

**Procès-verbal de l'Instance Unique CHSCT-DP  
de l'UES de DDB  
Réunion extraordinaire du 3 juillet 2018**

**Présents :**

Pour la Direction :

Aude MERCERON-GUILLET, Présidente de l'Instance Unique  
Noémie NGO, Juriste Droit Social

Membres de l'Instance Unique :

Marie-Raphaële ROLLET  
Thierry DARTOIS  
Patrick LECHAT

**Invités :**

Philippe BONNET, Président de RAPP France  
Claudia PLANTAIN, Directrice Finances et Opérations de RAPP France

**Invités absents :**

M. Thomas DESSALLES, Inspecteur du Travail (Section 17C / Paris)  
Dr. Keti BONGA BOUNA, Médecin du Travail  
M. CARTON, CRAM Île-de-France

## Ordre du jour

### **Questions à l'initiative de la Direction**

#### Relevant de la compétence de l'Instance Unique

- I. Consultation sur le projet de déménagement de la société RAPP à Boulogne Billancourt ;
- II. Consultation du CHSCT sur les incidences, en matière de conditions de santé, d'hygiène et de sécurité et de conditions de travail, du projet d'entreprise de l'agence RAPP au sein d'OPMG France et du licenciement pour motif économique ;

*La séance est ouverte, sous la présidence d'Aude Merceron-Guillet.*

Pour une parfaite information, les membres du Comité d'entreprise ont été conviés à cette réunion de façon à ce qu'ils puissent s'appuyer sur l'avis rendu par le CHSCT conformément à la loi, mais les membres du comité d'entreprise ont fait savoir qu'ils n'ont pu se rendre disponibles. Le CHSCT sera donc libre d'échanger avec le Comité d'entreprise avant la réunion prévue le lendemain.

La direction estime que l'instance unique est donc en mesure de rendre un avis sur les deux consultations figurant à l'ordre du jour.

## **Questions à l'initiative de la direction**

### **I. Consultation sur le projet de déménagement de la société RAPP à Boulogne Billancourt :**

L'instance unique déclare qu'elle ne peut rendre en l'état un avis car manquent certains éléments demandés lors d'une précédente réunion, celle du 20 juin dernier. Elle rappelle qu'il est à la charge de l'entreprise de les fournir.

- Le plan côté et l'implantation des postes, plus particulièrement en raison de la dispersion des équipes ;
- L'absence d'information sur une étude genre Voice qui pourrait donner une vision d'ambiance du lieu qui les accueille ;
- La mesure de l'impact du temps de transport des salariés avec la conséquence sur leur santé dans l'avenir.
- L'absence de retour des salariés puisque nous n'avons pas la liste des personnes ayant visité le lieu ou rencontré leur futur manager.

La direction s'étonne que ces questions parviennent seulement maintenant et souligne que seul le plan côté aurait été demandé. Cela aurait mérité d'être traité plus tôt.

L'instance unique estime que le rôle de l'entreprise est de fournir ces plans d'implantation comme lors des déménagements de DDB rue La Condamine, voire de RAPP à Saint-Ouen ou lors des réaménagements de services au sein d'un même bâtiment. Il ne s'agit plus là d'un projet puisque le fait de regrouper RAPP et Proximity est de toute façon acté par OPMG France. Elle entend que la direction ne peut répondre au deuxième point car cette information appartient à Proximity. L'instance unique ne possède à ce jour aucune information satisfaisante sur les deux derniers points en dehors du sort des deux salariés en CDD.

Claudia Plantain et Philippe Bonnet précisent que les délais étaient courts pour que tous les salariés puissent rencontrer leurs futurs managers en dehors des quelques personnes qui en ont fait la demande. Cela s'est fait avec la responsable de la Data et 2 directrices commerciales qui ont vu Olivier Rippe, ainsi que par le directeur technique avec le Chief Technology Officer de Proximity. Il y a eu une prise de contact du directeur de la création de RAPP qui a souhaité faire un tour d'horizon de toute son équipe avec la directrice de création et enfin la planeuse stratégique qui a rencontré son homologue. Il demeure deux personnes du middle management, l'une en arrêt maladie pour le trafic

et l'autre, faute de disponibilité pour l'acheteuse d'art et productrice. Olivier Rippe a rencontré par ailleurs les responsables de certains comptes client. Le recul de la date du déménagement à la fin août permet aussi de laisser une certaine souplesse.

A part la création et les postes évoqués précédemment, aucune personne ne change de manager direct. Le directeur de création de RAPP a pris l'initiative de partager les qualités ou expertises de ses collaborateurs, se faisant le porte-parole des personnes qui auraient quelques difficultés à s'exprimer sur eux-mêmes et parce qu'il a lui-même constitué ses équipes.

L'instance unique souhaite obtenir la liste des personnes qui se sont rendues dans les futurs locaux ou ont rencontré leur futur manager ainsi que leurs coordonnées pour recueillir leur ressentis en retour si elles l'acceptent.

Claudia Plantain précise que le retour fait par les salariés est plutôt positif, tant sur les locaux, l'environnement du quartier, la qualité et le tarif pratiqué pour la restauration.

L'instance unique suggère que la problématique repose principalement sur l'augmentation du temps de trajet, identifié pour au moins trois collaborateurs et les conséquences sur leur organisation et leur santé. Elle demande que le télétravail soit possible au-delà de la pratique de Proximity.

Claudia Plantain a entamé des discussions avec les personnes lui ayant fait part d'une demande de télétravail supérieure à un jour. Claudia Plantain leur a répondu que deux jours seraient envisageables, sous réserve d'un accord avec Olivier Rippe et la directrice de création. Elle suggère que cette discussion se poursuive directement avec la directrice de création qui chapeautera deux de ces personnes et qui ont, non seulement un souci de temps de transport mais aussi de contrainte d'horaires pour la garde d'enfant.

Aude Merceron-Guillet résume que l'instance unique n'est pas en mesure de rendre un avis principalement en l'absence des plans.

L'instance unique répond que cette absence constitue un élément manquant important pour lequel elle souhaite obtenir idéalement, l'implantation des postes de travail avec le nom du collaborateur si possible ou au moins la zone prévue de leur installation, ainsi que des plans côtés afin de s'assurer qu'il n'y ait pas de problèmes de confort ou de sécurité dans leurs conditions de travail. Elle demande également que lui soit fourni la liste des personnes ayant visité ou s'appêtant à le faire, ou encore celles ou ceux qui auraient rencontré leur futur manager.

Une dernière demande est formulée par l'instance unique pour obtenir les coordonnées du ou de la secrétaire du CHSCT de Proximity, dont l'absence a été déplorée lors de la visite des IRP la semaine précédente.

La direction répond que c'est à l'instance unique CHSCT-DP de prendre contact.

**II. Consultation du CHSCT sur les incidences, en matière de conditions de santé, d'hygiène et de sécurité et de conditions de travail, du projet d'entreprise de l'agence RAPP au sein d'OPMG France et du licenciement pour motif économique ;**

L'instance unique interroge la direction sur les points abordés lors des précédentes réunions communes, principalement sur les licenciés.

La comptable a donc été désignée par les critères d'ordre comme faisant partie du licenciement économique. La direction a rencontré les quatre autres salariés en attendant de recevoir les deux derniers managers concernés, actuellement en congés ou indisponibles.

L'instance unique souligne que les propositions de reclassement ne doivent pas être nombreuses.

La direction répond qu'au vu des profils ou qualifications des personnes, peu de postes sont susceptibles d'intéresser.

Les mesures d'accompagnement ont été présentées à l'occasion de ces premières rencontres. Un second entretien de reclassement peut être prévu.

Aude Merceron-Guillet informe que dans le cadre d'un petit licenciement économique, la procédure impose de convoquer individuellement les personnes concernées, de tenir des entretiens préalables au licenciement, de proposer le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) en laissant 21 jours aux salariés pour accepter ou refuser ce CSP qui, en cas d'acceptation, leur permettra d'avoir un accompagnement Pôle Emploi spécifique et de bénéficier d'une allocation correspondant à 75% du dernier salaire sans délai de carence, au lieu de 57% avec possible délai de carence.

La direction précise que les propositions de poste pourraient se prolonger au-delà des 21 jours, au moins par une veille, en réponse à la question de l'instance unique sur la fin du processus de reclassement.

*L'instance unique demande une interruption de séance avant de procéder au vote.*

L'instance unique étant en mesure de procéder au vote, choisit de le faire à main levée.

*Elle vote par une voix défavorable et deux abstentions sur les incidences, en matière de conditions de santé, d'hygiène et de sécurité et de conditions de travail, du projet d'entreprise de l'agence RAPP au sein d'OPMG France et du licenciement pour motif économique.*

L'instance unique répond à la direction que les raisons de sa décision ont été exposées précédemment. Elle ne manquera pas de le faire auprès du Comité d'entreprise d'ici le lendemain. Elle rappelle que son inquiétude porte sur le devenir des licenciés - bien que deux aient déjà exprimé le souhait de ne pas être reclassés - mais aussi sur ceux qui déménageront à Boulogne et seront rapprochés de Proximity.

Aude Merceron-Guillet précise qu'en raison du refus de l'instance unique de donner son avis sur le projet de déménagement, le Comité d'entreprise ne pourra pas être interrogé et qu'en conséquence, une nouvelle réunion sera programmée, une fois les éléments demandés transmis, pour solliciter de nouveau l'avis de l'instance unique CHSCT-DP puis du CE.

*La séance est levée.*



Thierry Dartois  
Secrétaire de l'Instance Unique CHSCT-DP de l'UES DDB