

# TRWT

truth **really** well told #2



## notre ADN

### Et de deux !

Vous semblez avoir apprécié le 1<sup>er</sup> numéro de TRWT. Gageons que ce 2<sup>e</sup> numéro vous plaira tout autant. La direction s'étant opposé à sa diffusion via la messagerie professionnelle, n'oubliez pas qu'il faut transmettre votre adresse courriel personnelle à l'un.e des délégué.e.s syndicaux.les. pour le recevoir. Faites passer le mot !  
Ce numéro approfondit notamment un sujet abordé dans le 1<sup>er</sup> numéro et qui continue à nous (pré)occuper toutes et tous : le projet Working Together. Parmi les autres sujets : la prime Macron et la négociation du contrat groupe relatif à la mutuelle. **Le DS**  
P.S. : n'hésitez pas, faites-nous part de vos remarques ! (cf. page 8).

© Istock

### McCann little stories

« Working together » : y-a-t-il un pilote dans l'avion ? ..... 2-3

### You first

Les missions du CSE : assurer l'expression collective des salariés ..... 4

### Bullshit

Engagement RSE de l'agence : « McCann lave plus blanc ! » ..... 5

### Fact checking

Compensation des coûts du télétravail : le compte n'y est pas ..... 5

### Knowhow

Santé et prévoyance : Pourquoi a-t-on changé de courtier et d'assureur ? ..... 6

### Debrief

Comment télétravailler sans se ruiner la santé ? ..... 7

### Self-service

Des tickets restaurants en vue ..... 8

### LolCat

Les lionnes chez McCann. .... 8

### Ça va buzzer

Dans le prochain N°. .... 8

# sommaire

«Working together»

# Y-a-t-il un pilote dans l'avion ?

Rétention d'informations, conduite de projet lacunaire, flou artistique sur les coûts et les gains, impréparation, télétravail devenant la norme... Le rapport Progexa demandé par le CSE sur « Working Together » pointe les insuffisances du projet de la direction.

Les conclusions du rapport d'expertise sur Working Together commandée par le CSE et menée par le cabinet Progexa du 13 août au 14 septembre\* sont sans appel. Tout d'abord, le rapport signale la difficulté d'obtenir des documents indispensables au bon déroulement de la mission et denonce l'interdiction de réaliser des entretiens avec les salariés. Alors que « *Working Together a un objectif clairement financier – réduire le niveau des frais généraux grâce à des économies de loyer, et ainsi accroître la marge opérationnelle de chacune des entités juridiques –*, le CSE de l'UES McCann ne dispose pas de l'ensemble des informations nécessaires à l'analyse et la compréhension de ce projet. » Si la volonté de permettre des synergies et des économies sur l'immobilier est affichée par la direction, les déclinaisons opérationnelles et matérielles pour les atteindre manquent à l'appel. De plus, certains chiffres provisoires semblent attester du caractère précipité de la conduite du projet. Ses délais contraints semblent être uniquement motivés par la fin du bail de MédiaBrands en fin d'année. De plus, il note qu'aucune mesure de prévention des risques n'est prévue pour encadrer ou accompagner le projet.

Working Together a largement évolué depuis sa présentation en réunion plénière le 8 juillet 2020. Au final, sur les trois lieux occupés en 2020 par les sociétés du groupe en France (dont MediaBrands et le IPG France Holding qui abrite les fonctions support comme l'informatique, la comptabilité, la paye et le service juridique), deux ont été retenus : un pour le call center qui déménage à Levallois et Think (NewTime étant rendu vacant). Il en résulte une

incertitude sur le montant des gains et des coûts à moyen terme. Si le groupe ne parvenait pas à se défaire du bail de NewTime, qui prévoit une période ferme de 6 ans, soit plus de 2 M€ de loyer – et combien de charges ? – serait à acquitter. Aux dernières nouvelles, un plateau entier de Think va également être libéré, rendant le télétravail impératif dans le Groupe, bien que proposé sur la base du volontariat.

**WORK IN PROGRESS.** Autre inconnue : les économies de loyer pour les entreprises MediaBrands et IPG France Holding. La direction ayant refusé de communiquer le



NOËL SUR LE TARMAC, ATTERRISSAGE AVANT PÂQUES ?

© Istock

montant du loyer actuel de ces sociétés, il est impossible de le calculer. Selon les données partielles transmises, les économies annuelles pour le périmètre de l'UES serait d'environ 0,6 M€ par an, dont près de la moitié pour MRM France. D'après les calculs de Progexa, à fin juillet 2020, cette économie aurait permis d'améliorer le résultat opérationnel en valeur des sociétés opérationnelles de l'UES (hormis Premium Voice, dont le compte de résultat n'a pas été transmis)

au mieux de 160 K€ pour MRM France. Le taux de marge opérationnelle aurait progressé à 9 % pour McCann Paris et MRM France. Conclusion : l'économie de loyer permise par Working Together ne suffit pas pour atteindre l'objectif de 15 % de marge opérationnelle fixé par le groupe à chacune de ses filiales et qui est la véritable finalité du projet. « *Dès lors, quelles seront les prochaines mesures d'économies envisagées pour abaisser les coûts chez McCann en France ?* » s'interroge Progexa. Le montant de la provision pour faire partir des salarié qui passe de 3,2 M€ à 5,9 M€ sur le 4<sup>e</sup> trimestre a de

quoi alerter les élus sur l'ampleur du plan de départ et la série de ruptures conventionnelles initiée par la direction au sein de l'UES confirme les inquiétudes sur l'avenir des emplois au sein du groupe.

Progexa souligne que les motivations du flex office, qui prévoit la disparition des bureaux attitrés pour la plupart des salariés, visent avant tout à réduire le nombre de postes de travail, et par là même, à optimiser les surfaces locatives. Mais cela doit-il se faire au détriment du bien-être des salariés ?

**HYPOTHÈSES FRAGILES.** L'absence de démarche participative et de recueil des besoins offrent un début de réponse... La direction mise sur des hypothèses fragiles : l'appétence supposée des salariés pour le caractère flexible et dynamique des postes de travail et la baisse du taux d'occupation des bureaux en raison d'une pratique grandissante du télétravail. Il faut pourtant bien se poser la question de pourquoi certains salariés préfèrent rester chez eux, le sondage de la direction s'étant déroulé pendant le confinement lié au COVID. La nouvelle organisation du travail manque de précision : les modalités de prises de poste sont absentes, tout comme la réalisation de certaines activités à l'avenir. L'éclatement du bureau individuel en différents espaces de travail (benches, poufs, banquettes, estrades, balancelles...) occulte les besoins matériels spécifiques (ergonomie des postes de travail aménagés en fonction de la morphologie et des besoins de l'individu, comme les sièges, ballons, repose-pieds, repose poignets, ventilateur...) et de certaines activités liés aux fonctions (imprimante individuelle, écrans supplémentaires, rangements des papiers...). Des besoins organisationnels pourraient être également difficiles à combler avec l'éclatement spatial des collectifs : moins d'échanges informels, d'entraide, de soutien, etc.

**« Pour conclure, si les salariés ont été écartés de la conception du projet, ils n'en demeurent pas moins au centre. Ils en sont même la pierre angulaire, ou plutôt la variable d'ajustement. »**

\* Rapport remis le 25 septembre 2020. L'analyse de Progexa s'appuie sur des enquêtes de terrain et les résultats d'un questionnaire totalisant 178 répondants sur les 309 salariés contactés. Les participants au questionnaire représentent tous les domaines d'activités. Parmi eux, 64 occupent une fonction managériale. Et d'autres données telles que l'âge, l'ancienneté, la part de femme/homme et de CDI sont très représentatives de l'effectif de l'UES.

### L'avis du CSE

Face au manque d'informations, le CSE est dans l'impossibilité de rendre un avis éclairé sur « Working Together ». Par conséquent, les membres du CSE demandent à la direction de suspendre son projet jusqu'à ce qu'elle soit en mesure de présenter une information complète et d'effectuer une procédure d'information-consultation en bonne et due forme. Si la direction décide de passer outre notre demande, le CSE s'est réservé le droit de saisir le juge afin qu'il sanctionne une entrave au fonctionnement de l'instance.

Le questionnaire sur le flex office en 2 chiffres

**49%**

des répondants craignent pour leur emploi dans le contexte de la crise sanitaire.

**67%**

des répondants préfèrent disposer d'un bureau attribué.

## Le télétravail : quelles conséquences ?

Le type de flex office retenu par la direction nécessite l'absence du bureau d'une partie de l'effectif. La clé : le télétravail.

Mais quelles en sont les conséquences sur l'activité ? 70,8 % des salariés de l'UES n'avaient jamais télétravaillé avant la crise sanitaire. De nombreux salariés ont donc dû s'équiper en urgence et travailler en mode parfois très dégradé.

**Plusieurs mois après, l'urgence ne peut plus être une excuse.** L'absence d'équipement adapté renforce les contraintes du travail sur écran et expose les salariés à de nombreux risques professionnels. Ces risques sont d'ordre psychosocial (isolement, éloignement du collectif, hyper-connexion, autonomie, équilibre vie professionnelle et vie personnelle...) et physique (travail prolongé sur écran, troubles musculo-squelettiques...).

Progexa constate qu'**une partie des salariés ne souhaite plus travailler dans les locaux.** Il est nécessaire de s'assurer que cette « volonté » ne résulte pas de dysfonctionnements organisationnels ou d'une souffrance au travail.

Si le travail collectif semble au cœur du projet avec notamment la volonté de « Maximiser et optimiser les synergies et la collaboration entre les différentes agences », l'effet inverse risque de se produire. Les salariés pourraient se renfermer sur eux-mêmes et se concentrer sur leurs seules tâches, quitte à priver le collectif de situations de coopération et d'entraide, pourtant facilitatrices de l'activité. En somme, le développement du télétravail ne peut faire l'économie d'une réflexion complète sur l'organisation de travail, son sens et sur les moyens associés. ●

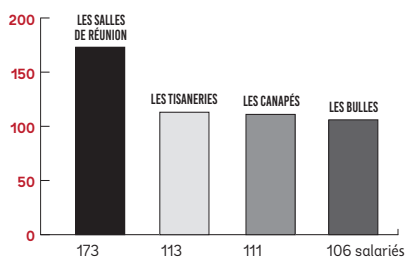
# Assurer l'expression collective des salariés

L'une des missions du CSE est d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions sur la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation du travail, la formation professionnelle et les techniques de production. Exemple avec l'enquête du CSE sur le flex office de septembre dernier et ses résultats.

# 192

C'est le nombre de salariés ayant répondu à l'enquête.

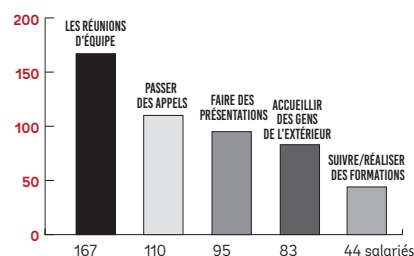
## Les espaces utilisés



### Commentaires :

48 salariés utilisent tous les espaces.  
63 salariés trois des espaces.  
46 salariés deux des espaces.  
28 utilisent un seul de ces espaces.

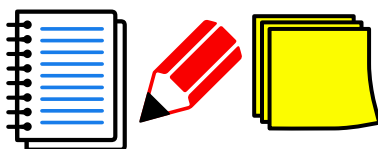
Les salles de réunions sont avant tout utilisées pour :



### Commentaires :

20 salariés ont besoin des salles pour les cinq raisons citées.  
45 pour quatre des cinq raisons.  
31 pour trois des cinq raisons.  
44 pour deux des cinq raisons.  
28 pour une seule des cinq raisons.

## L'utilisation des fournitures de bureau



Les réponses sont assez classiques : crayon, post-it, papier, cahier, imprimante, scotch, agrafeuse, etc.

## Les outils informatiques utilisés



Là aussi, beaucoup de réponses attendues : clavier, écrans, souris, pack Office, suite Adobe, tablette graphique, disque dur, Teams, iPhone, logiciels (les gens ne disent pas toujours lesquels), ordinateur performant, ordinateur portable, clé USB, imprimante.

## L'estimation des frais exceptionnels liés au télétravail

256,11 euros en moyenne  
Les 3 réponses les plus élevées : 1 300, 900 et 850 euros.  
18 des 96 réponses sont supérieures ou égales à 500 euros.  
À l'inverse, 31 personnes sur 96 ont donné une réponse inférieure ou égale à 100 euros.

**Commentaires :** La question posée pose problème : elle ne comportait pas de durée, ce qui fausse l'interprétation des réponses : par mois ? par trimestre ? par an ? depuis le début du télétravail imposé ? Quoi qu'il en soit, une constatation : le télétravail engendre des frais supplémentaires. Comment les estimer ? Ça fera l'objet d'une négociation entre les délégués syndicaux et la direction à partir de janvier.

## Le transport du matériel



178 salariés ont répondu à cette question. 74 d'entre elles estiment qu'il est contraignant de devoir se déplacer avec son matériel, en raison du poids, de l'encombrement, de la crainte de se le faire voler dans les transports en commun, etc.

## Le matériel nécessaire pour télétravailler

Les réponses sont souvent les mêmes : ordinateur, chargeur, documents, fourniture de bureau, etc. ●

### LES REMARQUES

50 personnes ont fait des remarques. Dans beaucoup de cas, les répondants soulignent que leurs charges ont augmenté et que ce serait bien d'avoir une compensation financière pour y faire face. D'autres disent qu'il leur faudrait une meilleure installation (ex : une chaise ergonomique). D'autres s'expriment sur le télétravail (volonté de continuer mais pas forcément tous les jours) et sur le flex office (il y a quelques suspicions, des salariés estiment que la volonté de l'entreprise est avant tout de faire des économies au détriment de l'humain).

# Engagement RSE de l'agence : "McCann lave plus blanc !"

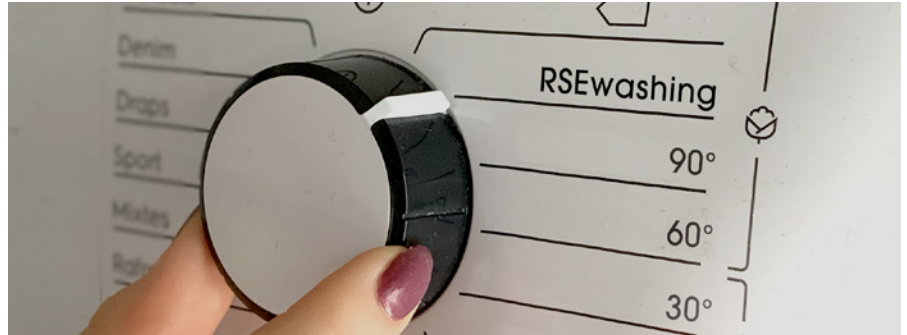
**Les formations #Not me, Identité RH, AlterNégo et autres certifications de qualité RSE à l'exemple de celle délivrée par les Lionnes, c'est bien mais insuffisant.**

Nous pourrions même dire que ça laisse un arrière-goût de, comment dire, « RSEwashing » ? Autre questionnement : pourquoi voit-on ressortir sur Instagram (compte **Balance ton agency**), des témoignages si préoccupants concernant McCann Paris ? Quelle mesure ont été prises et comment la direction se positionne-t-elle sur ces affaires ?

Fin 2019, lors de « l'affaire » des harcèlements, les référents harcèlements du CSE ont pu s'entretenir avec le cabinet

d'avocat Westendorp, missionné par la direction pour recueillir les témoignages des salariés plaignants. Mais le CSE n'a pu avoir accès au rapport malgré ses demandes. Il a seulement été destinataire d'un résumé qui accablait les deux directeurs de création de McCann Paris, mais

exonérait les autres personnes mises en cause. Tant que l'on ne traitera pas le problème, on risque de voir resurgir ces dénonciations qui entachent la réputation de McCann. Comme le dit le proverbe persan : « 100 lavages ne blanchissent pas le charbon ». ●



## fact checking

# Compensation des coûts du télétravail : le compte n'y est pas

De nombreux salarié.e.s ont alerté le CSE sur les coûts induits par le travail à distance : électricité, chauffage, nourriture, fournitures... Les délégués ont demandé à négocier avec la direction, surtout que l'entreprise réalise avec le télétravail des économies d'électricité, de ménage, d'accueil, de transports et sur la subvention RIE (restauration d'entreprise).

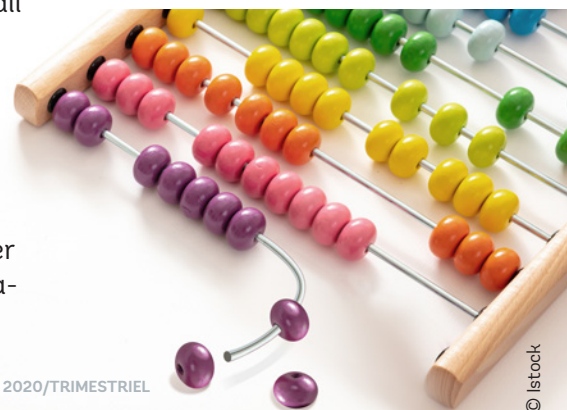
Pour donner un coup de pouce au pouvoir d'achat des personnes ayant les plus bas salaires, le CSE avait demandé à la direction le versement de la prime Macron. Si la direction l'a effectivement versée, elle n'a pas souhaité négocier avec le CSE. Quoi qu'il en soit, si c'est un premier pas appréciable, il est insuffisant pour au moins trois raisons :

- 1 - Les économies réalisées par

les agences du Groupe sont sans commune mesure avec le montant de la prime Macron (estimé à 65 000 euros par l'expert-comptable du CSE, à comparer aux 600 000 euros d'économies de loyer auxquels s'ajoute la réduction des prestataires externes estimées à 250 000 euros à fin juin).

- 2 - La prime Macron n'est pas récurrente. Le CSE a demandé à plusieurs reprises à la direction de négocier un barème d'indemnités des coûts du télétravail via un accord avec la direction.
- 3 - Une partie des salariés et les stagiaires, qui bénéficiaient d'une vraie aide avec la gratuité de la cantine, sont exclus de la prime Macron. La direction pourrait refuser de dédommager les salarié.e.s qui font du télétravail au prétexte que c'est sur la

base du volontariat. Or si aucun salarié ne faisait de télétravail, le principe du flex office retenu par la direction ne pourrait pas fonctionner. L'équité voudrait donc que l'accord télétravail se fasse dans une logique « gagnant-gagnant ». Les délégués syndicaux demanderont lors de l'accord sur le télétravail d'institutionnaliser une indemnisation pour les salarié.e.s qui font du télétravail afin de compenser les frais propres à ces conditions d'activités. ●





## santé et prévoyance Pourquoi a-t-on changé de courtier et d'assureur ?

À l'aube de 2021, les salarié.e.s de l'UES McCann France se voient proposer de nouvelles complémentaires santé et prévoyance (d'AG2R La Mondiale) ainsi qu'un nouveau gestionnaire, DiOT. Cette nouvelle offre est le fruit de l'intervention du CSE. Explications...

En décembre, de nouvelles complémentaires santé et prévoyance sont proposées aux salarié.e.s de l'UES McCann France. Exit les anciennes de Mercer (Axa), bienvenue à l'AG2R La Mondiale. Comment en est-on arrivé là ?

Quel rôle ont joué les élus du CSE ?

Retour quelques mois en arrière...

Au mois de septembre, pour le renouvellement des contrats pour 2021, AXA propose trois pistes difficilement acceptables : une augmentation de 22 % du tarif de la complémentaire santé ou un aménagement à la baisse des garanties ou encore un encadrement par la mise en place d'un réseau obligatoire de professionnels de santé. Raison invoquée : le compte de résultats est déficitaire.

Les élus du CSE rappelle à la direction que l'ancien directeur financier avait obtenu une baisse de la cotisation de la part de l'employeur du courtier Mercer, qui correspond au déficit des comptes constatés aujourd'hui. Les élus demandent à la direction que soient résiliées à titre conservatoire les contrats du courtier et de l'assureur et que soit lancé un appel d'offres. Comme entre temps le groupe a changé de courtier au niveau mondial, la DRH a contacté son représentant en France, le cabinet DiOT. Celui-ci a fait une présentation le 3 novembre dernier à la Commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Il rappelle la problématique de McCann. En santé, il y a effectivement un déficit de 103 000 €. La moitié de ce déficit s'explique par la portabilité (un salarié licencié, bénéficie de la mutuelle pendant 1 an après son départ de l'entreprise mais ne cotise plus). Un tiers du déficit correspond au groupe fermé de retraités « EMEA » pour uniquement 40 personnes. S'agissant de la prévoyance, le montant des provisions est important (900 000 €),

ce qui s'explique par l'augmentation des arrêts maladie et Axa demande une majoration de 12 %.

DiOT explique être surpris du niveau des majorations d'Axa et propose de faire un appel d'offres auprès d'autres assureurs.

Pour la Santé, sa proposition est de maintenir les garanties actuelles en majorant de + 10 % la prime employeur (soit plus 6 500 €) et de + 30 % pour le groupe fermé de retraités « EMEA ».

**“ En septembre, les élus du CES demandent à la direction que soit lancé un appel d'offres.**

Le courtier propose de ne pas s'engager sur 2 ans, le confinement ayant eu un impact sur les dépenses de santé (- 70 % pendant le confinement) et qu'il y a eu ensuite un rattrapage. Le nouveau confinement devrait une nouvelle fois limiter les dépenses. La proposition est donc de maintenir le régime tel qu'il est, en limitant l'augmentation à un maximum de 10 %.

Par ailleurs, le courtier propose de maintenir le même niveau de frais de gestion appliqué aujourd'hui, soit 2,5 % pour le conseil et 5 % pour la gestion. Notons que plus les frais de gestion sont élevés, moins il reste d'argent disponible pour les remboursements. Le CSE avait estimé les 7,5 % de frais trop élevés et avait demandé que Mercer baisse sa commission, mais DiOT et la DRH semblent s'être entendus sur ce point.

Pour la prévoyance, le courtier pense aussi pouvoir limiter la hausse des cotisations à un maximum de 10 %, en maintenant le niveau des frais actuels (conseil : 2,5 %, gestion : 2 %). Au-delà du tarif, le courtier

pointe l'importance de mettre en place un dispositif de retour à l'emploi afin d'améliorer le compte de résultat. Il explique que, parmi les personnes en arrêt de travail depuis plus de 1 an, certaines ont moins de 40 ans, ce qui est assez peu courant.

La CSSCT approuve ce dernier point : il y a plusieurs salariés en burn-out.

Le courtier travaille sur le périmètre McCann et IPG qui ont les mêmes garanties, mais il gèrera les relations avec les différents interlocuteurs. Omblin Tellier précise que les autres interlocuteurs (Health, IPG) sont informés de la démarche.

Le courtier lance l'appel d'offres début novembre. 9 assureurs sont en lice : Axa, Allianz, Generali, La Mutuelle Générale, SMA vie, Gan, Veralti (groupe Apicil), Klesia et AG2R La Mondiale.

Fin novembre, les CSE sont informés et consultés. Début décembre, la communication est lancée auprès des salariés, ainsi que l'adhésion en ligne. Chaque salarié reçoit sa carte de Tiers-Payant électronique dès que le service RH valide l'adhésion, puis l'envoi postal de la carte se fait à J+3. Le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les remboursements pouront débuter. ●

### L'avis du CSE

Les élus du CSE désapprouvaient l'augmentation des taux de cotisation de la prévoyance de 10 % prévue alors que l'entreprise a fait une économie de 15 % pendant 2 ans et fera toujours 5 % d'économie après l'augmentation envisagée par DiOT. Cette augmentation est directement liée aux nombreux départs et il serait injuste de reporter la charge sur les salariés restants. La DRH a accepté la prise en charge de cette augmentation par l'entreprise, ce qui représente 1 240 €.

## Une qualité de services qui devrait s'améliorer

Le courtier DiOT, qui gère l'appel d'offres, assurera la relation avec les assuré.e.s (remboursements...).

Les avantages attendus : un service performant de plateforme téléphonique assuré par des gestionnaires (notamment des opticiens diplômés et d'anciennes assistantes dentaires), des fonctionnalités modernes -

carte de Tiers-Payant sur le téléphone mobile, possibilité de prendre en photo et d'envoyer directement la facture, modification des coordonnées personnelles, ajout de RIB (il y a un RIB pour le salarié, un pour le conjoint et un pour les enfants majeurs), possibilité de géolocaliser les professionnels de santé.

# Comment télétravailler sans ruiner sa santé !



Maux de dos, de cervicales, de mandibules, de tête, douleurs d'épaule, de coude, syndrome du canal carpien pour la mauvaise utilisation du clavier de la souris, anxiété, déprime... Si on n'y prend garde, le télétravail peut vite devenir l'enfer. Nos conseils pour télétravailler en bonne santé.



## ON BOUGE, MÊME ASSIS

On bouge régulièrement toutes les fois où on est assis.e, les lombaires, les bras, les épaules, les chevilles... On n'hésite à se lever de temps en temps et même à marcher dans son appartement (notre nature, c'est d'être debout et de marcher). Et bien sûr, on va se dégourdir les jambes au moins trente minutes par jour. La lumière, qui permet de sécréter de la vitamine D et réguler le cortisol et d'autres hormones, nous fera aussi le plus grand bien.



## ON PRATIQUE DU SPORT

Le meilleur traitement contre le stress et l'anxiété reste l'activité physique régulière. Les cours en ligne, en direct ne manquent pas. La direction a mis en place des séances de Yoga, de pilates, de méditation... On fonce !



## ON SE FAIT UNE DOSE DE VERDURE

Pour contrer le « déficit en nature » de nos modes de vie urbains, rien ne vaut une balade dans un parc ou un jardin (ou en forêt bien sûr). Le vert, ça apaise. Les kinés recommandent au moins 1/2h de marche à pied par jour.



## ON MISE SUR L'ERGONOMIE

Une table à bonne hauteur, un ballon, une chaise réglable en fonction de sa taille, les pieds en contact avec le sol, une distance d'une quinzaine de cm entre le clavier de l'ordinateur et ses mains pour avoir les avant-bras reposés sur la table. La luminosité est aussi un élément important. Travailler avec la fenêtre dans le dos est catastrophique car cela produit des reflets sur l'écran. L'idéal, c'est l'écran perpendiculaire à la source de luminosité. Si ce n'est pas possible, l'adoption d'un voile occultant permet de casser la lumière.



## ON PENSE À SE DÉCONNECTER

- Il faut régulièrement faire des pauses : se lever, s'aérer, s'hydrater...
- Il faut se fixer des horaires de travail.
- Il faut prendre le temps de déjeuner.
- On bannit les écrans après 21 heures.

En journée, la lumière bleue des écrans à LED stimule notre vigilance et nos performances cognitives. Mais, le soir, elle dérègle notre horloge biologique et empêche la sécrétion de mélatonine, l'hormone du sommeil. Résultat : on dort mal, on récupère moins bien et on attaque la journée fatigué.



Dessin 100 % Cruetly Free.

## self-service

# Des tickets restaurants en vue

Les salarié.e.s étant confiné.e.s chez eux depuis mars, ils ne peuvent pas bénéficier des prix réduits du restaurant inter-entreprise (RIE).

Les élus du CSE ont donc demandé à la direction lors de la réunion de mi-décembre que l'enveloppe consacrée au RIE soit versée au budget des activités sociales et culturelles (ASC).

Pour 2021, le CSE va étudier la possibilité de mettre en place des tickets restaurants. De même, comme la fête annuelle de l'agence n'a pas eu lieu, les élus du CSE ont exprimé le souhait que ce budget intègre également les ASC.



### VOS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DE L'UES McCANN FRANCE

**Fabien Campos** délégué syndical infocom CGT > 06 86 17 78 38  
**Pascal Gombauld** délégué syndical béton 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

### DANS LE PROCHAIN NUMÉRO :

- **l'accord sur le télétravail** qui doit être négocié par la direction avec les organisations syndicales avant le 1<sup>er</sup> mars 2021, l'accord actuel n'ayant pas été rédigé pour tenir compte des conditions du flex office.
- **l'ensemble des départs 2020**, qu'ils soient dûs à des plans de sauvegarde de l'emploi, de ruptures conventionnelles collectives ou individuelles, de licenciements économiques ou encore de congés de fin de carrière...
- **la présentation des principaux experts auxquels fait appel le CSE** : l'expert-comptable, le cabinet d'avocat et le cabinet de conseil et d'études en politiques sociales.
- **l'internalisation du service comptabilité** d'IPG France Holding qui avait été externalisé il y a une dizaine d'années (welcome home!).
- **l'externalisation** de la production McCann Paris et du studio Craft.

**V**os  
 représent**ant**.e.s  
 vous souh**aitent**  
 d'excell**entes** fêtes  
 de fin d'ann**ée**.  
 Rendez-vous en  
**2021** !

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).



Béton-Pub



Visuels : © Homemade sauf mentions contraires - octobre 2020.