

TRWT

truth **really** well told #1



notre ADN

TRWT (pour Truth Really Well Told) est votre journal.

Il a été concocté avec l'envie d'en faire un support d'information de proximité, qui se fait l'écho de l'actualité de l'UES McCann France.

Nous le voulons factuel, nuancé, équilibré, vivant. Sans créer de polémiques inutiles, nous souhaitons pouvoir mettre les pieds dans le plat, évoquer « les sujets qui fâchent » lorsque cela s'avère nécessaire. Et ça l'est lorsque les intérêts des salarié·e·s du groupe, la première richesse d'un groupe que nous aimons, sont mis à mal.

La « vérité » doit alors être réellement bien dite. **Le DS**

P.S. : n'hésitez pas, faites-nous faire part de vos remarques ! (cf. page 8).

McCann little stories

Pourquoi le flex office ? 2-3



You first

Les missions du CSE : la Santé et la Sécurité au Travail 4

Bullshit

« Le groupe va mal » 5

Fact checking

Les types de ruptures du contrat de travail ... 5

Knowhow

La négo du PSE (Plan de Sauvegarde de l'emploi) chez Premium Voice (MRM) 6

Debrief

Tout sur les réunions du CSE 7

Self-service

Les Activités sociales et culturelles 7

LolCat

Bruits de couloirs 8

Ça va buzzer

Dans le prochain N°. 8

« Working together » mais autrement

Déménagements, réaménagement des locaux, nouvelle organisation du travail, extension du télétravail... Bienvenue à l'ère du flex office.



ÊTES-VOUS FLEX ?
EN 2021 ON PARTAGE TOUT !

C'est quoi ?

« Working together ». WTF ? C'est le nom d'une nouvelle organisation du travail et de l'aménagement des locaux. Au programme : relocalisation de MediaBrands et des fonctions supports financières dans l'immeuble Think, réaménagement des espaces, déménagement du centre d'appel de Premium Voice à Levallois (les locaux actuels sont remis en location), nouvelle organisation du travail au sein des sociétés McCann France, incitation au télétravail. La clé de cette nouvelle organisation ? La généralisation du flex office. Cela désigne l'absence de poste de travail attribué à chaque salarié, mais on devrait plutôt parler de HOT DESK : moins de bureaux que de salariés. Objectifs affichés : « faire des économies d'échelle en réduisant le coût de l'immobilier » et « maximiser et optimiser les synergies et la collaboration entre les différentes agences ».

Pour que cela fonctionne, la politique de télétravail va être adaptée. Ce mode de travail va concerner toutes les entités McCann et les salariés des agences du groupe en France. Une fois les travaux réalisés au 4^e trimestre 2020 et l'accord télétravail entre la direction et les syndicats signé, cette politique de télétravail pourra être déployée. Un système de partage de poste sera alors organisé par agence et par service.

« Le flex office ne me vend pas du rêve »

« Je comprends l'intérêt financier du flex office. Mais quid de sa capacité à entraîner plus de fluidité, de réactivité, d'efficacité et d'épanouissement ?

Le nomadisme subi risque d'engendrer un désengagement et de nuire à la dimension sociale de l'entreprise. Transporter tes affaires à chaque fois, te pluguer où tu peux, être coupé de ta communauté de travail, avec son ambiance, son ping-pong intellectuel, son enrichissement mutuel, ne sont-ils pas contreproductifs ? Le flex office ne me vend pas du rêve. Symboliquement, tu n'as plus "ta" place dans l'entreprise. Mais j'attends de voir. Peut-être réussira-t-il, à l'instar du télétravail, à me convaincre. »

Une salariée de McCann Paris



Les 🧠

- La convivialité s'étiole avec le travail à distance et, au bureau, c'est moins « l'esprit de famille » entre collègues « habituels » qui prévaut.
- Une logistique pesante : aménager son bureau, le ranger à chaque fois (clean desk)...
- Risque de « Premiers arrivés, premiers servis ». Chaque matin, c'est la course aux bonnes places.
- Fini les Post-It que je colle sur mon écran d'ordinateur ou la photo de mon partenaire et/ou de mes enfants, de mon chien...

sur le bureau ! Bref, ça devient juste un « espace de travail » impersonnel.

Les 😞

- Le télétravail est majoritairement apprécié par les salarié.e.s. Cf. résultats de l'enquête sur le télétravail menée courant juillet par la direction.
- Les économies générées devraient permettre au groupe d'augmenter sa rentabilité.
- Le flex office pourrait favoriser les rencontres entre des collègues qui n'avaient pas l'habitude de se côtoyer.

La position du CSE

Le « monde d'après » voulu par la direction afin de pouvoir atteindre les 15 % de rentabilité exigé par les actionnaires du groupe et pour tenir compte de la crise économique engendrée par la pandémie mondiale de Covid-19 interroge. Le CSE attend donc d'avoir connaissance, outre de l'avis des collaborateurs (cf. encadré ci-dessous), des conditions financières et juridiques entourant ce réaménagement des locaux, le coût et les économies escomptées par ce projet. « *Le flex office permettra-t-il d'atteindre les 15 % ? Faudra-t-il trouver d'autres sources d'économies, notamment en réduisant la masse salariale ?* » se demande Fabien Campos, secrétaire du CSE. La Direction se veut rassurante sur

la masse salariale, mais il y a des départs en cours. Et si le groupe fait des économies, une partie de celles-ci bénéficiera-t-elle aux salarié.e.s ? » Quoi qu'il en soit, le CSE attend des mesures compensatoires financières pour les salariés qui seront en télétravail. « *Cela permettrait de tenir compte notamment des frais d'électricité (ordinateur, éclairage, chauffage,...) d'aménagement d'un espace bureau, et d'alimentation, le salarié ne pouvant bénéficier du restaurant d'entreprise* » précise Laurence Frelin, secrétaire adjointe du CSE. « Nous souhaitons aussi qu'une évaluation pour mesurer l'impact de la réorganisation sur les conditions de travail, l'organisation du travail, les méthodes de travail et les liens

entre les différentes équipes soit effectuée » ajoute Anne Dehais, secrétaire de la commission SSCT au sein du CSE. Une présentation du travail d'identification des risques générés ou accentués par le projet et des mesures de prévention que la direction entend prendre pour y faire face apparaît également indispensable, notamment en ce qui concerne les risques sanitaires. Un suivi attentif de l'aménagement des locaux par le cabinet d'architecture Unispace mandaté par la direction sera également effectué tout au long des travaux. Le CSE souhaite par ailleurs qu'un système de rotation soit mis en place pour éviter l'effet « premier arrivé, premier servi » et des mesures d'équité sur le télétravail.

LE FLEX OFFICE EN QUELQUES CHIFFRES

652
salariés pour
498 bureaux

250 €
c'est en moyenne le montant des frais exceptionnels liés au télétravail déclarés par les salariés de mars à septembre

15%
de taux de profit souhaité par l'actionnaire en 2021

Une enquête sur le flex office



Les salariés ont été sollicités fin août pour répondre à une enquête sur le flex office. C'est une initiative du CSE qui a mandaté son cabinet d'expertise **Progexa** le 30 juillet dernier pour l'accompagner dans l'examen des conséquences du projet Working Together.

Les experts sont chargés d'éclairer le CSE sur les choix, les enjeux et les conséquences de ce projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, de l'aider à formuler des propositions de prévention des risques professionnels, en particulier des risques psychosociaux, et d'amélioration des conditions de travail, et de rendre un avis éclairé. Plus précisément, Progexa va notamment mener des entretiens et faire des observations sur le terrain pour examiner les effets du flex office et du télétravail, le taux d'occupation des locaux et la densité, l'accompagnement social de la direction (accompagnement des salariés, conduite du projet).

Le cabinet doit également analyser les enjeux économiques (cf. article ci-dessus). Des points de vigilance seront également adressés au CSE afin qu'il puisse suivre au mieux le déroulé du projet.

« C'est un concept moderne »

« Je n'y vois que du positif. Comme ça va de pair avec le télétravail, cela contribue à un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Et le flex office facilite la rencontre et la communication entre les salariés de tous les métiers.

J'ai bien conscience que pour certain.e.s, cela présente des inconvénients, mais en ce qui me concerne, comme j'ai tendance à bouger sans arrêt lorsque je suis à l'agence, j'apprécie cette mobilité.

J'ai expérimenté le flex office chez BETC et ça fonctionnait globalement bien.

C'est un concept moderne qui matche parfaitement avec un groupe publicitaire. »



Une autre salariée de McCann Paris

La santé et la sécurité au travail

Anciennement dévolu au CHSCT, le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail est devenu une mission importante du CSE. Une commission de 4 membres s'occupe de ces questions cruciales.



Analyse des risques professionnels

EXEMPLES

Le document unique des risques professionnel: ajout du risque maladies lors de tournages à l'étranger (1^{er} juillet 2020), vigilance aux ondes électromagnétiques (2019)...



Harcèlement et agissements sexistes

Nomination de 2 référents harcèlement (élus en septembre 2019) :

Henry Roux-Dessarps,
Henry.Roux-Dessarps@mccann.com,
Anne Dehais,
anne.dehais@mccann.com

henry



anne



Égalité homme femme, handicap, discriminations...

L'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.



La commission santé sécurité et conditions de travail du CSE se réunit 4 fois par an et peut déclencher des enquêtes pour danger grave et imminent.

- Anne Dehais en est la Secrétaire et représente la Beauty Team
- Laurence Frelin représente MRM
- Aurélie Cuvilliers représente l'activité call center
- Fabien Campos représente McCann Paris

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
Ex : enquête climat social lancée en octobre 2019.

“Tout va mal”

Cet axiome circule dans les couloirs des bureaux du groupe McCann en France. Effectivement, les indicateurs financiers sont dans le rouge. L'activité a perdu plusieurs millions de chiffre d'affaires. La crise du Covid-19 a exacerbé les choses. Et l'actionnaire veut obtenir 15 % de rentabilité.

Pourtant, il y a quelques raisons d'espérer...

La santé financière du groupe retrouve un peu de couleurs:

- Le résultat d'exploitation (résultat net avant impôt, un indicateur clé de la rentabilité de l'activité) se redresse : en perte de plusieurs millions d'euros en 2018, il est presque à l'équilibre en 2019.

Et en 2020, il est prévu qu'il passe dans le vert.

- L'activité également se porte mieux
- Les bons résultats 2019 de Premium Voice ont permis aux salariés de l'UES McCann France (MRM, McCann Paris, Premium Voice et Craft) de toucher une participation.
- Le projet « Working Together » devrait également faire baisser les charges fixes en optimisant les coûts de location immobilière.

Et en termes d'image, McCann Paris a su se remettre en cause après la crise des « Lionnes » et décroche des Lions à Cannes.



fact checking

La rupture du contrat de travail

Aujourd'hui plus qu'autrefois, un salarié connaît plusieurs ruptures du contrat de travail au cours de son parcours professionnel. Passage en revue des principaux types de ruptures du contrat de travail existants en droit français.

La démission

La balance penche plutôt en faveur du salarié puisque la rupture est à son initiative. Bon à savoir : une absence injustifiée n'est pas une démission.

Si le salarié ne répond pas dans un délai raisonnable, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour absence injustifiée. De même, le refus du salarié d'accepter un changement des conditions de travail n'est pas une démission. Il s'agit d'un manquement aux obligations du contrat que l'employeur peut sanctionner par un licenciement pour faute.

La rupture conventionnelle (CDI)

Le salarié et l'employeur peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Le salarié perçoit une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle » dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement. Cette rupture

obéit à une procédure : entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention. Sous certaines conditions (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi), le salarié perçoit l'allocation d'assurance chômage.

Le licenciement pour motif personnel

Ce licenciement repose sur la personne du salarié : son comportement (faute...), une insuffisance professionnelle, etc. Pour être valable, la cause du licenciement doit être à la fois réelle et sérieuse : la cause doit reposer sur des faits objectifs, vérifiables et être suffisamment grave pour rendre inévitable le licenciement. Les événements s'apprécient au cas par cas, selon leur ampleur, leurs conséquences, les « états de service » du salarié. Et bien sûr, aucun licenciement ne peut être fondé sur un motif discriminatoire (sexe, religion, opinions politiques et syndicales...) ou en violation d'un droit du salarié (droit de grève...) ou d'une protection particulière dont celui-ci bénéficie.

Le licenciement individuel ou collectif pour motif économique

En cas de difficultés économiques ou de réorganisation de l'entreprise, ou de changement touchant à son contrat de travail refusé par le salarié, l'employeur peut supprimer des postes. Il doit respecter les règles concernant le reclassement de la personne concernée, l'ordre des licenciements, la convocation du salarié à un entretien préalable avant toute décision, la notification du licenciement, l'information de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), le préavis. Ce licenciement ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe. ●

Plan de Sauvegarde de l'Emploi

De l'art de concilier des intérêts divergents



© Istock

Lors d'un plan de sauvegarde de l'emploi, le rôle des délégués du personnel est crucial. Démonstration avec le cas du PSE concernant les douze licenciements au sein de la société Premium Voice, qui a abouti à un accord concerté entre les délégués syndicaux et la direction, signé le 23 juin 2020.

En mars 2020, la direction informe les représentants du personnel de l'UES McCann Erickson France qu'elle envisage des licenciements pour motif économique au sein de la société Premium Voice à la suite de la perte d'un budget. En application du Code du travail, elle propose aux organisations syndicales représentatives d'ouvrir des négociations. Objectif : aboutir à un accord sur le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) qui concerne 12 suppressions de postes. Comme la loi l'exige, elle informe et consulte préalablement le CSE. Entre les mois d'avril et de juin, 8 réunions ont lieu. Amoindrir les effets négatifs. « *Le CSE ne peut s'opposer à un PSE, mais doit en réduire l'impact social en favorisant par exemple le reclassement, la formation pour augmenter l'employabilité, l'accompagnement personnalisé par un cabinet d'outplacement, le financement des projets de création d'entreprise, etc.* » constate Fabien Campos, secrétaire du CSE et délégué syndical Infocom CGT. Pour l'assister, le CSE fait appel à son expert-comptable, le cabinet Adeco. L'accord précise notamment les catégories professionnelles concernées, les

“Le CSE ne peut s'opposer à un PSE, mais doit en réduire l'impact social en favorisant par exemple le reclassement, la formation pour augmenter l'employabilité, l'accompagnement personnalisé par un cabinet d'outplacement, le financement des projets de création d'entreprise, etc.

critères d'ordre des licenciements, le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures contenues dans le projet de plan de sauvegarde de l'emploi. « *La direction, après de longues discussions, a pris en compte la plupart de nos recommandations.* » précise Pascal Gombauld, trésorier du CSE et délégué syndical

CFDT BETOR PUB (voir encadré). Après la signature de l'accord par les parties le 23 juin, la direction soumet pour validation le PSE à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), qui le valide fin juillet.

Le CSE joue son rôle. Durant ce même mois de juillet, des propositions relatives aux postes de reclassement disponibles et aux conditions de mise en œuvre du congé de reclassement sont faites par la direction aux salariés susceptibles d'être licenciés. Trois salariés sont reclassés au sein de Premium Voice dès le 1^{er} août. Les licenciements qui n'ont pas pu être évités sont notifiés après la validation du PSE de la Direccte.

« *Compte tenu des licenciements, il serait indécent de pleinement nous réjouir, mais on peut dire que le CSE a joué pleinement son rôle dans cette affaire. Il continuera d'ailleurs à assurer puisqu'il sera représenté au sein de la commission de suivi mise en place et puisque le CSE sera régulièrement consulté jusqu'au terme de l'application du PSE* » ajoute Pascal Gombauld. ●

Les principales mesures négociées par le CSE

- Mise en place d'un Espace d'Information Conseil (cabinet spécialisé en accompagnement des ressources humaines). Objectif : informer et accompagner les salariés : procédure en cours, réglementations en vigueur et démarches associées, réorientations professionnelles possibles, etc.
- Mesures de reclassement interne : reclassements anticipés au sein du Groupe, recherche de reclassements, formation d'adaptation, période d'adaptation, mesures pour favoriser la mobilité géographique au sein du Groupe en France (frais de déménagement, 2 jours de congés exceptionnels lors du déménagement, 2 voyages de reconnaissance, prise en charge des frais d'hôtel jusqu'à un mois si le salarié

n'a pas trouvé de logement avant le début de sa prise de poste, paiement d'un double-loyer jusqu'à 2 mois (en cas de contrainte de maintien temporaire d'une double résidence), prime d'installation.

- Mesures de reclassement externe : antenne emploi (cabinet de reclassement), formations longues (500 heures minimum) ou de reconversion, formations courtes complémentaires ou d'adaptation et d'employabilité, mesures d'aide à la réalisation d'un projet personnel (création d'activité ou reprise d'activité), congé de reclassement, indemnité supra légale (enveloppe financière par salarié).


3

Salariés reclassés au sein de Premium Voice dès le 1^{er} août 2020.

Les réunions du CSE en 6 étapes


12 réunions/an

- 9 réunions ordinaires (ordres du jour libres)
- 3 réunions extraordinaires consacrées à la situation économique du groupe, les enjeux stratégiques et la politique sociale de l'entreprise




Participant.e.s

- les représentants des salarié.e.s,
- la présidente du CSE (directrice financière de McCann Paris).
- Invités : les représentants syndicaux (sans droit de vote) + éventuellement d'autres personnes selon l'ordre du jour : représentants de la direction, DRH, expert comptable du CSE, directrice juridique du groupe, représentant du courtier en assurances pour la mutuelle...




Ordre du jour

L'ordre du jour des réunions ordinaires est établi par le secrétaire du CSE après discussion avec les autres élus qui font remonter les questions et préoccupations des salariés. La direction de l'entreprise peut également inscrire des points à l'ordre du jour.




Déroulé des séances

Le secrétaire, ou en son absence la secrétaire adjointe, mène les débats. Les points à l'ordre du jour peuvent faire l'objet de décisions soumises à un vote. Chaque personne a une voix. Les décisions sont prises à la majorité des élus titulaires présents.



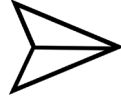
Procès verbaux des réunions

Le secrétaire rédige les procès verbaux, mais peut déléguer cette tâche à la secrétaire adjointe ou même à un prestataire extérieur. Les PV doivent être précis, neutres, factuels et être rédigés dans un délai de 15 jours maximum après la réunion.



Diffusion des procès verbaux

L'approbation du PV est soumise au vote du CSE lors la réunion suivante. Ils sont affichés sur les panneaux prévus à cet effet et/ou sont envoyés par e-mail à chaque salarié.e. La direction ne peut s'opposer à leur diffusion mais est en droit d'exiger qu'on y apporte des corrections ou demander un erratum lors de la réunion suivante.



self-service

Les actions sociales et culturelles

Chaque année, l'employeur verse une contribution afin de financer les activités sociales et culturelles pour les salarié(e)s, leurs enfants et les stagiaires. Voici un aperçu des ASC gérées par le CSE depuis sa création en avril 2019. Le budget annuel pour 2020 est d'un peu plus de 100 000 euros.

- **Les chèques cadeaux pour Noël :**
150 euros par collaborateur + 25 euros par enfant à charge. En 2020, des conditions d'attribution seront peut-être mises en œuvre.
- **Les chèques vacances :**
d'une valeur faciale de 150 euros, la participation du collaborateur est fonction de son salaire (les plus modestes paient moins). Ils seront versés prochainement (leur durée de validité est de plusieurs années).
- **Les chèques cinéma :**
10 tickets de cinéma par personne au tarif préférentiel de 5 euros.
- **L'opération « Noël des enfants » :**
De loin la plus grosse contribution (55 % du budget en 2019). Cette année, il est envisagé d'organiser l'événement à l'extérieur, sous réserve des conditions sanitaires.
- **L'opération « Pâques » :**
distribution de chocolats. En 2020, travail à distance oblige, il n'y en a pas eu.
- **Les abonnements sportifs :**
remboursement annuel de 50 euros sur un abonnement sportif. Curieusement, il y a eu moins de 25 bénéficiaires en 2019. Just Do it!



Contact : CSEmembers@interpublic.onmicrosoft.com



T'es viré ?



Nooooon , je passe au flex office !

Dessin 100 % Cruetly Free.

DANS LE PROCHAIN NUMÉRO, on vous parlera de l'**accord télétravail**. Nombre d'entre vous, nous ont alerté sur **les coûts induits par le travail** des salariés (électricité, chauffage, nourriture, transport, fournitures...). C'est un des points que les délégués syndicaux ont demandés à négocier avec la Direction, d'autant que l'entreprise a réalisé des économies d'électricité, de ménage, d'accueil, de transports et sur la subvention RIE (cantine).

La Mutuelle : autre négociation en cours, AXA a demandé une augmentation de 22 % du tarif, ou une baisse des prestations: le CSE a demandé la résiliation du contrat à titre conservatoire afin de pouvoir consulter d'autres prestataires.

L'enquête sur le Flexoffice : nous vous ferons une présentation des résultats de Progexa.

VOS ÉLU.E.S AU COMITÉ ECONOMIQUE ET SOCIAL (CSE) DE L'UES McCANN FRANCE

TITULAIRES

Fabien Campos, secrétaire, fabien.campos@mccann.com
Laurence Frelin, secrétaire adjointe, laurence.frelin@mrm.com
Pascal Gombauld, trésorier, pascal.gombauld@mrm.com
Philippe Puech, trésorier adjoint, philippe.puech@mccann.com
Delphine Devaux, delphine.devaux@mccann.com
Anne Dehais, secrétaire de la commission santé sécurité conditions de travail (CSSCT), anne.dehais@mccann.com
Isabelle Crechet, isabelle.crechet@mccann.com
Petra Kringel, petra.kringel@mrm.com
Johanna Romijn, johanna.romijn@mrm.com
Frédéric Hart, frederic.hart@mrm.com
Dany Divay, dany.divay@mccann.com
Cathy Argaz, cathy.argaz@mccann.com

Vous pouvez également les contacter sur la boîte CSE :
cse-ues-mccann@mccann.com

SUPLÉANT.E.S

Esmée Khoujlani, esmee.khoujlani@mccann.com
Aurelie Cuvilliers, aurelie.cuvilliers@mrm.com
Valene Lacotte, valene.lacotte@mrm.com
Caroline De Genis, caroline.degenis@mccann.com
Caroline Gogier, caroline.gogier@mccann.com
Mathilde Mehu, mathilde.mehu@mccann.com
Hervé Guillot, herve.guillot@mccann.com
Henry Roux-Dessarps, henry.roux-dessarps@mccann.com
Sandrine Goncalves, sandrine.goncalves@mccann.com
Gilles Ollier, gilles.ollier@mccann.com
Frederique Bilba, frederique.bilba@mccann.com

VOS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DE L'UES McCANN FRANCE

Fabien Campos délégué syndical infocom CGT > 06 86 17 78 38
Pascal Gombauld délégué syndical bétor pub CFTD > 06 09 54 29 81
Philippe Puech : délégué syndical CFE CGC, 06 28 60 74 62
Delphine Devaux : déléguée syndicale CFTC SN Pub 06 03 89 11 27

TRWT est le journal de l'intersyndicale de l'UES McCann France 28-34 Bd du parc 92200 Neuilly/Seine.
 Directeur de la publication : Romain Altmann (Infocom CGT).



Bétor-Pub



Visuels : © Homemade sauf mentions contraires - octobre 2020.