

Procès-verbal de la séance ordinaire du CSE de l'UES BBDO Paris du 25 juin 2026

Participants :

Direction		Présent(e)	Absent(e)/Excusé(e)
Mme Delphine SAHORES MADAULE	Présidente du CSE	x	
Mme Sabine RUMEAU	Directrice Administrative et Financière	x	
Élus titulaires		Présent(e)	Absent(e)/Excusé(e)
M. Érick BARBOTTE	Secrétaire	x	
Mme Audrey BOHNERT			x
M. Laurent CIRRI			x
M. Thierry DARTOIS			x
Mme Jocya MALLET		x	
Mme Valérie PELERIN	Trésorière		x
Mme Corinne VULLIEZ			x
Mme Emmanuelle ZAVARONI		x	
Invité.e.s			
Mme Meryl MARTIN		Point V	
M. Pedro LOPEZ		Point V	

ORDRE DU JOUR

I. Approbation des PV	3
II. Marche des affaires	3
III. Information sur la migration du SIRH du Groupe de Reach à Workday.....	5
IV. Bilan social/égalité H&F	5
V. Point formations/outils.....	6
1. Avancée du petit workshop créa/besoins IA ?	6
2. Avancée du petit workshop commerciaux/besoins IA ?	6
3. Point sur les solutions sur les outils IA pour les créas et les autres ?	6
VI. Point sur les arrêts maladie et ATMP	7
VII. Point sur le compte Picard (collaborateurs en souffrance)	7
VIII. Point sur les équipes à la fin des contrats Cupra & Samsung	8
IX. Point sur les travaux	8
1. Déménagement immeuble	8
2. Parking vélo ? Aménagement petite entrée	8
3. Aménagement garage/cuisine	8
X. Questions diverses.....	9
1. RV action logement/1 % logement – Présentation salariés	9
2. Quid de fêter les décennies des salariés avec jours off.....	9

La séance est ouverte à 10 heures, sous la présidence de Delphine Sahores Madaule.

Nous vous informons que ce procès-verbal, conforme à l'ordre du jour initial, ne tient pas compte de la chronologie des débats.

I. Approbation des PV

Delphine SAHORES MADAULE indique que tous les procès-verbaux des précédentes réunions de CSE ont été relus. Attendu qu'ils sont très bien rédigés, il n'a pas été apporté de corrections de fond. Certains passages ont été supprimés.

Les procès-verbaux des précédentes réunions de CSE sont approuvés.

II. Marche des affaires

Caisse d'épargne

Sabine RUMEAU indique qu'une première présentation s'est tenue en début de semaine et qu'une seconde doit être réalisée devant l'ensemble des présidents de région. Une décision est attendue prochainement en vue d'un démarrage prévu en janvier 2027. Ce marché représenterait un chiffre d'affaires d'environ 1 million d'euros. Les discussions portent notamment sur les modalités de rémunération, l'organisation de l'accompagnement et les attentes du client, habitué à un fonctionnement plus direct avec son agence actuelle.

Samsung

L'Agence a franchi le premier tour du pitch Samsung. Le contrat actuel arrivant à échéance le 15 septembre, un second tour devrait être organisé début septembre. Ce calendrier pourrait constituer un avantage pour l'agence compte tenu des délais particulièrement contraints.

La Caisse d'Épargne et Samsung

Deux appels d'offres sont en cours, dont les projets seront présentés le 29 mai pour Samsung et le 3 juin pour la Caisse d'Épargne. Cette dernière représente d'ailleurs un tout nouveau prospect pour lequel BBDO fait face à TBWA, BEPC et Altmann. L'agence désire fortement acquérir le compte social Samsung.

Leboncoin

Leboncoin a lancé de manière inattendue un appel d'offres, à la suite de changements intervenus dans la gouvernance du client. Malgré une présentation destinée à éviter cette remise en concurrence, un pitch est confirmé. Elle indique que les honoraires du second semestre devraient diminuer d'environ 300 000 euros.

Sabine RUMEAU attire l'attention sur les risques liés à la signature tardive des contrats, estimant qu'une contractualisation plus rapide permettrait de mieux sécuriser les engagements financiers.

OpenMark

Sabine RUMEAU souligne l'ampleur de la campagne de recrutement engagée. Un processus rigoureux a été mis en place afin de préserver la culture de l'Entreprise malgré l'intégration simultanée d'un nombre important de nouveaux collaborateurs. Chaque candidat retenu rencontre successivement son futur manager, un représentant des ressources humaines ainsi qu'un membre du comité de direction. Sabine RUMEAU salue l'implication des équipes RH, des managers et de la direction financière dans le suivi des recrutements et des ajustements budgétaires.

Delphine SAHORES MADAULE met en exergue l'attention apportée aux recrutements.

Sabine RUMEAU indique que les mobilités internes sont privilégiées. Sur les 34 postes constituant les équipes France et centrale, 11 sont pourvus par des collaborateurs déjà présents dans l'Entreprise, les autres recrutements étant réalisés à l'externe. L'ensemble de ces recrutements est conduit sans recourir à un cabinet de recrutement.

Delphine SAHORES MADAULE détaille le dispositif d'intégration mis en œuvre. Les managers définissent les objectifs attendus dès la première semaine, puis au premier mois et au terme des trois premiers mois. Selon elle, cet accompagnement favorise la fidélisation des collaborateurs, limite le turnover et sécurise les recrutements sur les plans humain, organisationnel et financier. Cette campagne constitue une expérience particulièrement exigeante, mais également très formatrice pour l'ensemble des équipes.

Delphine SAHORES MADAULE souligne les tensions persistantes sur le recrutement de certains profils spécialisés, notamment dans le domaine des réseaux sociaux. Ainsi, une candidate a accepté une autre proposition seulement quelques heures après son entretien, ce qui démontre la forte concurrence entre les employeurs et la nécessité de réagir très rapidement.

Groupe Campari et Aperol

Sabine RUMEAU annonce qu'un important projet est en préparation avec Aperol à l'occasion de l'Euro. Ce contrat, prévu sur deux ans, pourrait représenter un montant supérieur à 1 million d'euros d'honoraires. Les échanges se poursuivent avec le client afin de définir le périmètre de l'accompagnement. Les collaborations avec Courvoisier, Sarti et Grand Marnier se poursuivent. Aperol constitue actuellement un enjeu majeur pour l'agence.

Salomon

Sabine RUMEAU souligne un manque de visibilité sur le contrat Salomon, dans un contexte marqué par l'arrivée d'une nouvelle directrice marketing.

Eurostar

Sabine RUMEAU signale une réduction d'environ 45 % des honoraires en raison des contraintes budgétaires du client.

McDo

Les honoraires ont été validés et un important projet de migration CRM devrait démarrer plus tôt que prévu. Celui-ci représenterait un montant compris entre 700 000 euros et 1 million d'euros constituant une perspective positive pour le second semestre.

Optic 2000

L'Agence a choisi de poursuivre les échanges avec le client sans engager de contentieux. Celui-ci financera une nouvelle phase de travail à hauteur de 500 000 euros afin de permettre à l'Agence de démontrer sa valeur ajoutée avant toute décision sur la poursuite de la collaboration.

Audi et Skoda

Les protocoles ont été transmis aux services achats en Allemagne. Une décision est désormais attendue d'ici la fin du mois de juillet. Ces deux marchés représentent un potentiel supérieur à 7 millions d'euros.

American Express

American Express représente une opportunité, mais les contours du projet demeurent incertains.

III. Information sur la migration du SIRH du Groupe de Reach à Workday

Delphine SAHORES MADAULE présente un projet de migration du système d'information des ressources humaines (SIRH), consistant à remplacer l'outil Reach par Workday, avec une mise en service prévue au 1^{er} septembre 2026. Ce nouvel outil centralisera les données administratives des salariés et assurera, comme l'outil actuel, les échanges avec les différents services intervenant dans les processus RH. À terme, Workday intégrera également des fonctionnalités complémentaires, notamment pour le recrutement, l'intégration des nouveaux collaborateurs, la gestion des talents, les évaluations et le reporting RH.

Dans un premier temps, les collaborateurs pourront notamment y mettre à jour certaines informations personnelles, telles que leurs coordonnées, leurs coordonnées bancaires ou leur contact d'urgence. Le nouvel outil offrira également une meilleure traçabilité des processus administratifs ainsi que des capacités de reporting plus performantes pour les équipes RH.

Le calendrier prévisionnel prévoit une préparation des données au cours des mois de juin et juillet, une phase de migration et de tests durant le mois d'août, puis une mise en production de Workday au 1^{er} septembre 2026. Les équipes RH bénéficieront d'une formation spécifique avant le déploiement de la solution.

Interrogée sur le coffre-fort électronique MyPeopleDoc, la Direction indique qu'aucune évolution n'est prévue à ce stade. Un incident technique survenu au printemps a retardé la mise à disposition de certains bulletins de salaire, à la suite d'une erreur ayant nécessité la reconstitution manuelle des identifiants techniques des coffres-forts électroniques. Cette situation est désormais résolue.

IV. Bilan social/égalité H&F

Delphine SAHORES MADAULE informe les élus que l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes progresse pour atteindre 92 points, contre 89 l'année précédente. Le bilan social est en cours de finalisation et sera communiqué ultérieurement.

V. Point formations/outils

1. Avancée du petit workshop créa/besoins IA ?
2. Avancée du petit workshop commerciaux/besoins IA ?
3. Point sur les solutions sur les outils IA pour les créas et les autres ?

Les Élus font part des difficultés rencontrées par les équipes dans l'utilisation d'OmniAI. Les fonctionnalités actuellement disponibles ne répondent pas à l'ensemble des besoins opérationnels, notamment pour les activités de postproduction, de retouche, de génération d'images en haute définition et de création de visuels destinés à l'impression. Certaines prestations vendues aux clients nécessitent aujourd'hui des solutions de contournement ou le recours à des prestataires externes afin de respecter les délais et les niveaux de qualité attendus.

Pedro LOPEZ précise que plusieurs solutions d'IA sont actuellement étudiées. Certaines sont déjà référencées ou en cours de validation par le groupe Omnicom. Ces outils permettraient d'accéder à des fonctionnalités plus avancées, tout en respectant les exigences de sécurité et de gouvernance du groupe. Des échanges sont en cours avec les équipes internationales afin de lever les derniers freins techniques, notamment liés aux licences, à l'intégration des outils et aux modalités d'authentification.

Les Élus s'enquèrent des modalités de financement des solutions.

Pedro LOPEZ explique que leur utilisation repose sur un système de licences et de crédits de consommation, nécessitant une gestion précise des usages ainsi qu'un suivi des coûts par projet. Un modèle économique devra être défini afin de permettre la refacturation de ces dépenses aux clients lorsque les prestations réalisées reposent sur l'utilisation de l'intelligence artificielle.

Les Élus abordent des exemples concrets, notamment sur le compte Picard, où les limitations des outils actuellement disponibles conduisent les équipes à mobiliser des ressources supplémentaires pour respecter les délais de production. Ces contraintes entraînent un recours accru à des prestataires externes et une diminution des marges sur certains projets. Un accès à des solutions plus performantes permettrait d'améliorer la qualité des livrables tout en réduisant ces coûts.

Les Élus effectuent un focus sur la montée en compétences des équipes. Il conviendrait d'identifier des collaborateurs référents sur les outils d'intelligence artificielle afin d'accompagner les équipes et d'assurer des formations internes adaptées aux différents métiers de l'agence.

Delphine SAHORES MADAULE remarque que des formations aux outils IA devront certaines être programmées.

Les participants au CSE conviennent de construire un argumentaire destiné à la Direction afin de démontrer l'intérêt d'investir dans de nouveaux outils d'intelligence artificielle. Celui-ci devra notamment intégrer le coût des prestations actuellement externalisées, les gains de productivité attendus, les possibilités de refacturation aux clients ainsi que les besoins de formation des collaborateurs. La Direction indique qu'une réunion sera organisée avec les responsables concernés afin d'examiner ce dossier et d'identifier une solution pérenne répondant aux besoins des équipes.

Delphine SAHORES MADAULE invite les Élus à lui transmettre des exemples concrets des fonctionnalités aujourd'hui indisponibles dans OmniAI afin d'alimenter les échanges engagés avec Omnicom sur les évolutions attendues de la plateforme.

VI. Point sur les arrêts maladie et ATMP

Delphine SAHORES MADAULE indique avoir sollicité son prestataire en matière de prévoyance afin d'analyser les données des dernières années, car la Direction avait constaté un nombre élevé d'arrêts maladie. Cette étude met en évidence un taux de salariés ayant connu au moins un arrêt de travail inférieur à la moyenne du secteur. En revanche, elle relève une proportion importante d'arrêts de longue durée, qui concentrent une part significative des journées d'absence enregistrées par l'Entreprise.

Une analyse complémentaire est engagée afin de mieux comprendre les facteurs pouvant expliquer ces situations de longue durée. Un travail sera mené avec les équipes RH pour examiner les circonstances des absences prolongées et identifier, le cas échéant, d'éventuels facteurs organisationnels susceptibles de contribuer à ces situations, tout en respectant le secret médical et la confidentialité des situations individuelles.

VII. Point sur le compte Picard (collaborateurs en souffrance)

Les Élus font part des difficultés rencontrées par les équipes, évoquant une forte pression du client, des demandes permanentes dans des délais très contraints ainsi qu'une charge de travail particulièrement importante. Plusieurs collaborateurs sont en arrêt de travail et s'interrogent sur les moyens susceptibles d'améliorer la situation.

Delphine SAHORES MADAULE indique que les effectifs ont été renforcés autant que possible, dans la limite des ressources humaines et budgétaires disponibles. Des renforts sont systématiquement apportés lorsque les situations deviennent critiques, cependant, ces recrutements interviennent souvent dans l'urgence, au moment où la charge de travail est déjà très élevée, notamment à l'approche des campagnes de Noël. La direction reste attentive aux difficultés exprimées et poursuit les échanges avec les équipes afin de rechercher des solutions.

Les Élus estiment que les plannings sont aujourd'hui régulièrement remis en cause par les retards accumulés et les nombreuses demandes de dernière minute. Les difficultés rencontrées ne concernent pas uniquement le compte Picard, mais également d'autres clients, en raison d'un manque de ressources créatives et d'une charge de travail particulièrement soutenue.

Delphine SAHORES MADAULE rappelle que plusieurs réunions de travail consacrées aux processus ont déjà été organisées. Les retards trouvent notamment leur origine dans des dépendances extérieures, telles que la transmission tardive de certains éléments ou la multiplicité des flux de production, qui convergent ensuite simultanément vers les équipes de production.

Une réflexion est actuellement menée sur l'organisation du dispositif Picard. L'objectif est d'étudier la mise en place d'une équipe dédiée et davantage intégrée, permettant de limiter les interfaces entre les différents métiers et d'améliorer la fluidité des échanges. Cette réflexion est conduite avec les responsables concernés afin d'identifier les évolutions organisationnelles les plus adaptées.

Les Élus insistent sur la nécessité de mieux formaliser les procédures de travail. Plusieurs intervenants constatent que de nombreux processus reposent encore sur les connaissances de collaborateurs historiques, ce qui fragilise l'organisation lors des départs ou des absences. Les élus proposent qu'un nouveau point soit inscrit à l'ordre du jour d'une prochaine réunion afin d'évaluer les évolutions mises en œuvre.

Delphine SAHORES MADAULE propose de refaire un point sur ce sujet en septembre.

Delphine SAHORES MADAULE rappelle que la fermeture de l'Entreprise sera maintenue les 13 et 14 juillet. Les livrables seront organisés en conséquence afin de préserver cette période de fermeture.

VIII. Point sur les équipes à la fin des contrats Cupra & Samsung

Sabine RUMEAU se dit confiante quant à la poursuite de l'activité publicitaire pour Seat Cupra, qui devrait se prolonger au second semestre, avec une perspective d'extension sur deux années supplémentaires. Toutefois, le périmètre reste inférieur à celui connu précédemment. En revanche, l'activité digitale prendra fin au 31 juillet. Les équipes concernées font actuellement l'objet d'un travail de réaffectation vers d'autres comptes, notamment McDonald's et Audi. Certains collaborateurs avaient déjà été repositionnés au cours des derniers mois, afin d'anticiper cette évolution.

IX. Point sur les travaux

1. Déménagement immeuble

Delphine SAHORES MADAULE explique que les réflexions relatives au déménagement de l'immeuble trouvent leur origine des équipes Score, qui devait conduire à leur réimplantation au sein des différentes expertises de l'agence. Cette réorganisation s'est ensuite combinée avec le gain du compte Prime, impliquant l'arrivée de nouveaux collaborateurs et la nécessité de repenser plus largement l'occupation des espaces. La Direction a ainsi fait le choix d'élaborer un projet global de réaménagement plutôt que de procéder à des adaptations ponctuelles.

Sabine RUMEAU ajoute que le projet d'aménagement a été présenté au service Real Estate du groupe Omnicom aux États-Unis. Ce projet prévoit une nouvelle répartition des étages et nécessite plusieurs mouvements entre les différentes entités présentes dans l'immeuble. Les discussions sont en cours afin d'obtenir l'accord de l'ensemble des parties concernées ainsi que les validations du groupe pour réaliser les aménagements nécessaires.

Delphine SAHORES MADAULE précise que le projet sera présenté en CSE lorsqu'il aura été validé.

2. Parking vélo ? Aménagement petite entrée

Delphine SAHORES MADAULE remarque que ce sujet est récurrent en CSE. Il n'est pas prévu de rajouter des places de parking. Si les difficultés actuelles persistent, l'accès des vélos sera interdit. Il n'a pas été identifié de solutions nouvelles. L'accès aux pompiers ainsi qu'aux personnes à mobilité réduite doit être garanti.

Un affichage sera mis en place, mentionnant le sens interdit et le fait qu'un stationnement sur certains espaces est passible d'enlèvement du vélo.

3. Aménagement garage/cuisine

Delphine SAHORES MADAULE indique que, en raison des fortes chaleurs enregistrées au niveau du studio de production, un transfert temporaire de l'activité au niveau -1, où les températures seraient plus faibles est proposé. Cette solution devra être évaluée au regard de plusieurs critères, notamment l'accessibilité des locaux, la hauteur sous plafond, les nuisances sonores, les vibrations, les conditions de circulation ainsi que les contraintes logistiques liées à l'activité.

Une phase d'expérimentation sera menée dans les jours suivants afin de comparer les conditions de travail entre le rez-de-chaussée et le niveau inférieur. En parallèle, la Direction a décidé de louer des climatiseurs industriels afin de limiter les effets des fortes chaleurs annoncées pour la semaine suivante.

Les Élus abordent les problématiques de stockage.

Delphine SAHORES MADAULE juge que le local de stockage semble avoir été cambriolé. Un travail de rangement et de réorganisation est nécessaire afin d'améliorer les conditions d'utilisation de ces espaces.

Sabine RUMEAU que le projet d'aménagement de la cuisine Picard demeure validé. Toutefois son implantation définitive dépendra des résultats des essais réalisés au niveau -1. Si cette nouvelle implantation s'avérait plus adaptée aux conditions de travail des équipes, le projet de cuisine serait revu en conséquence afin d'être installé dans le secteur retenu. À l'issue de cette phase de test, la Direction arrêtera définitivement l'emplacement du futur espace de restauration.

X. Questions diverses

1. RV action logement/1 % logement – Présentation salariés

Delphine SAHORES MADAULE propose d'inscrire ce sujet à l'ordre du jour d'un HR Talk, afin de permettre une présentation plus complète du dispositif à l'ensemble des collaborateurs. La prochaine session de HR Talk sera consacrée à la santé au travail et au handicap. La Direction envisage d'organiser ponctuellement ces rencontres en présentiel, sous un format plus interactif, afin de permettre aux collaborateurs d'échanger directement avec les équipes RH sur leurs situations individuelles.

2. Quid de fêter les décennies des salariés avec jours off

Les Élus proposent d'étudier la possibilité de valoriser les collaborateurs les plus fidèles à l'Entreprise en accordant, pour chaque décennie d'ancienneté, un nombre de jours de congés supplémentaires.

Delphine SAHORES MADAULE indique que l'Entreprise se distingue déjà par une ancienneté moyenne de sept à huit ans, particulièrement élevée au regard des standards du secteur de la publicité. Selon elle, cette situation traduit l'attachement des collaborateurs à l'Entreprise et la qualité de sa culture managériale. L'Agence ne rencontre pas de difficulté particulière en matière de fidélisation des salariés.

Delphine SAHORES MADAULE rappelle que les salariés non-cadres bénéficient déjà d'une prime d'ancienneté prévue par la convention collective, dont le montant progresse avec les années de présence et peut atteindre près de 250 euros par mois. Cette prime constitue un avantage significatif, au point que certains salariés peuvent hésiter à accéder au statut cadre en raison de sa disparition. Tout en prenant note de la proposition des élus, la Direction ne prévoit pas, à ce stade, la mise en place de jours de congés supplémentaires liés à l'ancienneté.

Sabine RUMEAU informe ensuite les membres du CSE du départ, à la fin du mois de septembre, d'une collaboratrice expérimentée du service finance. Deux nouvelles collaboratrices ont récemment rejoint l'équipe et l'organisation de la transition a été définie avec l'intéressée. Les trois prochaines clôtures comptables seront réalisées avec son accompagnement afin d'assurer une transmission complète des connaissances avant son départ. Cette réorganisation doit permettre d'assurer la continuité de l'activité malgré la perte d'une collaboratrice particulièrement expérimentée.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à l'issue de 2 heures 20 minutes de débats.