

Procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE de l'UES DDB du 27 janvier 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	
Valérie RISPAL RUIZ	Responsable Développement RH	x	

ORDRE DU JOUR

Questions à l'Initiative des membres du CSE	3
I. Validation des PV des 25/11, 26/11 et 7/12/2021.	3
II. Marche des affaires.	3
III. Validation de tous les PV en instance, d'août 2020 et de mars à octobre 2021.	4
IV. Calendrier des jours de congés et des jours de repos imposés pour l'année 2022.	4
V. A la vue de l'augmentation du coût de la vie et par conséquent la baisse du pouvoir d'achat, envisagez-vous une augmentation des salaires ? (plafond à définir)	4
VI. Quid de l'avancement des évaluations ?	5
VII. Questions diverses.	5
Questions à l'Initiative de la direction	6
VIII. 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.	6
IX. Point sur la digitalisation des entretiens.	6
X. Point sur la prime « inflation ».	8
XI. Point sur l'allocation forfaitaire utilisation NTIC.	9
XII. Questions diverses.	9

En raison de la situation sanitaire liée à la Covid-19, la réunion s'est faite à distance, 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. Validation des PV des 25/11, 26/11 et 7/12/2021.

Ils sont en cours de relecture et devraient parvenir prochainement à l' élu chargé de les mettre en ligne.

II. Marche des affaires.

Michel Huppert commence par annoncer une bonne nouvelle avec le gain de Royal Canin qui a décidé de confier son budget à DDB Paris à la place de DDB Amsterdam. Il s'agit d'un budget dont la gestion débute dès maintenant même si les honoraires ne seront versés qu'à partir d'avril. Ce marché est en forte progression et cette marque, basée à Montpellier, est l'une des plus importantes du groupe Mars. Seul le planneur stratégique qui s'occupait de ce budget chez DDB Amsterdam continue de travailler pour l'agence.

Pour compléter les objectifs budgétaires de 2022, sont en pointe de mire : Krys avec une réponse attendue en mai ou juin prochain, Ubisoft dont les honoraires sont encore indéfinis, la compétition Yaos pour Lactalis qui est toujours en cours avec des tests et Kiloutou qui a été gagné avec Score. Concernant cette même agence, il y a également en cours la compétition Kiabi, qui est ancien client, et le gain en défense du Crédit du Nord. Faisant suite au travail effectué l'année dernière au profit de Google, DDB est interrogé sur une nouvelle campagne.

La tendance étant de travailler plus pour gagner moins, notamment sur les budgets automobiles, cela impose de baisser les prix pour rester compétitif et de chercher à développer du newbizz.

Dans les sujets de potentiel développement, Uber est en course comme Yves Rocher avec le recrutement de nouvelles personnes pour gérer ce budget et le mettre à l'équilibre. Il reste encore Dior dont est attendu une réponse.

Pour information, Romance est en compétition sur la Banque Populaire dont la présentation a lieu la semaine prochaine avec l'objectif attendu de compenser la perte de Décathlon, parti chez BETC.

Michel Huppert suit beaucoup les comptes automobiles des agences car ils représentent un pourcentage des baisses d'honoraires. Entre Seat qui vend peu de voitures en France malgré le lancement de sa marque Cupra, la perte de VW Digital, le gain de Skoda mais qui a nécessité de réduire les barèmes de prix, il s'agit désormais d'optimiser au mieux tous les process et de veiller fondamentalement à la productivité.

Michel Huppert annonce quelques mouvements de personnes et de nouveaux recrutements pour travailler sur Royal Canin ou Skoda.

III. Validation de tous les PV en instance, d'août 2020 et de mars à octobre 2021.

Point concerné par la réponse apportée ci-dessus.

IV. Calendrier des jours de congés et des jours de repos imposés pour l'année 2022.

Noémie Ngo précise qu'il n'y a pas de surprises cette année car le calendrier n'est ni favorable, ni défavorable puisque les salariés au forfait jour travailleront 216 jours. Seront imposés en jours de repos/RTT le vendredi 27 mai de l'Ascension, le vendredi 15 juillet, le lundi 31 octobre et un jour comme d'habitude au moment de la fermeture de l'agence à Noël.

En réponse à une élue, le forfait jour prend déjà en compte la journée de solidarité du lundi de la Pentecôte qui est redevenu férié, précise Noémie Ngo.

En ce qui concerne les jours de congés payés, l'agence fermera à partir du 23 décembre inclus durant toute la semaine entre Noël et le jour de l'an, soit cinq jours de congés et un jour de repos/RTT à prendre. Il y aura également deux jours de fermeture des agences, les 11 et 12 août prochains.

En réponse à une élue, elle précise que le point est fait tous les mois sur les jours de congés pris par les collaborateurs. Le suivi réalisé avec les managers donne de bons résultats pour l'instant, ce qui sera renforcé prochainement par un tableau de situation, qui permettra d'organiser au mieux ces prises de congés sans les imposer, comme il avait été envisagé durant la période du Covid. Un message sera envoyé très prochainement à tous les salariés afin qu'ils puissent anticiper leur prise de congés.

Pour information, Michel Huppert précise que l'agence a renoncé à la compétition Lapeyre pour éviter la surcharge de travail et faciliter cette prise de congés comme cela avait eu lieu l'année dernière.

V. A la vue de l'augmentation du coût de la vie et par conséquent la baisse du pouvoir d'achat, envisagez-vous une augmentation des salaires ? (plafond à définir)

Aude Merceron-Guillet rappelle qu'il n'a jamais été dans la politique des rémunérations de DDB, de procéder à des augmentations générales comme dans certaines sociétés, souvent à la suite d'une négociation avec les partenaires sociaux. Il a toujours été pensé que cela n'avait pas de cohérence avec le choix de procéder aux augmentations de salaires sur la base du mérite, au regard de ce qui est possible de faire, de l'investissement du collaborateur, de la compétence ou de la plus-value apportée à l'entreprise. Cela ne sera pas mis en cause. Seul existait auparavant, lorsqu'il y avait une Négociation Annuelle Obligatoire avec les délégués syndicaux, un accord pour augmenter de 1,5 à 2 % les bas salaires compris entre deux et deux mille cinq cents euros selon les années.

Une élue explique le sens de cette question car il apparaît que certaines entreprises procèdent à des augmentations générales en plus de celles au mérite.

Michel Huppert complète ces propos en rappelant qu'une décision récente avait été prise d'augmenter les personnes qui ne l'avaient pas été depuis trois ans, qu'il existe des primes pouvant être attribuées et que la

participation, sous réserve d'une approbation définitive, devrait correspondre à un mois de salaire cette année.

Une élue constate que la politique de l'agence ne change pas mais elle espérait qu'il y aurait une évolution.

Il se trouve que la participation fait partie d'un partage des résultats de l'entreprise entre autres choses, commente Michel Huppert, au même titre que la mise en place de la contribution à la téléphonie. Le but est de gérer au mieux la masse salariale en suivant les salaires des personnels, les primes ou les augmentations éventuelles en fonction de la croissance par exemple.

Aude Merceron-Guillet explique que la philosophie de la loi Fabius de 2001, qui avait rendu obligatoire la participation pour les entreprises de plus de cinquante salariés, était de redistribuer la richesse et de partager les profits, indépendamment des décisions des employeurs sur les augmentations de salaire. A son avis, la participation va compenser cette absence d'augmentation.

Un élu souligne que le télétravail a accentué dans le temps les dépenses quel que soit le salaire.

Ce à quoi, Aude Merceron-Guillet explique que ce n'est pas aussi simple que cela et qu'il faudrait qu'une étude soit menée pour mettre tout à plat, car par ailleurs on réalise des économies en mangeant chez soi. Certains ont aussi adapté leur titre de transport.

Un élu fait remarquer que certains collaborateurs ne touchent pas de participation et qu'ils ne bénéficient pas forcément de la prime inflation.

VI. Quid de l'avancement des évaluations ?

Point traité plus bas.

VII. Questions diverses.

Une élue souhaite poser une question sur la téléphonie qui fait l'objet du point onze du présent ordre du jour.

QUESTIONS A L'INITIATIVE DE LA DIRECTION

VIII. 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.

Michel Huppert souhaite que les agences, en fonction de l'évolution de la situation sanitaire, reviennent à trois jours de présence et deux jours de télétravail. Il se laisse encore un peu de temps pour y réfléchir, tant en termes de date de reprise qu'en termes de souplesse laissée aux collaborateurs jusqu'aujourd'hui.

En moyenne, entre cent cinquante et cent quatre-vingts personnes ont été présentes, surtout les mardis ou les jeudis. Bien qu'en janvier, au début des recommandations, la présence se situait autour des cent-dix personnes, confirme Aude Merceron-Guillet. Ce retour sera possible dès que les levées de restrictions gouvernementales seront publiées, comme la recommandation du télétravail à compter du 2 février, en place de l'obligation souhaitée en janvier. Cela permettra dans le courant de ce mois de février de revenir à la situation envisagée dans la charte sur le télétravail par exemple.

En réponse à un élu, Michel Huppert souhaite conserver cette manière de travailler, bien que demeure la phase de test qui ne pourra être complète qu'en dehors d'une pandémie. Le vrai débat est de savoir comment faire fonctionner une agence afin de conserver l'esprit collectif lors des compétitions ou des productions. Il est peu probable qu'il y aura un retour en arrière, l'évolution de la mentalité devrait faire perdurer cette volonté d'organisation. Cela dépend également des équipes qui, par leur métier ou leur organisation, peuvent se contenter d'être moins présentes ou comme des stagiaires, des juniors et des contrats professionnels qui doivent être davantage présents à l'agence.

Cette flexibilité d'organisation, sur laquelle l'entreprise peut revenir si elle estime que son fonctionnement en pâtir, est une chance pour que les collaborateurs trouvent un meilleur équilibre dans leur vie professionnelle, souligne Aude Merceron-Guillet.

IX. Point sur la digitalisation des entretiens.

A partir de cette année, les entretiens vont être digitalisés, pour une mise en place dans le courant du mois de février.

Valérie Rispal Ruiz présente et commente ce projet avant qu'il soit proposé au comité de direction et diffusé ensuite auprès des managers puis des collaborateurs.

Les trois supports d'évaluations seront désormais digitalisés :

- L'entretien annuel de développement qui est l'entretien d'évaluation proprement dit,
- L'entretien sur la charge de travail,
- L'entretien professionnel.

Jusqu'à présent, ces trois supports étaient transmis aux managers qui les transmettaient à chaque membre de leur équipe, chacun les complétant. L'entretien avait lieu et les documents étaient enfin renvoyés signés aux ressources humaines.

Le travail se fera désormais via une plateforme développée par une société spécialisée dans ce type de prestation qui s'appelle Skillup, au sein de laquelle les trois supports seront intégrés. Il y aura trois interfaces différentes, une avec le logo de DDB qui comprendra également Maul, Tribal et Gun Inside, une autre avec celui de Score DDB et une dernière avec celui de Romance.

Aude Merceron-Guillet précise que ce choix est le résultat d'un appel d'offre qui a permis de sélectionner le prestataire qui répondait au mieux aux besoins des agences.

La grande différence résidera dans la réception simultanée d'un mail informant du démarrage de la campagne d'évaluation auprès de l'évaluateur et de l'évalué. Il suffira ensuite de cliquer sur « préparer mon entretien », ce qui permettra d'ouvrir la plateforme et de générer un mot de passe pour créer son propre compte protégé et validé RGPD. Chacun complètera alors les différents supports de son côté mais il y aura la possibilité de partager les réponses avant ou pendant l'entretien physique ou via Teams. Enfin, les supports seront signés électroniquement et enregistrés sur la plateforme, ce qui permettra de les consulter ultérieurement.

Les avantages de cet outil constituent un gain de temps, zéro papier, moins de manipulations, réalisables via un ordinateur, une tablette ou un téléphone portable. L'enregistrement est automatique et permet d'y revenir s'il manque du temps pour achever les entretiens. Les objectifs définis sur une année écoulée seront repris l'année suivante pour faciliter le suivi. Toutes les formations suivies par les collaborateurs seront répertoriées sur les six dernières années. Chacun pourra voir ainsi l'état d'avancement de son évaluation que l'on soit évaluateur ou évalué. Il sera possible de récupérer sous format PDF ses entretiens.

En ce qui concerne les RH, cet outil facilitera la connaissance de, qui fait les évaluations, de l'état d'avancement de la campagne d'entretiens dans la période donnée et de ce qui ressort globalement de cette dernière.

Valérie Rispal Ruiz présente le mail de lancement que les salariés recevront sur leur adresse professionnelle avec quelques aménagements qui restent à peaufiner avec Skillup ; celui de l'évalué puis celui de l'évaluateur qui verra toutes les personnes dont il a la charge dans son équipe. L'interface a été choisie pour sa simplicité et sa présentation la plus épurée. Il sera laissé un mois ou un mois et demi pour rendre ces évaluations à partir du moment choisi pour son lancement.

Elle prend l'exemple de l'entretien annuel de développement avec sa date de limite de signature, le nom, le profil de la personne et les différents chapitres qui composent ces entretiens : l'évaluation des objectifs, celle des compétences, les contributions apportées ou les difficultés rencontrées, un onglet sur les objectifs de l'année à venir, les commentaires, le partage et enfin la signature. Les commentaires de l'évaluateur apparaîtront dès qu'ils seront complétés. Le même principe s'appliquera aux autres types d'entretien. La seule différence se fera selon que l'évaluateur soit en lecture seule ou ait la possibilité d'y contribuer.

Enfin, le but est d'échanger de vive voix avant de signer son entretien.

En réponse à Michel Huppert, cet outil ne permet pas de réaliser une évaluation commune si un collaborateur possède plusieurs évaluateurs, précise Valérie Rispal Ruiz. Il s'agira de faire des manipulations au niveau des RH pour recueillir la consultation des autres managers car un seul est autorisé à utiliser au même moment cette plateforme.

Cet outil constitue une très belle avancée, parce qu'il est facile d'utilisation et que ces entretiens seront plus aisément récupérables par les RH et qu'il permettra de conserver des historiques.

Michel Huppert suggère à Valérie Rispal Ruiz de présenter le mail de lancement et surtout cet outil, à la création et à la direction générale, afin de recueillir leurs avis avant le lancement de la campagne des évaluations. En réponse également à sa question, elle précise que si la campagne débute mi-février, elle donnera jusqu'à la fin mars pour obtenir toutes les signatures, car certains managers gèrent des équipes importantes.

Une élue interroge Valérie Rispal Ruiz sur ce qui se passe en cas de changement de manager évaluateur en cours d'année.

Elle répond que régulièrement, une liste mise à jour parviendra à Skillup, qui tiendra compte de ces changements et en réponse à un élu, les entretiens resteront accessibles à tous les évalués, tant qu'ils sont salariés des agences. Mais ils devront néanmoins les sauvegarder comme pour leurs bulletins de paie. Elle précise que les évaluations antérieures ne seront pas intégrées sur cette nouvelle plateforme, il s'agit donc de la première année du dispositif.

Valérie Rispal Ruiz interroge les élus sur l'impression que cet outil suggère car il n'y aura pas véritablement de formation pour son utilisation, en dehors de petits tutoriels qui existent et qui pourront être envoyés ultérieurement.

Les élus estiment que cela leur paraît intuitif mais qu'il faudra le confirmer à l'usage.

En réponse à une élue qui craint que cet outil n'ait été imposé par Omnicom, Michel Huppert et Valérie Rispal Ruiz assurent qu'ils ont eu l'entière liberté de choisir cette plateforme, d'autant plus que les moyens mis à disposition par Omnicom ne correspondaient pas aux besoins de DDB.

Valérie Rispal Ruiz quitte la réunion.

Aude Merceron-Guillet précise en conclusion, d'un point de vue juridique, que les élus ne seront pas consultés sur ce dispositif car il n'y a aucune modification du contenu ou de la manière d'évaluer les collaborateurs puisqu'il ne s'agit que d'une digitalisation du processus.

X. Point sur la prime « inflation ».

Aude Merceron-Guillet rappelle que cette prime, décidée par le gouvernement, a été mise en place pour compenser l'inflation sur les matières premières et les produits de premières nécessités. Elle est destinée aux salariés en CDD, CDI, aux stagiaires ou aux apprentis alternants qui ont perçu une rémunération entre le 1^{er} janvier et le 31 octobre 2021 inférieure à vingt-six mille euros, soit moins de deux mille euros par mois et qui étaient présents en octobre. Pour simplifier, il a été demandé aux stagiaires d'en faire la demande pour l'obtenir.

Elle est d'un montant de cent euros, net de charges et net d'impôts, sera versée sur la paie de janvier 2022 et toutes les personnes concernées en ont été prévenues. Il ne s'agit pas d'une décision de l'entreprise mais son coût en sera compensé par l'état. Cent trente personnes de la BU de DDB en ont bénéficié.

XI. Point sur l'allocation forfaitaire utilisation NTIC.

Après de longues discussions tant organisationnelles que financières, la décision a été prise de donner une indemnisation mensuelle de quinze euros, étendue à tous les personnels y compris aux CDD, stagiaires ou contrats professionnels voire intérimaires dans certains cas, explique Michel Huppert.

En retour, il n'y a eu que peu de réactions, excepté certaines personnes qui craignaient que Netskope ne doivent être installé sur son téléphone personnel. En fait, si l'on accepte d'avoir sa messagerie professionnelle sur son téléphone, il sera demandé un code d'identification via une application de notification d'Omnicom.

Le deuxième point souligné est la crainte d'être dérangé durant ses périodes de déconnexion. Pour répondre à cette situation, au-delà d'un comportement raisonnable demandé aux managers, il est envisagé d'avoir deux numéros de téléphones : un personnel que vous aurez la liberté de donner ou non et un numéro Teams sur lequel les clients, collègues ou fournisseurs pourront vous joindre. Cette possibilité intéresse par ailleurs d'autres agences du réseau Omnicom en France ou en Angleterre.

En réponse à une élue, ceux qui possèdent déjà une indemnisation supérieure à ces quinze euros ne devraient pas pour l'instant en être privés, confirme Michel Huppert.

Il profite de ce point pour rappeler que si un collaborateur dispose de données sur son ordinateur, il est indispensable qu'elles soient sur One Drive car, en cas de perte, elles peuvent être ainsi sauvegardées. Un point sur cette pratique est en cours d'analyse. Il souligne, en réponse à la remarque d'une élue, que le fonctionnement du VPN ne semble pas avoir d'incidences sur l'usage de One Drive mais il vérifiera la véracité de ses propos.

XII. Questions diverses.

Faisant suite à la question d'une élue sur un éventuel déménagement de l'agence, Michel Huppert précise que la volonté est de rester. Mais elle dépend des retours d'Omnicom qui a repris la main pour finaliser le dossier.

Il est prévu de réaliser des travaux comme la création de salles de réunion, d'espaces collaboratifs et de mettre en place une zone de flex à chaque étage. Il s'agit d'une réflexion sur laquelle la direction reviendra vers les élus dès que les budgets auront été validés. Cela dépendra également de l'impact de la pandémie sur la future organisation des espaces ou les nouveaux comportements de travail.

Pour rappel, explique Michel Huppert, à partir d'avril, des travaux vont être entrepris sur certaines façades de l'immeuble, du côté des cours intérieures, qui vont générer des nuisances sonores, notamment durant six mois, jusqu'à fin septembre au plus tard. L'organisation mise en place autorisera les personnes qui seraient gênées, à ne pas venir entre huit heures du matin et midi. Elles pourront alors être présentes pendant l'après-midi jusqu'au soir si elles le souhaitent.

Des travaux à l'intérieur sont également prévus en juillet et août prochain, étages par étages. Il a été négocié avec le propriétaire, après l'avoir prévenu suffisamment à l'avance, la possibilité d'interrompre ces travaux lors de réunions client importantes.

Prochaine réunion ordinaire le 24 février 2022 à 10h00.

Paris, le 27 janvier 2022

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

