

Procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE de l'UES DDB du 27 octobre 2022

Participants :

Direction		Présent	Absent
Aude MERCERON-GUILLET	Présidente du CSE	x	
Noémie NGO	Directrice Adjointe Ressources Humaines	x	
Elus du CSE			
Edwige ATZERT		x	
Erick BARBOTTE		x	
Laurent CIRRI		x	
Thierry DARTOIS		x	
Christine GARCIA-GUICHETEAU		x	
Valérie PELERIN		x	
Marie-Raphaële ROLLET			x
Corinne VULLIEZ		x	
Invités de la Direction			
Michel HUPPERT	Directeur Administratif et Financier	x	
Pascale GROS	Directrice Juridique Groupe	x	

ORDRE DU JOUR

Questions à l'initiative des membres du CSE	3
I. Approbation des PV du 13/09 et du 27/09.	3
II. Marche des affaires.	3
III. Point sur les jours de congés et jours de repos imposés en 2023.	4
IV. Questions diverses.	5
Questions à l'initiative de la direction	6
V. Consultation sur les aménagements et nouvelles localisations géographiques des différents départements au sein du bâtiment de la Condamine.	6
VI. Information en vue d'une consultation sur la mise à jour de l'annexe II du code de bonne conduite relative à l'alerte interne professionnelle et éthique.	6
VII. Situation des agences au regard du paiement des cotisations de sécurité sociale, de retraite complémentaire et de prévoyance.	9
VIII. Point sur les travaux autour du bâtiment.	9
IX. Questions diverses.	9

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.

QUESTIONS A L'INITIATIVE DES MEMBRES DU CSE

I. Approbation des PV du 13/09 et du 27/09.

A la demande de l' élu rédacteur de ces procès-verbaux, ces deux documents lui seront envoyés corrigés. Il attend également de savoir ce qu'il en est des deux précédents, de juillet et août dernier qui attendent l'autorisation d'être publiés.

Noémie Ngo lui enverra ceux de cet ordre du jour et demande que soit encore retardé ceux des deux mois précédents en attente de la consultation sur les aménagements au sein du bâtiment.

II. Marche des affaires.

Pas de grosses nouvelles pour l'instant en dehors des pitches en cours dont il rappelle la liste :

- AVENE
- Porsche
- Crépière
- ADP
- Les cinquante ans de Picard dont le brief est attendu
- Arte avec une réponse attendue d'ici la fin de l'année
- INPES Tabac qui reste à venir
- La Chemistry faite pour Hennessy dans l'espoir d'être en shortlist

En ce qui concerne les compétitions défensives :

- Hennessy bien sûr
- Seat
- Monoprix dont est attendu la date précise de la fin du contrat et des suites données
- Thalys dont l'appel d'offre est attendu avant la fin août au plus tard
- Avec Eurostar en sus
- Le Bon Coin sur lequel l'agence se positionne
- LCL dans l'attente de l'appel d'offre
- Event VW

En termes de client, il existe une réorientation de la communication de Mc Donald sur les produits Core. Yves Rocher avance petit à petit mais tout va bien pour l'instant. On cherche toujours à développer le business sur Royal Canin mais cela prend un peu de temps. Salomon connaîtra une petite baisse d'activité. Sur le reste des clients comme Google, Glen Morangie ou TAG, il devrait y avoir une stabilité des revenus. Concernant Les Galeries Lafayette, le budget est en pleine discussion avec ce client.

En réponse à la remarque d'une élue, Michel Huppert explique qu'il y a des compétitions qui auront un impact sur les résultats dès le début de l'année à venir. Il faut à la fois conserver de l'optimisme et être

prudent compte tenu du contexte économique actuel, entre inflation, inquiétudes et les problèmes environnementaux. Enfin la perte du print pour Butagaz n'est pas étonnant d'autant plus que d'autres actions de communication sont internalisées chez ce client. Quant à l'avenir du print pour Belambra, il n'a rien entendu de particulier.

III. Point sur les jours de congés et jours de repos imposés en 2023.

Le calendrier de l'an prochain révèle que beaucoup de jours fériés tomberont en semaine, ce qui signifie qu'il n'y aura que dix jours de repos et douze RTT pour les salariés en heures, précise Noémie Ngo. Les jours de repos se répartiront en cinq à prendre durant le premier semestre et les cinq autres au second.

En termes de jours imposés, il est envisagé le 19 mai (pont de l'Ascension), le 14 août avec l'idée de rajouter un ou deux jours de congés en sus cette semaine-là, ce qui semble surprenant pour une élue. En ce qui concerne la période de Noël, deux options sont possibles, soit une fermeture du 22 décembre inclus jusqu'au 1^{er} janvier en posant cinq jours de congés payés, soit une fermeture du 26 décembre au 2 janvier inclus, ce qui donne le même nombre de jours de congés payés à prendre, dans les deux cas sans jours de repos ou RTT imposés.

En résumé, cela donnerait deux jours de repos/RTT imposés en mai et en août et sept jours de congés à prendre en août (deux) et à Noël (cinq), précise Noémie Ngo.

Une élue s'étonne que deux jours de congés soient imposés en août alors que la plupart du temps, elle estime que l'activité durant cette période reste importante, d'autant plus que depuis deux ans le problème du solde des congés semble avoir été correctement résolu. Une autre élue précise que cette semaine de vacances autour du quinze août, est l'une des plus chère de l'année et un élu souligne qu'on lui impose ainsi de prendre des congés au moment où il n'en a pas besoin.

En réponse, Michel Huppert explique qu'il faut regarder globalement sur la totalité de l'agence s'il s'agit d'une suractivité ou la conséquence des remplacements liés aux congés payés. Il rappelle que cela ne concerne que deux jours durant cette période mais il entend ce que les élus émettent, alors qu'ont été imposés deux jours de congés en 2022 comme ils le seront également en 2023. Il rappelle aussi que beaucoup d'entreprises ferment en cette période et que les jours de repos peuvent être cumulés sur une semaine, ce qui permet une souplesse d'organisation.

Une élue propose que les jours de repos/RTT soient utilisables durant toute l'année en dehors des deux jours imposés et sous réserve qu'ils soient acquis, plutôt qu'être soldés semestriellement. Exemple en 2023, la liberté de choisir de prendre ces huit jours sur les dix durant toute l'année. Il s'est avéré que certains clients considèrent que les honoraires versés durant cette période obligent l'agence à travailler même si eux sont fermés.

Michel Huppert est un peu réticent à cette proposition en raison de la complexité de sa gestion par les managers, qu'il ne s'agit au demeurant que deux jours et que cela facilite grandement la gestion des problèmes de solde des congés.

Une autre élue estime qu'on impose de prendre ces congés alors que la plupart des collaborateurs part en vacances en dehors de cette période du quinze août.

Michel Huppert conclut que certaines règles avantagent les uns au détriment des autres et qu'il regarde cette problématique collectivement mais il promet d'en parler avec les RH. Il reviendra vers les élus lors de la prochaine réunion.

IV. Questions diverses.

Une élue interroge la direction sur le point soulevé lors de la précédente réunion concernant un collaborateur en freelance espérant une embauche.

Michel Huppert précise que c'est en cours.

Une élue interroge la direction sur la situation du Covid à l'agence.

Aude Merceron-Guillet explique qu'il y a des cas, conformément à la situation générale en France même s'il n'est plus nécessaire de faire remonter aux Etats Unis le nombre de personnes atteintes, les personnes continuant de s'isoler ou de ne pas venir à l'agence. Globalement, on est en train d'apprendre à vivre avec, seul l'impact de ces infections successives à long terme demeure un sujet d'étude.

En réponse à l'interrogation d'une élue sur le sentiment que les collaborateurs se sentiraient mieux à l'agence, Aude Merceron-Guillet explique que les personnes, dans leur grande majorité, reviennent trois jours par semaine dans les locaux, ce qui a redonné du lien et une dynamique à l'ambiance au sein des agences. En revanche, apparaissent des troubles liés aux conséquences des confinements, à la situation globale entre guerre en Ukraine, incertitudes économiques ou problématiques environnementales, particulièrement au sein de la population féminine de la jeune génération.

QUESTIONS A L'INITIATIVE DE LA DIRECTION

V. Consultation sur les aménagements et nouvelles localisations géographiques des différents départements au sein du bâtiment de la Condamine.

Compte tenu des informations émises au point VIII de cette réunion, les élus ne pourront être consultés sur ce sujet, annonce Aude Merceron-Guillet. Cette question sera donc remise à l'ordre du jour du prochain CSE, sous réserve que de nouvelles informations majeures ne conduisent à organiser une réunion extraordinaire dans le courant du mois de décembre.

VI. Information en vue d'une consultation sur la mise à jour de l'annexe II du code de bonne conduite relative à l'alerte interne professionnelle et éthique.

Pour traiter ce point spécifique, Pascale Gros a été invitée à présenter ces éléments, compte tenu de son expertise.

Pascale Gros explique qu'à la suite de la loi Sapin 2 de 2016 pour la prévention et la lutte contre la corruption au sens large, il avait été imposé aux entreprises de mettre en place un code de bonne conduite, auquel s'ajoutait la nécessité de créer un double système d'alerte éthique. Le premier devant permettre aux collaborateurs de signaler s'il existe des personnes qui ne respectent pas ce code et le second pour signaler les infractions à la loi, à la réglementation ou aux accords internationaux. Cette dernière était ouverte à tous les collaborateurs comme aux personnes extérieures comme les co-contractants par exemple. Dans ce cas de figure, tous bénéficiaient de la protection de la loi sur les lanceurs d'alerte.

L'optique prise dans notre code de conduite, avait été de passer par une seule procédure d'alerte pour simplifier les procédures afin d'épargner aux collaborateurs l'analyse juridique des manquements signalés.

En 2019, une directive européenne a voulu étendre à l'ensemble des pays européens cette obligation de mettre en place ce double système d'alerte éthique. Ce qui a donc demandé des ajustements de la loi française afin de permettre d'être conforme à cette directive, ce qui a été publié en mars dernier, sachant que la loi française est allée au-delà de cette directive, plus protectrice du lanceur d'alerte. Les entreprises étaient en attente du décret d'application paru le 3 octobre qui fixe les modalités pratiques de cette procédure.

La loi impose donc que la référence de cette procédure soit intégrée dans le règlement intérieur, ce qui existait précédemment dans notre code de conduite. En revanche, il a fallu néanmoins procéder à quelques changements en raison notamment de la nouvelle définition du lanceur d'alerte :

- Doit être une personne physique, identique à ce qui existait auparavant.
- Devait agir d'une manière désintéressée qui a été modifié en ajoutant sans aucune contrepartie financière directe.
- Agir de bonne foi, ce qui n'est pas modifié.

- Celui qui faisait le signalement devait avoir eu personnellement connaissance des faits signalés. Désormais, il suffit d'avoir eu connaissance des faits dans le contexte professionnel auquel la loi française a précisé que si ces informations n'ont pas été obtenues dans ce contexte professionnel, celui qui fait le signalement doit en avoir eu personnellement connaissance.

Dans tous les cas, on ne peut donc refuser la protection du lanceur d'alerte puisqu'il s'agit d'une définition légale qui s'applique, qu'elle soit intégrée ou non dans notre règlement intérieur ou notre code de bonne conduite.

Le deuxième point sur lequel la loi a changé, c'est qu'auparavant, le signalement qui ouvrait droit à la protection du lanceur d'alerte pour les crimes et délits ainsi que la violation grave du droit interne ou des conventions internationales a été étendu à la simple violation d'une de ces règles. Le lanceur d'alerte peut aussi désormais signaler la violation ou la tentative de dissimulation de cette violation.

La protection du lanceur d'alerte.

Pascale Gros précise que malgré cette protection renforcée en France, l'abus de ces alertes peut engager la responsabilité du lanceur d'alerte vis-à-vis des personnes éventuellement visées, en cas de fausseté.

- Le lanceur d'alerte est protégé par le code du travail contre toutes les mesures de représailles. Une liste étendue a été publiée.
- Il dispose d'une irresponsabilité sur le plan civil. On ne peut engager sa responsabilité parce que son alerte et ses suites ont causé des préjudices à l'entreprise, excepté en cas d'abus ou de malveillance.
- Il a également une irresponsabilité pénale. Celui qui soustrait des documents d'une entreprise auxquels il est censé ne pas avoir accès pour les donner en cas d'alerte, ne peut être poursuivi pour cette raison.
- La notion de lanceur d'alerte a été élargie aux salariés, aux personnels occasionnels (intérimaires ou alternants) et aux co-contractants (freelances, fournisseurs ou clients).
- La protection du lanceur d'alerte couvre l'auteur de l'alerte ainsi que les facilitateurs (les personnes qui ont aidé ou témoignent).

Il a fallu prendre en compte ces modifications dans la procédure de nos agences, ce qui a nécessité quelques ajustements.

Pascale Gros rappelle la procédure actuelle qui doit être largement diffusée et connue :

- La personne qui souhaite faire un signalement, peut aller voir tout d'abord les élus, la RH, ses managers ou la direction, ce qui est un canal naturel existant dans une entreprise en cas de dysfonctionnement.
- L'alerte concerne principalement les cas graves, ce qui suggère une infraction à la loi. Il existe donc pour la signifier soit une plateforme dédiée dont sera rappelé le lien, soit il peut aller voir les personnes listées dans la procédure (un membre de la direction, le président de la société ou un membre de la RH) mais il doit le faire de façon écrite sous double pli (une enveloppe fermée dans une autre enveloppe à destination de la personne que l'on souhaite prévenir) pour assurer la confidentialité.

La plateforme a l'avantage d'être totalement extérieure à l'entreprise, seule une adresse mail est nécessaire et seule la personne référente désignée dans l'entreprise, en l'occurrence Pascale Gros pour les agences de DDB, reçoit l'information qu'une alerte a été déposée. Un délai de sept jours est désormais imposé pour accuser réception par écrit de la réception de l'alerte et l'information sur le traitement de l'alerte doit être faite dans les trois mois suivants. La personne qui reçoit cette alerte doit donc la transmettre aux personnes

susceptibles d'y remédier en fonction de la nature de cette alerte. Toutes les personnes impliquées dans ce traitement de l'alerte sont soumises à la confidentialité, lourdement sanctionnée pénalement par des peines de prison ou des amendes en cas de manquement.

La plateforme permet de recevoir des documents et l'identité de l'alerteur est protégée même si elle n'est pas anonyme. La CNIL a également émis des recommandations sur la protection des données et les éléments sont conservés en fonction de la gravité et des suites données à cette alerte.

Désormais, la réglementation ayant changé, il est possible de faire une alerte externe parallèlement ou successivement auprès d'un certain nombre d'organisations dont la liste est fixée par la loi (autorités judiciaires, ordres professionnels ou organismes internationaux). En revanche, le fait de rendre public un tel dysfonctionnement (via les réseaux sociaux ou la presse) est interdite tant que la procédure d'alerte interne est en cours, sous peine de perdre sa protection. Le but est aussi de protéger la réputation d'une entreprise ou des personnes.

En réponse à la question d'une élue, Pascale Gros précise qu'en cas d'alerte se révélant fausse, il existe deux cas de figure en termes de sanction potentielle. Soit la procédure a été faite normalement et aucun élément n'a été divulgué ou prouvé, auquel cas, aucune sanction envers la personne à l'origine de l'alerte n'est appliquée. Soit, la personne est insatisfaite de la réponse de l'entreprise et la conteste, il engage alors sa responsabilité parce qu'il peut nuire à la société.

Le but de cette protection étendue des personnes est destiné à favoriser la lutte contre des comportements déviants, ce qui ne signifie pas une totale impunité. Mais il y a également un devoir des entreprises de protéger ces personnes. Même en cas d'alerte extérieure unique, le lanceur d'alerte est protégé contre les représailles, la justification de sa sanction ou de son licenciement par exemple étant désormais légalement sous la responsabilité de l'employeur, le juge pouvant également ordonner une provision pour couvrir les frais de procédure de la personne concernée.

Par ailleurs, il existe un anonymat absolu sur l'identité du lanceur d'alerte mais si, dans le cadre de l'enquête, on souhaite révéler son identité, il faut obtenir son autorisation écrite.

Faisant suite à la remarque d'une élue, la communication doit être renforcée, Pascale Gros suggérant qu'une infographie simple soit affichée sur les tableaux d'affichage destinés aux salariés. Elle rappelle que le principe repose d'abord sur les canaux habituels ou le dialogue si ces problèmes adviennent, cette plateforme restant utile principalement pour les cas graves.

Cette plateforme est également accessible aux autres agences du groupe Omnicom en France, le prix de sa mise en place ayant été ainsi partagé. En conclusion, Pascale Gros doit tenir la statistique des alertes reçues et le commissaire aux comptes demande deux fois par an un état de ces alertes, du traitement de ces dernières et de la diffusion de cette information.

Aude Merceron-Guillet précise que la direction recueillera l'avis du CSE lors de la prochaine réunion.

Pascale Gros quitte la réunion.

VII. Situation des agences au regard du paiement des cotisations de sécurité sociale, de retraite complémentaire et de prévoyance.

Aude Merceron-Guillet confirme que les agences sont à jour de leurs cotisations de sécurité sociale, de retraite complémentaire et de prévoyance.

VIII. Point sur les travaux autour du bâtiment.

En ce qui concerne le planning des travaux extérieurs de façade, la date de fin du chantier reste prévue à la fin novembre, précise Michel Huppert. Sur les mouvements internes au sein du bâtiment, il demeure encore quelques incertitudes sur lesquelles il reviendra lors de la prochaine réunion, le délai de ces aménagements restant envisagé au début de l'année prochaine.

IX. Questions diverses.

Sans objet.

Prochaine réunion ordinaire le 24 novembre 2022 à 10h00.

