
Procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE de l'UES DDB du 24 février 2022

Participants :

Direction		Présent	Absent
Aude MERCERON-GUILLET	Présidente du CSE		x
Noémie NGO	Responsable 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	
Invité de la Direction			
Michel HUPPERT	Directeur Administratif et Financier	x	

ORDRE DU JOUR

Questions à l'initiative des membres du CSE	3
I. Validation des PV du 20/12/2021.	3
II. Marche des affaires.	3
III. Est-il toujours d'actualité de communiquer sur la charte TT et quand svp ?	4
IV. Questions diverses.	4
Questions à l'initiative de la direction	5
V. Point sur la situation des agences dans le cadre de la pandémie Covid-19 et les mesures prises par les agences d'un point de vue sanitaire et organisationnel.	5
VI. Point sur le lancement des entretiens (développement, charge du travail et professionnel).	5
VII. Voice 2022.	5
VIII. Information et consultation sur le calcul de l'index égalité professionnelle (cotation prise en compte pour le calcul de l'indice écart de rémunération).	6
IX. Présentation de l'index égalité professionnelle 2021.	6
X. Situation des agences au regard du paiement des cotisations de sécurité sociale, de retraite complémentaire et de prévoyance.	8
XI. Questions diverses.	8

En raison de la situation sanitaire liée à la Covid-19, la réunion s'est faite à distance, sous la présidence de Noémie NGO.

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. Validation des PV du 20/12/2021.

Quelques corrections sont apportées en séance mais elles seront complétées lors de l'envoi du document définitif qui vaudra pour validation.

II. Marche des affaires.

Michel Huppert rejoint la réunion.

Est toujours en cours, la compétition sur Krys avec une présentation la semaine prochaine pour un début de contrat prévu en cas de gain, entre mai et juin et qui concerne à la fois DDB et Score.

Une autre compétition pour Google est décalée sous une dizaine de jours.

L'agence est en contact avec un réseau de concessionnaires automobiles.

Il y a de potentiels développements pour Uber et De Beers malgré une baisse prévue des honoraires pour ce dernier. Demeurent des incertitudes sur Seat et les marques automobiles dont le retour sur l'appel d'offre Audi est toujours attendu.

Michel Huppert est extrêmement prudent concernant la situation économique, en raison des événements en Ukraine.

La charge de travail créative reste néanmoins importante malgré le faible nombre des compétitions.

Il fait enfin part du gain de Yaos et de celui sur un jeu pour Ubisoft.

De la même manière, l'organisation pour gérer les gains récents de Royal Canin, Kiloutou ou Skoda, est en cours de mise en place, tant en ce qui concerne le commercial ou la création, avec des recrutements envisagés. L'objectif visé étant d'améliorer la productivité. Ces gains compensent en partie, la baisse globale des honoraires en 2021 par rapport à 2020, en raison des incertitudes du secteur automobile et de la perte de quelques clients ou de certaines compétitions. Il restera néanmoins à trouver de nouveaux clients pour DDB afin de parvenir au même niveau de revenu que l'année écoulée et remplir les objectifs de croissance.

III. Est-il toujours d'actualité de communiquer sur la charte TT et quand svp ?

La direction attendait que les effets de la pandémie se réduisent pour communiquer, ce qui est le cas, en ajoutant le fait qu'il n'y a plus d'obligation de télétravail liée à cette situation. En conséquence, elle se fera la semaine prochaine, ce qui sera également l'occasion de rappeler le nouveau rythme de travail de l'agence, avec deux jours possibles en télétravail et trois jours en présentiel. La charte est par ailleurs déjà présente sur les panneaux d'affichage.

En réponse à une élue, Noémie Ngo précise que lors du pic d'omicron, les ressources humaines recevaient une quinzaine de mails par semaine de personnes positives ou en contact avec le Covid, il n'y en a plus qu'un ou deux désormais. De plus, il s'agit de contaminations extérieures, non dues à la présence dans l'agence, d'autant plus que les gestes barrières ou le port du masque sont globalement respectés malgré quelques comportements récalcitrants, auprès de qui les ressources humaines rappellent la bonne pratique.

Les élus constatent néanmoins un certain relâchement et s'inquiètent de la prochaine fête de l'agence dans le garage.

Selon le prochain protocole gouvernemental, les moments de convivialité seraient de nouveau autorisés à partir du 17 mars, précise Noémie Ngo. Il s'agira néanmoins de veiller à éviter un éventuel cluster.

IV. Questions diverses.

En réponse à la question d'une élue, la réouverture du bar est en cours de réflexion, explique Noémie Ngo, au même titre que la possibilité de déjeuner à l'accueil.

QUESTIONS A L'INITIATIVE DE LA DIRECTION

V. Point sur la situation des agences dans le cadre de la pandémie Covid-19 et les mesures prises par les agences d'un point de vue sanitaire et organisationnel.

Petit à petit, la vie de l'agence va essayer de reprendre normalement, constat ayant été fait que plusieurs personnes n'étaient pas revenues dans les locaux depuis longtemps. Outre la communication sur la charte du télétravail, la reprise des Latest & Greatest et le déjeuner de Noël, reporté en mars, devraient marquer ce retour et inciter à revenir.

Cette semaine, un seul cas de Covid dû à une contamination à l'extérieur.

Par rapport à ce qu'avait émis Michel Huppert lors de la dernière réunion du CSE, au sujet des travaux prévus à l'agence durant cinq ou six mois qui engendreraient des nuisances sonores, l'aménagement envisagé des horaires sera appliqué d'une manière intelligente, sans que l'objectif soit le télétravail total. Le but est que les collaborateurs reviennent trois jours au moins, ce qui sera l'organisation voulue par l'agence.

En réponse à un élu, il n'est pas certain que Condeco soit remis en service, les managers étant là pour s'assurer de la présence des membres de leur équipe. Il s'agira également de conserver une certaine souplesse en fonction des circonstances comme lors de grèves par exemple, précise Noémie Ngo.

VI. Point sur le lancement des entretiens (développement, charge du travail et professionnel).

Faisant suite à la dernière réunion qui avait présenté le nouveau support dématérialisé, la campagne d'évaluation débutera mi-mars, soit avec un mois de retard, en raison de l'absence de retours de certains managers car il faut faire parvenir en une seule fois le fichier au fournisseur.

Une élue estime que cela retardera également les choix de formation ou les demandes d'augmentation, d'autant plus que ces deux dernières années ont été compliquées.

L'espoir est que ce processus s'achève mi-avril et que cela puisse faciliter ces entretiens les années suivantes, précise Noémie Ngo. Elle rappelle que la plateforme sera identique, seule différera la page d'accueil qui sera propre à DDB (regroupant Gun, Tribal et Maul), à Score DDB et à Romance.

VII. Voice 2022.

Comme depuis quelques années, l'enquête Voice qui mesure l'engagement des salariés, sera déployée du 14 au 25 mars, soit plus tôt que d'habitude, en raison de la volonté de réaliser deux enquêtes dans l'année. Elle comprendra trente questions au lieu de quarante-trois, sera plus dynamique et permettra également de laisser quelques commentaires. Les thèmes passeront à quatre au lieu de huit :

- L'indice d'engagement
- Opportunité et carrière
- Culture d'entreprise
- Stratégie d'entreprise

Le but est d'essayer de regrouper les questions avec des thématiques plus pertinentes, bien que l'agence n'ait pu intervenir sur la rédaction ou la traduction de ces questions. Si le salarié trouve que la question n'est pas claire, il sera possible de le mettre en commentaire. Cette anticipation et ce temps très court permettront également aux agences de mettre en place des actions concrètes assez rapidement suite aux résultats de l'enquête.

VIII. Information et consultation sur le calcul de l'index égalité professionnelle (cotation prise en compte pour le calcul de l'indice écart de rémunération).

Noémie Ngo rappelle que depuis le début d'existence de cet index égalité professionnelle et notamment sur cet écart de rémunération, il avait été décidé que le calcul se baserait sur les coefficients plutôt que sur les catégories socio-professionnelles, pour des raisons de pertinence. Néanmoins, pour permettre ce calcul, il faut informer puis consulter les élus sur le choix de cette base.

Les élus votent favorablement à l'unanimité des présents pour baser le calcul de cet index sur les coefficients.

IX. Présentation de l'index égalité professionnelle 2021.

Pour rappel, l'index égalité professionnelle est destiné à s'assurer que les entreprises respectent l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est composé de cinq indicateurs :

- L'écart de rémunération
- L'écart d'augmentation individuelle
- L'écart de promotion
- Le pourcentage de salariées augmentées au retour du congé maternité
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations.

L'entreprise doit obtenir plus de 75 points sur 100 sur l'ensemble de ces indicateurs, en-deçà duquel, elle doit mener un plan d'actions pour améliorer ce sujet.

Noémie Ngo présente en détail ces résultats.

L'écart de rémunération

Pour son calcul, sont pris en compte les coefficients de la convention collective, la tranche d'âge, imposée par le législateur et la rémunération annuelle brute moyenne par équivalent temps plein (ETP) des hommes et des femmes, ce qui donne un écart moyen de rémunération. Est appliqué ensuite un seuil de pertinence de 2%, qui est considéré par le législateur comme un correctif justifiable, ce qui donne un résultat de base. Pour chaque catégorie (2.2, 3.2, etc...) et tranche d'âge, on doit donner le nombre en ETP de femmes et d'hommes sous réserve que doivent figurer au moins 3 salariés dans ces catégories car le groupe n'est alors pas pris en compte dans le calcul global.

Cet exercice de comparaison est effectué pour tous les coefficients et toutes les tranches d'âge puis on regarde tous les groupes qui contiennent plus de trois personnes avant d'effectuer le calcul. Enfin, une pondération est appliquée en fonction de la représentation de l'effectif du groupe par rapport l'effectif global moyen. Par exemple, un écart sur huit personnes n'a pas le même poids que celui concernant soixante-quatorze personnes.

Le résultat final obtenu en 2021 sur cet indicateur est de 5,1 en faveur des hommes, ce qui donne 34 points sur 40 attribués pour cet écart de rémunération, en amélioration de 5 points par rapport à 2020.

Noémie Ngo souhaite nuancer ce résultat parce que certains coefficients mélangent des postes qui n'ont rien à voir entre eux ; il s'agit là de la complexité d'application de cette loi.

L'écart d'augmentation individuelle

On regarde la proportion de salariés augmentés parmi les femmes et les hommes, en tenant compte uniquement des catégories socio-professionnelles. Le résultat donne 12,5 % de femmes TAM augmentées, 21,3 % pour les hommes TAM, 24,8 % de femmes et 26,2 % d'hommes cadres. L'écart pondéré final est de 1,4 % en faveur des hommes. Il ne tient compte que des cadres car le nombre de femmes TAM est inférieur à dix et ne peut être intégré au calcul. Cet écart étant très faible, le nombre de points retenu par le législateur est de 20 sur 20.

La particularité de cet indicateur est qu'il ne prend pas en compte les promotions qui, au sens du législateur, sont les personnes qui ont changé de coefficient au cours de l'année. Il fera l'objet de l'indicateur suivant, ne pouvant pas être compté deux fois.

L'écart de promotion

Pour tous les salariés qui ont donc changé de coefficient durant l'année, le résultat donne 12,77 % de femmes promues contre 10,66 % d'hommes parmi les TAM, 7 % pour les femmes contre 7,68 % d'hommes parmi les cadres. L'écart étant de nouveau faible, l'agence obtient 15 points sur 15.

Le pourcentage de salariées augmentées au retour du congé maternité

Il y a eu quatre retours de maternité et toutes ont été augmentées, ce qui permet d'obtenir la totalité des points, soit 15 pour cet item.

En réponse à une élue, Noémie Ngo précise que la loi impose d'augmenter les personnes de la même manière que la moyenne des augmentations de sa catégorie socio-professionnelle. Les personnes concernées ont donc reçu le même pourcentage. Cette situation s'applique également aux personnes qui adoptent un enfant.

Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations

Il y a trois femmes et sept hommes concernées, ce que le législateur considère comme méritant la moyenne, soit 5 points sur les 10 possibles.

L'index égalité professionnelle atteint 89 points sur 100 en 2021 versus 79 l'année dernière.

Noémie Ngo précise qu'elle mettra à disposition cette présentation sur la BDES pour les élus, transmettra cet index à la direction du travail et le publiera sur le site de l'agence.

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

Les agences sont à jour du paiement des cotisations de sécurité sociale, de retraite complémentaire et de prévoyance.

XI. Questions diverses.

Michel Huppert annonce également l'arrivée prochaine dans les locaux, de Portland, une agence d'Omnicom spécialisée en relation publique axée sur les institutionnels, qui devrait être installée au rez-de-chaussée, ce qui aura pour conséquence de revoir l'occupation des espaces par les différentes équipes actuellement présentes.

Au sujet du brand content, cette arrivée déplacera une partie de l'équipe mais nécessitera de réfléchir à l'aménagement global du bâtiment, explique Michel Huppert en réponse à une élue.

Une élue interroge la direction sur sa politique à propos de l'écriture inclusive qui par ailleurs, ne fait pas partie des consignes gouvernementales.

Noémie Ngo précise que cela dépend de la dernière personne qui regarde la communication, sachant que les avis sont partagés entre ceux qui s'y opposent ou trouvent cela pesant à la lecture et ceux qui estiment que c'est une écriture naturelle. Il n'y a donc pas de politique des ressources humaines mais elle prend note de cette remarque.

Pour les élus, l'essentiel est de veiller à l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes.

En réponse à une élue, Noémie Ngo précise que les équipes informatiques sont en train de travailler à la mise en place de la téléphonie via Teams mais elle dépend beaucoup d'Omnicom. A ce jour, elle n'a pas encore de visibilité. Dans la discussion qui s'ensuit avec certains élus, le principal est de rester joignable ou de pouvoir contacter les personnes. Pour l'instant, le choix d'utiliser son téléphone portable avec Teams ou non reste libre. Elle propose qu'un point soit fait lors de la prochaine réunion du CSE.

Prochaine réunion ordinaire le 31 mars 2022 à 10h00.

COMITE D'ENTREPRISE UES DDB
73/75 rue La Condamine
75017 PARIS
01 53 32 60 00



Paris, le 24 février 2022