

Procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE de l'UES DDB du 26 avril 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. PV du CSE ordinaires du 31/03.	3
II. Marche des affaires.	3
III. Est-il prévu de recevoir un rapport de la Médecine du Travail et quand svp ?	3
IV. Questions diverses.	3
Questions à l'initiative de la direction	4
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.	4
VI. Information en vue d'une consultation sur le Bilan Social 2021.	4
VII. Information en vue d'une consultation sur les orientations stratégiques de l'agence TRIBAL.	8
VIII. Information en vue d'une consultation sur les orientations stratégiques de l'agence Maul Productions.	8
IX. Information en vue d'une consultation sur les orientations stratégiques de l'agence Gutenberg Networks Inside.	9
X. Questions diverses.	9

En raison de la situation sanitaire liée à la Covid-19, la réunion s'est faite à distance ou 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. PV du CSE ordinaires du 31/03.

Après consultation des élus, la direction propose d'apporter ses commentaires et corrections puis de les transmettre pour validation.

II. Marche des affaires.

Michel Huppert rejoint la séance et fait le point sur les compétitions en cours :

- Le Petit Marseillais avec une présentation le 27 avril,
- En défense sur VW Fédération Française de Football avec un oral le 5 mai,
- McDo Reviews avec une présentation le 12 mai,
- Volta Trucks, une société qui propose des camions électriques, présentation le 23 mai,
- Les bières Corona, présentation le 25 mai,
- Les Pompes Funèbres, à venir comme Prime Vidéo et Zalando.

Sont attendues pour la semaine prochaine les réponses sur BeIN Sport et VGRF.

En termes d'inbizz, les honoraires de McDo ne sont toujours pas actés, ceux d'Yves Rocher devraient baisser. Quant à Skoda ou aux autres marques automobiles du groupe VW, ils attendent de répondre d'ici une dizaine de jours, aux propositions de l'agence pour les accompagner pendant de la crise ukrainienne.

L'agence attend de voir quelles sont les possibilités de développement sur Royal Canin, Salomon, Thalys en raison de la fusion envisagée avec Eurostar ou Hennessy si le film XO se réalise. Concernant Glen Morangie, il s'agirait d'une mission sur le développement de Jaguar directement mandatée par LVMH.

Selon Michel Huppert, cette situation n'est pas catastrophique mais est plus compliqué que les années précédentes.

III. Est-il prévu de recevoir un rapport de la Médecine du Travail et quand svp ?

La demande a été transmise et est en attente d'une réponse.

IV. Questions diverses.

Sans objet.

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.

Il y a toujours des cas de personnes atteintes dont la contamination a été faite à l'extérieur de l'agence. Pour l'instant, aucune directive n'a été publiée, notamment sur le port du masque au sein des entreprises. Chacun doit donc s'adapter ou tenir compte des contingences personnelles.

VI. Information en vue d'une consultation sur le Bilan Social 2021.

Une présentation est projetée à l'écran et commentée par Noémie Ngo.

La trame est identique à celle des années précédentes.

Aucune modification cette année 2021 au sein de l'UES DDB.

En termes d'effectif global, il y a 392 personnes au total, soit une personne de moins par rapport à 2020 avec 9 de moins chez DDB et une légère hausse chez Tribal et Score. Concernant Gun, il demeure 19 personnes contre 26 en 2020, cela en raison de la fin de Blackbird.

Sur l'effectif moyen au 31 décembre 2021, il y a une légère baisse de 397 à 378 avec en détail, 232 sur DDB, 4 sur DDB Link, 31 sur Gun, 26 sur Maul, 45 sur Score et 59 sur Tribal.

Concernant la variation des entrées/sorties, l'effet Covid des chassés/croisés s'atténue puisqu'elle se situe à 1 par rapport à -20 en 2020 avec pour DDB, une variation de 8 par exemple contre -17 en 2020, -1 sur DDB Link à l'identique, -11 versus -3 cette année pour Gun, -1 pour Maul par rapport à l'équilibre en 2020, -4 à 9 pour Score DDB et Tribal est passée de 13 à -11.

Concernant les mutations entre sociétés, il y en a eu 14 cette année contre 5 l'année dernière, sachant que les CDD successifs sont comptés comme autant d'entrées et sorties.

Sur la répartition de l'effectif par catégories, il n'y a pas de changements majeurs puisque demeurent 310 cadres en 2021 contre 311 l'année dernière, 18 assimilés cadres contre 22, 35 employés contre 32, à l'identique pour les agents de maîtrise, soit 14 personnes et 16 hors catégories versus 12 en 2020. Pour ces derniers, il s'agit d'un réajustement du coefficient et non de promotions, de nominations ou de recrutements.

En ce qui concerne la répartition de l'effectif par sexe, globalement la proportion est la même que l'année précédente, soit 59,44 % pour les femmes et 40,56 % pour les hommes en 2021 avec une légère augmentation de cette proportion chez DDB au profit des femmes.

La répartition par catégorie professionnelle, par sociétés et par sexe est la combinaison des deux résultats précédents et ne marque pas d'évolution notable.

La répartition de l'emploi par sexe et par catégorie professionnelle est une autre manière de présenter ces chiffres.

La moyenne d'âge par catégorie professionnelle, par sexe et par société donne une légère augmentation, passant de 36,52 à 36,79 ans en 2021 avec un quasi-équilibre sur DDB donnant 36,18 ans contre 36,17.

Suivent un tableau présentant la moyenne d'âge par catégorie professionnelle et le sexe puis l'échelle des âges par sexe.

L'ancienneté moyenne a augmenté en 2021 passant de 7,43 à 7,72 années mais demeure constamment autour de 7/8 ans depuis plusieurs années, précise Aude Merceron-Guillet.

L'ancienneté moyenne par catégorie donne un résultat stable à l'exception des hors catégories qui vieillissent par rapport aux cadres et aux non-cadres, soit dans le détail 0,52 pour les employés, 11,18 pour les TAM, 10,23 pour les assimilés cadres, 7,36 pour les cadres et 18,17 pour les hors catégories.

L'ancienneté moyenne par sexe au global est de 7,98 années pour les femmes contre 7,75 en 2020 et 7,47 pour les hommes contre 6,98 précédemment.

La répartition des CDD et des CDI se situe à 39 cette année pour les premiers et 353 pour les seconds, proches des résultats de 2020.

Cette répartition des CDI et des CDD par catégorie professionnelle reste globalement dans les mêmes ordres de grandeur que l'année dernière dans toutes les sociétés.

La répartition des CDI et des CDD par sexe et par société révèle qu'il y a toujours plus de femmes que d'hommes quels que soient ces types de contrat.

Les temps partiels sont 20 cette année contre 16 en 2020 avec une répartition globale quasi identique. 5 personnes à moins de 100 heures soit 3 de plus, 1 personne de plus pour une durée comprise entre 100 et 130 heures et toujours 3 personnes à plus de 130 heures.

Sur le sujet de la répartition entre les entrées et les sorties, il s'agit du même tableau que tout à l'heure présenté autrement en incluant les CDD successifs, les contrats aidés et les mutations entre sociétés. Le tableau suivant présente ces résultats en distinguant le nombre d'entrées/sorties et le nombre de salariés auquel cela correspond.

Ensuite, on constate qu'il y a eu 33 apprentis contre 25 en 2020 et 2 contrats pro contre 1 précédemment. Il y a 1 CDD de surcroît à temps partiel chez DDB et 1 chez Tribal.

Le nombre d'embauches de moins de 25 ans se situe à 57 en 2021 contre 34 l'année dernière.

La répartition des sorties par motifs et par sociétés donne un total général de 103 contre 117 figurant au bilan 2020.

Les embauches en CDI faisant suite à un CDD ont été de 5 en 2021 contre 2 en 2020, soit 2 pour DDB, 2 chez Score et 1 pour Tribal.

Il y a eu 47 stages sous convention supérieurs à deux mois contre 55 en 2020, ce qui s'explique par la présence d'alternants qui intéressent davantage les opérationnels.

Les stages transformés en CDI ont été de 10 en 2021 contre 5 l'année dernière avec 8 pour DDB et 2 pour Tribal.

Les heures d'intérim ont augmenté légèrement passant de 5063,25 à 6986,50, ce qui correspond à 3,84 ETP. En revanche, il y a une baisse des heures d'intermittence passant de 17922 à 16443, soit 7,46 ETP. Concernant le personnel extérieur, il y a eu une légère hausse par rapport à 2020 qui s'explique par les confinements successifs qui avaient nécessité moins d'heures de présence pour certaines catégories de personnes. La répartition de ces personnels se situe donc à 10,36 ETP contre 9,70 en 2020.

Concernant la répartition des congés maternité, paternité et parental, il y en eu 11 en 2021 pour les congés maternité, 6 pour le congé parental comme l'année dernière répartis entre 3 à temps partiel et 3 à temps plein. Le congé paternité malgré l'allongement de sa durée, n'a été que de 4 contre 10 en 2020.

Un nouvel item a été ajouté sur le bénéfice de l'accord égalité professionnelle qui correspond au retour du congé maternité qui est payé à temps plein pour une présence à mi-temps durant les deux premières semaines du retour.

Le taux d'absentéisme a légèrement augmenté, passant de 2,55 % à 3,46 % en raison des vagues successives de contamination au Covid probablement. En revanche, il n'y a pas eu d'accidents du travail.

Suit ensuite le détail des journées d'absence maladie qui se situe à 1045,89 jours, de congé maternité (+ 300 jours) ou de congé parental.

En ce qui concerne la répartition de la rémunération mensuelle par catégorie et par société, NS a été inscrit lorsque les personnes pouvaient être identifiées. Globalement, la moyenne générale a augmenté passant de 4291 € à 4404 € cette année.

L'écart des rémunérations des assimilés cadres, des cadres et des hors catégories divisés par celles des employés et des agents de maîtrise est de 2,54 contre 2,38, reparti à la hausse selon un élu.

Concernant l'écart des rémunérations mensuelles par sexe et par société, hors catégories inclus, les femmes ont une rémunération moins élevée que celle des hommes chez DDB, diminué chez Gun, s'équilibrent chez Score et Maul Productions et augmente chez Tribal. Un élu souligne que l'équilibre atteint par Score est lié à la présence d'une femme à la direction de cette agence.

Si on fait la comparaison par rapport à l'année dernière, cet écart de rémunérations sans les hors catégories s'est réduit chez DDB entre les hommes et les femmes, est identique chez Gun ou Score, est constant chez Maul et a augmenté légèrement chez Tribal.

Les avantages en nature (véhicules) par société se situent à 23 pour DDB contre 35 en 2020, 2 chez DDB Link, 6 chez Gun contre 8 l'année dernière, 1 chez Maul et 2 chez Score ou Tribal comme les années précédentes.

La masse salariale brute et les charges sociales annuelles correspondent à 47,17 % contre 46,90 % du chiffre d'affaires en 2020.

Le montant de la participation a évidemment augmenté en 2021 comme la plupart ont pu le constater.

Suivent ensuite toutes les dispositions conventionnelles et législatives en vigueur dont le congé décès enfant de moins de 25 ans apparu en juillet dernier et l'augmentation de la durée du congé paternité et accueil de l'enfant. Ce dernier permet d'obtenir désormais 25 jours calendaires fractionnables en cas de naissance simple et 32 jours pour des naissances multiples. Le congé doit être pris dans les six mois après la naissance

et peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours. Il s'avère que les nouveaux pères semblent adhérer à ce dispositif, précise Noémie Ngo.

Un élu interroge la direction sur les différences de durée entre certains congés accordés pour la perte de proches et sur la procédure d'obtention mise en place.

Aude Merceron-Guillet explique que dans l'exemple donné par l'élu, il s'agit d'une disposition légale. Les débats à l'assemblée nationale s'étaient focalisés justement sur ces délais. Dans ce cas de figure, le salarié transmet un certificat de décès qui est transféré vers le service de paie qui maintient alors le salaire à 100 %.

Les jours fériés sont toujours chômés, il y a vingt-cinq jours de congés ouvrés par an acquis entre le 1^{er} juin et le 31 mai et les parents qui ont trois enfants de moins de seize ans dans l'année de référence bénéficient de deux jours ouvrés supplémentaires par an.

Est précisé dans ce bilan social 2021, le nouvel accord signé le 2 décembre 2019 sur le retour de congé maternité qui s'appliquait à partir de 2020 et qui permet de bénéficier du salaire maintenu à 100 % durant les quinze premiers jours du retour à mi-temps.

Il y a eu un accident du travail chez Score en 2021, ce qui en termes de fréquence et de gravité donne zéro.

En l'absence des chiffres réactualisés, le tableau des dépenses liées au fonctionnement du bâtiment est celui de l'année précédente. Il sera mis à jour prochainement.

En termes d'événements qui ont eu lieu en 2021, l'entreprise a dû faire face à un contexte sanitaire compliqué qui a nécessité d'adapter les mesures sanitaires au sein des agences en fonction du regain de l'épidémie de Covid 19. A chaque fois, la communication portait sur le télétravail qui devenait la norme jusqu'au retour possible en respectant les gestes barrières. Au regard de l'expérience vécue par les salariés et la volonté de capitaliser sur ce nouveau mode de fonctionnement, le télétravail est devenu pérenne via une charte sur le télétravail qui est venue encadrer cette pratique accessible à tous les salariés qui le souhaitent à hauteur de deux jours par semaine et qui entrera en vigueur à compter de janvier 2022. L'effectif global des agences de l'UES est stabilisé mais reste le reflet de la situation actuelle du marché du travail au sein du secteur de la publicité. Les embauches, en baisse en 2020, croissent de nouveau mais certains salariés ont exprimé la volonté de changer de vie, ce qui a impliqué des départs et des aménagements au sein des agences.

Une seule modification au sein des sociétés dont sont originaires les élus du CSE, le transfert de DDB vers Tribal d'une élue.

Le tableau suivant présente les montants des subventions au Comité Social et Economique, tant pour le fonctionnement que pour les œuvres sociales.

Au bilan du 1% logement, il y a eu 18 actions cette année contre 21 en 2020. En revanche, la répartition est complètement différente car elle est plus diverse que celle de l'année précédente qui avait vu 19 aides Mobili jeune, 1 avance Locapass et 1 aide au financement, pour un montant total des versements quasiment identique. A noter que le montant des services apportés à DDB a atteint 82500 € soit 126 % du versement contre 37 % l'année dernière. Les salariés ont donc dû récupérer ces fonds mutualisés qui ne se reportent pas d'années en années, ce qui s'avère être une bonne chose pour un élu car ces fonds étaient habituellement peu utilisés.

La participation patronale au tickets restaurant est quasiment identique en raison de la stabilité des effectifs.

Le maintien de la maladie sans prise en charge de la prévoyance a connu une hausse, passant de 78963 € à 119953 € en 2021 en raison de l'augmentation du nombre de maladies liées à la pandémie.

La participation patronale au transport des salariés a diminué pour atteindre 101951 € contre 115172 € en 2020 en raison du télétravail plus important ou des abonnements Navigo liberté.

Aude Merceron-Guillet précise que ce bilan social 2021 sera mis au vote lors de la prochaine séance.

VII. Information en vue d'une consultation sur les orientations stratégiques de l'agence TRIBAL.

Cette agence a été marquée l'année dernière par la perte de VW Digital. Sa place est très importante au sein de DDB, les personnes souhaitant rejoindre cette agence le font pour faire du digital au sein d'une agence de communication réputée pour sa créativité. Son offre est structurée autour de trois axes :

- Business intelligence, c'est-à-dire la mise en place du consulting digital ou comment améliorer son site de e-commerce par exemple,
- Datas,
- User Expérience, dédié aux réalisations de sites de e-commerce par exemple.

Cela a été présenté à l'ensemble des équipes de direction de projets de Tribal ainsi qu'aux équipes commerciales. de DDB.

Malgré le gain récent de Skoda qui ne compense toutefois pas la perte de VW Digital, l'agence Tribal vise à développer son activité auprès des clients actuels de DDB, rien n'empêchant néanmoins de répondre à d'autres appels d'offre digitaux.

VIII. Information en vue d'une consultation sur les orientations stratégiques de l'agence Maul Productions.

Elle se compose de trois activités :

- Le studio son qui a retrouvé le client Intermarché géré par Romance et qui se développe au profit du budget Intersport, ce qui lui permettra de retrouver un niveau de revenus proche de celui de 2019.
- La post production et le montage qui sont restés stables par rapport à 2019 et en décroissance par rapport à 2020 en raison de la pandémie qui a vu le besoin de gérer l'activité en utilisant des bases d'images existantes.
- La production interne qui fonctionne bien mais travaille sur de petits budgets ou quand il n'y a pas de temps. L'activité est donc très variable et suit le rythme des besoins de DDB.

IX. Information en vue d'une consultation sur les orientations stratégiques de l'agence Gutenberg Networks Inside.

Il s'agit pour cette agence de la première année sans Blackbird. L'activité de production print est en baisse régulière depuis deux ans et devrait probablement se poursuivre en raison du challenge exercé par les clients sur les barèmes, du choix de certains clients d'utiliser des entreprises concurrentes spécialisées dans la production et des réponses apportées à la communication pour les clients (social média, digital, etc...) qui ne nécessitent pas d'impressions.

Un élu souligne que quelle que soit la digitalisation des produits proposés, demeure le besoin de retouches.

Michel Huppert explique que la réflexion porte sur la reprise par Gun Inside de certaines réalisations digitales ou sur la mise en place d'outils de workflow et de publishing comme pour la Picard Factory, dans le but de fidéliser les clients. Pour modérer les coûts, une attention est portée sur le recours aux freelances, notamment concernant la retouche.

Un élu s'interroge sur la conservation du nom de Gutenberg sachant qu'il n'y a plus vraiment de production au sein de cette entreprise à Levallois.

Michel Huppert répond que la direction de cette agence est attachée à ce nom et qu'elle bénéficie d'accords commerciaux favorables. Il précise que l'évolution est plus complexe qu'il n'y paraît.

X. Questions diverses.

Michel Huppert revient sur des incompréhensions concernant le montant de la participation. Si le montant annoncé était d'un mois de salaire, cela provenait du fait des bons résultats des agences durant l'année 2021 auxquels s'ajoutent des traitements fiscaux qui permettent de déduire ou de réintégrer des charges qui se sont avérées positives pour la participation. Il est difficile de les anticiper mais ils correspondent à 20% de cette dernière, 80% provenant donc du résultat.

Il aborde également les raisons de certains départs qui ont été envisagés, vis-à-vis de certains clients dont les pistes de création par exemple ont été modifiées. Il s'agit d'ajustements organisationnels propres à toutes les entreprises.

Cela fait suite aux remarques d'une élue, faites lors de la réunion précédente, sur le montant de la participation et sur les conséquences du télétravail, notamment la disparité des conditions accordées à certaines personnes, Michel Huppert explique qu'il s'agissait d'une période de test et qu'il y a une multitude de cas différents qui nécessite un traitement plus souple, intelligent et équitable. Les réponses apportées tiennent comptes des distances de travail par exemple et de la possibilité pour les équipes de fonctionner à distance. Ces demandes peuvent être entendues mais il faudra en faire le bilan.

Une élue souligne les difficultés du travail à distance en raison des dysfonctionnements du VPN, des OKTA et demande si la direction en a conscience.

Michel Huppert précise que l'unique inquiétude d'Omnicom est la sécurité des réseaux face aux agressions informatiques extérieures. A son avis, la résolution de ces problèmes prendra du temps car les risques persisteront et évolueront constamment. Il admet en revanche que le wifi est défaillant en raison de

perturbateurs alentours et que la connexion OKTA est compliquée en raison de modalités ou d'un nombre de codes différents. Un recrutement supplémentaire a été fait au sein des équipes informatiques pour répondre aux problèmes rencontrés. Aujourd'hui, la préparation d'un seul ordinateur nécessite cinq fois plus de travail pour en assurer la sécurité et l'installation. Le télétravail lui paraît néanmoins rester tout à fait possible.

Au sujet du télétravail, les personnes bénéficiant de plus de deux jours constatent que c'est plus compliqué qu'il n'y paraît car elles passent souvent plus de temps que prévu à l'agence.

Prochaine réunion ordinaire le 23 mai 2022 à 14h00.

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

