

Procès-verbal de la séance ordinaire du CSE de l'UES BBDO Paris du 26 mars 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 Pia EDELHOFF		x	
Mme Jocya MALLET		x	
Mme Valérie PELERIN	Trésorière	x	
Mme Corinne VULLIEZ		x	
Mme Emmanuelle ZAVARONI		x	

ORDRE DU JOUR

I. Validation des PV 3

II. Marche des affaires..... 3

III. Mal-être général de la cellule Picard (charge et conditions de travail)..... 5

IV. Mauvaises conditions de travail lors des shoots au garage 5

V. Avez-vous prévu le remplacement de la RRH partie en mars ? 6

VI. Mise à jour de l’affichage obligatoire..... 6

VII. Questions diverses 7

La séance est ouverte sous la présidence de Delphine Sahores Madaule à 10 heures 30.

I. Validation des PV

Ce point ne figure pas sur l'enregistrement de la réunion.

II. Marche des affaires

Sabine RUMEAU dresse un point de la marche des affaires et passe en revue les principaux enjeux.

Prime Video

L'appel d'offres Prime Video constitue le dossier majeur. L'équipe a reçu de nombreuses questions de la part du client, ce qui est perçu positivement. Toutefois, le périmètre a évolué : la partie influence a été retirée, le client envisageant probablement de confier ce volet à une agence spécialisée. Aucune confirmation définitive n'a été donnée à ce stade. Actuellement, quatre salariés de BBDO travaillent pour influence.

Le projet reste néanmoins stratégique, avec un volume estimé à environ 10 millions (hors influence) et jusqu'à 14,5 millions avec l'influence à l'échelle du réseau, dont environ 5,5 millions pour la France. Il mobiliserait une quarantaine de personnes et couvrirait 17 pays. Prime Video est un sujet d'ampleur, tant en termes de coordination internationale que de recrutements à prévoir.

Sur le plan concurrentiel, l'agence fait face notamment à VML, tandis qu'un autre concurrent semble s'être retiré. L'hypothèse dominante est un découpage du marché entre influence et social media, mais cela reste incertain. Une phase de négociation financière est encore prévue avant la décision finale, attendue dans un délai d'environ dix jours.

L'enjeu est qualifié de « *game changer* » : remporter ce contrat permettrait à l'agence de piloter un dispositif international depuis la France, ce qui constituerait une première. À l'inverse, un échec pourrait entraîner la perte du client. Le soutien des interlocuteurs côté client en France, tout en rappelant que la décision finale peut dépendre de niveaux supérieurs.

En cas de succès, la mise en œuvre nécessiterait la création d'une structure dédiée, décrite comme une « agence dans l'agence », avec des équipes spécifiques et des modes de fonctionnement adaptés à un client global. Des opportunités internes pourraient émerger, mais avec des exigences fortes, notamment la maîtrise de l'anglais et la capacité à travailler dans un environnement international avec contraintes de fuseaux horaires.

Enfin, l'organisation envisagée reposerait sur plusieurs hubs géographiques (Amérique latine, Amérique du Nord, Europe), impliquant une forte dimension interculturelle et opérationnelle. L'ensemble est perçu comme un défi majeur, à la fois exigeant et très stimulant pour l'agence.

Sabine RUMEAU insiste sur le fait que le pitch prime Video a été abordé avec prudence, en ayant conscience du changement d'échelle et du positionnement requis pour un projet international d'une telle ampleur. Elle rappelle que l'agence reste une structure française, sans statut de siège au sein du groupe, contrairement à d'autres réseaux comme Publicis Groupe, ce qui rend la situation d'autant plus exceptionnelle.

Concernant les perspectives, des réflexions sont déjà engagées sur les recrutements, avec la nécessité de s'activer rapidement en cas de gain du budget.

Caisse d'épargne

Sabine RUMEAU indique que l'Agence est bien positionnée au niveau du pitch pour la Caisse d'épargne. C'est elle qui a ainsi été sélectionnée en premier. Ce projet, estimé entre 1,5 million et 2 millions d'euros, s'inscrit dans un calendrier plus long, avec une échéance plutôt prévue pour l'année suivante.

Cofidis

Un pitch est en cours avec Cofidis, représentant un potentiel de 500 000 euros à 700 000 euros annuels.

American Express

Sabine RUMEAU évoque l'arrivée potentielle d'American Express *via* le réseau, bien que le projet soit actuellement en attente.

Audi et Skoda

L'Agence BBDO est également engagée sur les appels d'offres automobiles, incluant Audi et Skoda Auto, avec une répartition entre différentes entités du groupe.

Seat

Le contrat avec Seat arrive à échéance fin juillet. Aucun nouvel appel d'offres n'a été lancé. Sabine RUMEAU anticipe plutôt une renégociation à la baisse, avec un transfert progressif de certaines activités vers l'Espagne et une réduction significative du périmètre en France, limité notamment au social media. Le digital est déjà perdu sur certaines marques du groupe, bien qu'un contrat reste en cours jusqu'à fin décembre.

McDonald's

Un pitch CRM est en cours. BBDO répondra en partenariat avec MRM. Il s'agit d'un budget stratégique dont la mise en œuvre est prévue l'année suivante, avec, en parallèle, une refonte des outils CRM.

Sur les clients existants, Sabine RUMEAU évoque des situations globalement stables, malgré quelques incertitudes, notamment liées à des changements d'interlocuteurs pouvant ralentir les décisions.

Kellogg's,

L'agence indique que sa proposition créative semble avoir été moins bien évaluée que celle d'un autre pays. Elle attend désormais le retour sur les tests pour savoir si elle poursuivra en production. ManoMano correspond à une mission ponctuelle à faible budget (environ 40 000 euros), dans une logique de maintien de la relation malgré un contexte économique difficile pour l'entreprise.

Campari Group

L'Agence continue ainsi de travailler pour Courvoisier, participe au développement de la nouvelle marque Sarti et cherche à renforcer sa collaboration avec Aperol, tout en explorant d'autres opportunités, comme Grand Marnier. Certaines pertes sont toutefois actées, notamment sur la tequila Espolón.

Sabine RUMEAU souligne que, au regard de tous ces éléments, l'activité commerciale s'avère dense, mêlant opportunités structurantes, ajustements de périmètre et projets de moindre envergure, dans un contexte globalement compétitif et incertain.

Certains budgets liés aux spiritueux restent actifs, notamment la vodka Finlandia, qui n'appartient pas au groupe Campari Group, mais à The Coca-Cola Company. Une campagne est prévue d'ici la fin de l'année, avec des revenus variables selon les phases de production.

Sabine RUMEAU fait savoir que le contrat avec Picard Surgelés a été renouvelé, avec une refonte complète des packagings représentant environ 1 200 références par an sur trois ans. Le projet a été validé par le client, mais que la question de la rémunération reste à finaliser, ce qui constitue un enjeu prioritaire. Les enjeux de productions s'avèrent très importants. Les renforts seront étudiés, au regard du budget.

III. Mal-être général de la cellule Picard (charge et conditions de travail)

Delphine SAHORES MADAULE demande aux membres du CSE s'ils considèrent que la situation de la cellule Picard a évolué, positivement ou négativement, depuis la constitution de l'ordre du jour.

Les Élus considèrent que l'équipe Com est actuellement en difficulté, alors que la situation est, pour le moment, moins compliquée pour l'équipe Pack.

Delphine SAHORES MADAULE estime que Picard est un client compliqué. Les pressions sur les équipes sont fortes. Un cadre plus strict devrait peut être, être défini, incluant la limitation des allers-retours, le respect des plannings et une clarification des briefs, tout en veillant à une application collective en interne.

Delphine SAHORES MADAULE ajoute que l'Agence est confrontée à certaines difficultés de recrutement, notamment pour les postes de *content creators*. Des arrivées sont cependant prévues prochainement.

Les Élus alertent sur un mal-être au sein des équipes travaillant sur le compte Picard, en particulier côté communication. Ils font état de conditions de travail dégradées, avec des horaires jugés excessifs, des délais intenable et des briefs qualifiés de très insuffisants, voire inexploitable. Ces difficultés ne sont pas nouvelles et s'inscrivent dans la durée, traduisant un fonctionnement installé depuis plusieurs années. Les Élus s'interrogent sur l'effectivité des mesures correctives annoncées et demandent si des améliorations concrètes ont été observées à la suite des récentes actions mises en place.

Les Élus mettent également en avant les difficultés opérationnelles liées à des demandes incomplètes, transmises dans l'urgence, obligeant les équipes à travailler sans visibilité suffisante et générant une pression constante.

Les Élus insistent sur la nécessité de traiter en profondeur ces dysfonctionnements, en agissant à la fois sur l'organisation interne et sur la relation avec le client, afin de préserver les conditions de travail des équipes.

IV. Mauvaises conditions de travail lors des shoots au garage

Les Élus mettent en exergue des conditions matérielles de travail dégradées, notamment lors des shootings, avec des locaux inadaptés (températures extrêmes, absence d'équipements de base), impactant directement le quotidien des équipes.

Delphine SAHORES MADAULE reconnaît les difficultés opérationnelles et confirme l'existence de conditions de travail insatisfaisantes sur certains aspects, notamment en production. Elle indique toutefois que des actions sont en cours depuis plusieurs mois pour améliorer la situation, en particulier avec un projet d'aménagement d'une cuisine professionnelle adaptée aux besoins des équipes. Ce projet, en discussion depuis octobre, semble en voie de concrétisation avec des devis en cours.

Une réflexion est également engagée sur l'organisation des espaces de stockage et de travail, afin de mieux répondre aux besoins liés à l'augmentation du niveau d'exigence créative (matériel, décors, stylisme culinaire). Plusieurs pistes sont envisagées, incluant l'optimisation des espaces existants, le tri des équipements et une meilleure structuration du stockage.

Delphine SAHORES MADAULE propose d'engager un travail conjoint avec le CSE sur la gestion des espaces disponibles (locaux, archives, médiathèque), afin d'identifier des solutions concrètes et adaptées, tout en conciliant les besoins opérationnels et les contraintes existantes.

Les Élus indiquent que l'espace de stockage actuel est insuffisant, la salle dédiée étant trop petite. Ils préconisent l'utilisation d'un espace plus grand, à condition qu'il soit facilement accessible. Ils alertent également sur les conditions de travail dans le garage, jugées inadaptées pour un usage quasi quotidien (environnement encombré, températures difficiles), et s'interrogent sur leur conformité dans la durée.

Ils soulignent par ailleurs des difficultés liées aux sollicitations régulières des salariés pour des figurations « mains », qui perturbent l'organisation du travail. Ils dénoncent un manque de cadre et de visibilité sur les compensations, avec des retards constatés.

Delphine SAHORES MADAULE suggère d'organiser une visite des espaces avec les élus afin d'identifier une solution de stockage adaptée (choix entre petite ou grande pièce selon les besoins). Des ajustements seront recherchés, tout en soulignant les contraintes existantes.

Concernant le garage, Delphine SAHORES MADAULE considère qu'il s'agit d'un espace de tournage et non d'un poste de travail permanent, tout en reconnaissant la nécessité d'améliorer les conditions actuelles.

Delphine SAHORES MADAULE ajoute que les figurations « mains » doivent être compensées : un retard est en cours de régularisation. Un cadre plus clair devra être posé avec le client pour l'avenir.

V. Avez-vous prévu le remplacement de la RRH partie en mars ?

Les Élus s'interrogent sur le non-remplacement de la RRH partie en mars, estimant qu'il y a une ressource en moins malgré l'arrivée d'une nouvelle collaboratrice. Ils signalent également des dysfonctionnements RH : délais de réponse jugés trop longs, absence de retour sur certaines demandes (congrés, actionnariat, carte Navigo), et manque de lisibilité sur les interlocuteurs à contacter. Ils soulignent enfin une surcharge apparente sur une seule personne RH.

Delphine SAHORES MADAULE indique que le poste de Noémie n'est pas remplacé en tant que tel, l'organisation ayant été repensée avec l'arrivée d'une salariée et la redistribution des missions, notamment depuis la fusion des entités.

Delphine SAHORES MADAULE annonce la mise en place prochaine de nouveaux outils RH (Workday et ADP), visant à fiabiliser la gestion administrative et la paie. Une période de transition est prévue, incluant un gel temporaire des entrées et sorties (probablement en août), nécessaire à la migration des données.

Concernant les délais de réponse, Delphine SAHORES MADAULE demande que les situations concrètes lui soient remontées afin de pouvoir les traiter. Elle souligne que certains retards sont liés à une mauvaise orientation des demandes (multiplication des sollicitations directes, non-respect des circuits dédiés), ce qui génère une surcharge de travail. Elle rappelle enfin la nécessité pour les salariés de respecter les procédures internes afin de fluidifier le fonctionnement du service RH.

VI. Mise à jour de l'affichage obligatoire

Les Élus signalent d'abord que l'affichage obligatoire n'est pas totalement à jour, notamment s'agissant de la liste des représentants du personnel et, possiblement, du numéro de l'inspection du travail. Ils indiquent

aussi que certaines affectations d'équipes ou de rattachements restent erronées, ce qui crée des difficultés dans les délais et les circuits de validation.

Delphine SAHORES MADAULE indique que l'affichage a été vérifié et apparaît globalement conforme, à l'exception de la mise à jour de la liste des représentants, qu'elle s'engage à corriger, ainsi que du numéro de l'inspection du travail, qu'elle va vérifier. Elle rappelle aussi que les erreurs d'affectation doivent être remontées à Sarah afin d'être corrigées.

VII. Questions diverses

Situation des free-lances

Les Élus s'inquiètent du recours durable à des free-lances présents depuis longtemps dans l'agence, notamment à la Création, parfois dans une situation qu'ils jugent précaire. Ils soulignent que certains souhaiteraient être intégrés en CDI et estiment que cette situation mérite un suivi.

Delphine SAHORES MADAULE considère que les free-lances ne recouvrent pas une réalité unique. Certains souhaitent passer en CDI, d'autres refusent ce statut pour conserver la souplesse du freelancing, et d'autres encore ne sont pas nécessairement retenus pour une embauche pérenne. Elle rappelle que des régularisations en CDI ont déjà lieu chaque année et que plusieurs situations sont en cours.

Calendrier social

Les Élus interrogent le calendrier du prochain CSE, la présence de l'expert-comptable pour la présentation des comptes, ainsi que le calendrier de la participation.

Delphine SAHORES MADAULE confirme qu'une date de CSE doit être reprogrammée en fonction des disponibilités.

Delphine SAHORES MADAULE précise enfin que la participation ne pourra pas être finalisée avant mai, en raison du calendrier d'audit, même si le dispositif devrait être lancé à partir de la mi-avril.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à l'issue de 1 heure et 18 minutes de débats.

Le prochain CSE est programmé le 23 avril 2026.