imposé de prendre six jours de congés payés et deux jours de repos/RTT. La direction souhaite donc conserver ce dispositif pour répondre à son obligation de veiller à ce que tous les salariés prennent bien leurs congés.

Ce qui donnerait le 10 mai, autour de l'Ascension, en congés payés ou en repos/RTT, mais il faudra que ce soit pour tous la même chose en raison des contraintes liées à la paie. Se rajouterait le vendredi 16 août en congés payés et à la fermeture de Noël avec cinq jours de congés et un jour de repos/RTT à prendre.

Les élus soulignent qu'un certain nombre de salariés n'ayant pas d'enfant, souhaiterait conserver la liberté d'utiliser leurs jours de congés en dehors de cette période de vacances scolaires.

L'objectif, explique Michel Huppert, est qu'il s'agit de trouver un juste milieu entre tous les avis et la contrainte des congés payés, voire de gérer la complexité liée à la période du mois de mai avec l'activité des clients. Il s'agit également de ne plus avoir de soldes importants de congés comme il y a quelques années. En réponse à l'interrogation d'une élue, lorsque la nécessité du travail impose la présence de salariés à ces périodes, il est tout à fait possible de faire des exceptions, en prenant l'exemple de ses équipes de gestion durant la période de Noël. Il estime que cela concerne une minorité de personnes.

Une élue propose de prendre un certain nombre de jours de congés sur une plage entre juin et septembre ou entre novembre et janvier par exemple.

Aude Merceron-Guillet explique qu'hélas, cela ne fonctionne pas et suggère alors d'imposer deux jours en août en réduisant celui de Noël même si les alternants apprécient de disposer de jours pour rentrer dans leur famille.

Demeure toutefois la problématique des JO qui auront lieu entre le 26 juillet et le 11 août, suivis par les jeux para-olympiques qui sont prévus durant la rentrée des vacances d'été et de la reprise de l'école. Concernant cette situation, en l'état, les entreprises sont invitées à favoriser le télétravail, certains secteurs seront inaccessibles en voiture ou uniquement avec des pass et cela risque parfois d'être compliqué d'utiliser les transports en commun. Il faudra néanmoins s'adapter, précise Aude Merceron-Guillet, car il y aura un principe de réalité à suivre et ce sujet reviendra régulièrement au fur et à mesure des dispositions gouvernementales prises. En tout cas, il est peu probable que l'agence doive fermer.

Toutefois, Michel Huppert rappelle que les clients resteront prioritaires face aux inconvénients des JO et que cela ne devrait pas empêcher de se rendre à son travail, la majorité des salariés vivant à Paris.

En résumé, Aude Merceron-Guillet propose, afin de rapidement l'annoncer à l'ensemble des salariés concernés :

- Deux CP en août au lieu d'un, les 14 et 16.
- Quatre CP et un repos/RTT à Noël avec une fermeture de l'agence le 23 au soir et un retour le 2 janvier, libre à chacun de prolonger ses congés.
- En sus du 10 mai déjà précisé.
- Avec cinq jours de repos à prendre lors du premier semestre et six au second pour les personnes au forfait jour.

X. Point sur le Règlement Intérieur du CSE.

Le secrétaire du CSE précise qu'il est en cours de rédaction.

XI. Information trimestrielle sur l'emploi (T4 2023).

Aude Merceron-Guillet propose de l'envoyer aux élus.

XII. Point sur l'onboarding des nouveaux arrivants.

Les élus ont eu un retour de certains managers qui souhaiteraient être accompagnés par un référent ou disposer d'un livret d'accueil et enfin, que les activités de l'agence leurs soient présentées.

Aude Merceron-Guillet explique qu'un ancien collaborateur de l'agence a été mandaté pour réfléchir à un process d'accueil des nouveaux arrivants. Comme un plan de l'immeuble et la place de chacun, qui fait quoi et quels services existent, ou encore, faire des sessions de nouveaux arrivants avec une partie RH (inexflow, les congés payés, les tickets restaurant, etc...) et une présentation de l'agence (ses métiers, ses publicités, etc...). Cela devrait développer un sentiment d'appartenance plus fort et une fierté de travailler à l'agence. Un volet destiné plus particulièrement aux stagiaires et aux alternants serait mis en place par les RH.

Une élue souligne que depuis des années, obtenir des informations sur les modalités de fonctionnement de l'agence (comment acheter une typo, comment utiliser la production TV ou obtenir du café par exemple) n'a jamais réussi à être proposé, malgré les demandes régulières.

Aude Merceron-Guillet explique qu'à l'issue des comités Voice, était ressorti une pression interne plus forte que celle de l'extérieur, entre des services qui ne se parlent pas toujours bien, les nouveaux arrivants qui ne savent pas bien faire leur métier comme la prise de brief. Il s'agira de mettre en place des formations aux commerciaux sur les manières de procéder ou d'expliquer les divers métiers, mais il faudra du temps et des personnes disponibles pour réaliser ce projet.

Une élue suggère que soit rétabli la possibilité d'obtenir un visuel des personnes qu'on a au téléphone via Teams.

XIII. Point sur les travaux.

Les choses avancent selon le calendrier prévu, affirme Miche Huppert, même si les travaux du rez-de-chaussée pour OPRG ont pris du retard. Ce projet d'aménagement, débuté il y a un an et demi, a connu un changement depuis la mainmise d'Omnicom et sa gestion centralisée. Actuellement, il reste trois sujets à traiter : l'ensemble des locaux de DDB, l'accueil et Romance.

Concernant DDB, tout devrait être achevé à la fin du mois de février.

Pour l'accueil, faisant suite à l'accord trouvé entre le directeur de la création de l'agence et Omnicom sur le style envisagé, les commandes de mobilier ont quelque peu tardé, ce qui suggère une livraison et une installation d'ici la fin de février.

Enfin Romance devrait recevoir encore quelques éléments comme leur table de salle de réunion, qui devrait parvenir à la mi-mars au plus tard. On dépend aussi du délai des fournisseurs. Michel Huppert rappelle que cette agence est depuis près de six mois « homeless », qu'elle a vu son projet modifié et qu'elle doit conserver son identité, même si sa venue contribue à compenser par son loyer les quelques baisses de revenus de DDB. Ce qui a nécessité de regarder comment accueillir au mieux leurs équipes.

Néanmoins, il envisage que d'autres travaux soient réalisés au profit de DDB d'ici les prochains mois, comme le rafraîchissement des peintures en sus des parties déjà faites. Il rappelle qu'Omnicom a imposé la création de quatre toilettes supplémentaires, ce qui a pour conséquence la réduction des espaces de réunion, mais va permettre d'ajouter quelques salons acoustiques supplémentaires à la création ou au troisième étage, sous réserve d'acceptation des budgets.

En réponse à une élue, les deux entités ne partageront pas les salles de réunion et un système de badge est envisagé pour limiter les accès entre les deux agences, mais il s'agira d'apprendre à vivre ensemble d'abord.

XIV. Questions diverses.

Concernant les perspectives 2024, en réponse à une élue, Michel Huppert explique que la situation reste effectivement tendue, en l'absence de grosses compétitions pour l'instant et avec un objectif de newbiz important. Il va réclamer en revanche une somme plus importante auprès de Voltage en compensation de l'investissement accompli en termes de créativité ou de planning stratégique.

La situation en sera plus claire d'ici quelques mois. La difficulté se situe dans le recrutement de profils social média plus compliqués à trouver en cas de départ, qui plus est, en l'absence de croissance. Cette situation est aussi pertinente chez les commerciaux, précise Michel Huppert à cette même élue.

Une élue revient sur le problème d'obsolescence de son téléphone portable qui l'empêche d'installer certaines applications comme Teams ou la messagerie de l'agence et souhaite savoir où en est la situation.

Michel Huppert remet ce problème dans le contexte en informant qu'Omnicom est devenu extrêmement strict sur la sécurité informatique en raison de deux hackings subis en France qui lui a coûté quelques millions d'euros. Au fur et à mesure, il faudra s'adapter à ce contexte de sécurité renforcée.

Lorsque l'agence avait décidé d'indemniser de quinze euros chaque mois tous les salariés, l'idée était de ne pas avoir à gérer une flotte de téléphones qui aurait nécessité la mobilisation d'une personne à temps plein.

La première solution envisagée serait d'acquérir un téléphone Android Samsung de base uniquement entre 150 et 200 € associé à un forfait de 5, 10 ou 40 Go en fonction de l'activité pour toutes les personnes qui en feraient la demande.

L'autre proposition, pour ceux qui souhaitent conserver un seul téléphone portable et séparer au mieux sa vie professionnelle de sa vie personnelle, serait d'installer une autre puce virtuelle que l'agence prendrait en charge. Il prend l'exemple des salariés de Romance qui disposaient hier d'un téléphone professionnel qui,

aujourd'hui l'ont majoritairement rendu, préférant utiliser le leur. Il s'agira également de tenir compte des remarques faites par les commerciaux dérangés par des appels en-dehors des heures de travail.

L'agence réfléchit à ces deux possibilités qui seront probablement mises en place simultanément pour lesquelles, après discussion avec le Codir et évaluation du coût, il reviendra vers les élus lors des prochains CSE de février ou de mars.

Michel Huppert quitte la réunion.

En complément du point sept, les élus du CSE souhaite que soit mis à disposition des femmes, des protections hygiéniques.

Julie Lucchet explique qu'il s'agit de « sorority box » pour laquelle un fournisseur devra être trouvé auprès des services généraux qui en étudieront la faisabilité. L'idée est que ce soit utile en dépannage et que les femmes n'en abusent pas.

Le secrétaire du CSE revient sur la date de mise en place du SST, faisant suite aux aménagements.

Le service RH précise que son bureau devrait déménager le 6 février prochain, ce qui devrait clore ces aménagements et permettre d'organiser les formations à la sécurité incendie, procéder au recrutement de volontaires ou à la désignation des personnes en charge, étage par étage, des fonctions de guide ou de serre-file avant d'effectuer un exercice d'évacuation.

Aude Merceron-Guillet conclut par un point sur l'organisation du service RH avec le retour de congé maternité de Noémie Ngo qui reprendra son périmètre sur la partie juridique et qui s'occupera globalement des agences de production (print, TV et digitale), elle-même se chargeant de Score. Julie Lucchet restant jusqu'à la fin juin, prendra en charge la partie formation, le recrutement ainsi que Romance. Une nouvelle personne chargée de développement RH junior arrive le 12 février prochain pour assister Julie sur les aspects administratifs de la formation ou le recrutement des stagiaires et alternants. Enfin, concernant DDB, les trois personnes désignées ci-dessus s'en occuperont.

Prochaine date de réunion ordinaire prévue le jeudi 29 février 2024 à 10h00.

Erick BARBOTTE
Secrétaire du CSE

