

WORLD

truth **really** well told #3

notre ADN

Un dialogue social en panne ?

La lettre anonyme transmise en début d'année aux organisations syndicales qui forment l'intersyndicale de l'UES McCann est le point d'orgue du climat délétère qui règne dans l'entreprise. Cette lettre révèle l'existence d'un fichier contenant des données à caractère personnel ciblant de façon discriminatoire des salariés de l'agence de publicité McCann Paris que la direction souhaitait faire partir sans négocier de PSE avec le CSE. Ces faits constituent des infractions pénales. Il est urgent que la direction mette en place un nouveau contrat social comme le réclament depuis plusieurs mois les représentants syndicaux et les élu.e.s du CSE.

Vos délégués syndicaux

Lire en p. 2 et 3.

McCann little stories

De la nécessité d'un nouveau contrat social ... 2-3

You first

Les missions du CSE : les principaux experts auxquels fait appel le CSE ... 4

Bullshit

NotMe : la délation en mode «fun»? ... 5

Fact checking

Orientations stratégiques : Cocorico ? ... 6

Debrief

La réserve spéciale de participation ... 7

Knowhow

Pourquoi un nouvel accord télétravail ? ... 7

Self-service

Le CSE demande une augmentation du budget activités sociales et culturelles ... 8

LolCat

Le fichage des salariés chez McCann ... 8

Ça va buzzer

Dans le prochain N° ... 8

sommaire

« Working together »

De la nécessité d'un nouveau contrat social

Une lettre anonyme qui dénonce des faits graves dans l'entreprise dénote l'absence d'un dialogue social serein et constructif dans l'UES McCann. La négociation d'un nouveau contrat social mettrait fin au climat délétère qui règne dans l'entreprise et permettrait de réformer en profondeur le management, l'organisation et les conditions de travail.



Les lettres anonymes, en général, on s'en méfie. Elles sont souvent synonymes de délation. Mais il en existe des salvatrices. Telle celle reçue par le syndicat CFE-CGC le 26 janvier 2021 et transmise aux organisations syndicales qui forment l'intersyndicale de l'UES McCann. Son auteur alerte sur les techniques managériales mises en place par la direction de McCann Paris et ses conséquences sur la santé psychique des salariés. L'auteur y dénonce l'existence d'une politique d'entreprise visant à exclure les salariés susceptibles d'entraver les objectifs financiers de l'entreprise en raison de leurs âges, de leurs salaires, de leurs revendications ou de leurs états de santé. Cette politique d'entreprise reposerait sur une action concertée de la direction générale, de la finance et des ressources humaines. Les techniques managériales dénoncées reposerait sur le harcèlement, la discrimination, la terreur et la délation des employés.

Plus grave, le courrier révèle l'existence – confirmée ultérieurement par la direction – d'un fichier ayant vocation à collecter des données à caractère personnel sur les salariés de l'agence de publicité McCann Paris dans la ligne de mire de la direction. Les faits sont passibles au pénal d'une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 500 000 euros d'amende. Des données à caractère personnel de 35 employés de McCann Paris figurent dans le fichier. Ce dernier, joint à la lettre anonyme, est daté du 28 juillet 2020 et comporte les initiales « VM ». Les données collectées pour chaque salarié

sont nombreuses.* Le plus incroyable : une colonne « commentaires » est utilisée pour qualifier certains salariés de « toxiques » ou de « dangereux » sans raison objective liée à leurs compétences professionnelles. Ces adjectifs sont attribués à des salariées ayant un potentiel d'influence sur les autres employés, un caractère têtu ou une tendance à prendre des sujets trop à cœur. Par exemple, il est mentionné qu'une salariée « se contente d'être négative », « constamment dans la critique lors de ses prises de parole » et « TOXIQUE car peut avoir une mauvaise influence dans son cercle hors CSE ».

Harcèlement et discrimination

La fonction du fichier semble être d'identifier les salariés en raison de leurs états de santé, de leurs âges, de leurs activités syndicales, de leurs caractères vindicatifs ou de leurs faibles productivités, alors même que la santé financière de l'entreprise n'est pas un enjeu.

Le 9 février dernier, la direction convoque un CSE extraordinaire de manière inopinée. Si elle reconnaît l'existence du fichier, elle prétend ne pas être l'auteur des commentaires et indique vouloir diligenter une enquête interne sur les faits de harcèlement et de discrimination dénoncés dans la lettre anonyme. La responsabilité de l'existence de ce fichier est imputée, par la direction, à des personnes ne faisant plus parties de l'agence de publicité McCann Paris. Quant à Valérie Marc, dont les initiales « VM » sont contenues dans le nom du fichier, elle nie toute responsabilité. La direction précise avoir pris attache avec la médecine du travail et l'inspection du travail afin de déterminer le type de mesures nécessaires. ●

* nom, prénom ; ancienneté ; nature du contrat de travail ; qualifications ; département d'affectation ; statut ; note d'évaluation annuelle ; mandat de délégué du personnel ; salaire annuel ; situation actuelle (congé maternité, arrêt maladie) ; affiliation syndicale ; mode de rupture du contrat envisagé ou réalisé ; date de sortie lorsque le salarié a vu son contrat de travail rompu ; barème Macron calculé en fonction de l'ancienneté.

Mettre fin à un climat délétère

est peu convaincante. En réunion elle l'impression d'être à l'écoute et de comprendre la Direction dans ses décisions... cependant d'autres sources elle semble avoir une attitude négative et réfractaire à toujours négative, difficilement dans la construction car elle met du temps à comprendre les sujets pourtant expliqués plusieurs fois. Elle est têtue, revient à la charge sur les sujets qui lui tiennent à coeur. TOXIQUE

Cela fait longtemps que les organisations syndicales alertent la direction sur les conséquences de l'organisation du travail sur la santé physique et psychique des salariés. Des inquiétudes ont été exprimées par le CSE quant au type de management de 2 DC, Riccardo et Julien, puis à nouveau lors de la nomination de Charlotte Franceries en tant que directrice de la « Beauty Team ». Par ailleurs, en septembre 2019, l'association Les Lionnes recueillait une vingtaine de témoignages de salarié.e.s de l'entreprise McCann Paris et menaient des actions coup de poing. Une enquête interne fut ouverte à l'initiative de la direction qui n'a abouti à aucune prise de décision. Le CSE de McCann Paris a alors demandé à la DRH de McCann NY une enquête externe diligentée par un cabinet d'avocats indépendants pour enquêter sur les soupçons de harcèlement moral et d'agissements sexistes des managers de l'agence. Un cinquantaine de salariés ont témoigné, confirmant l'existence de comportements inappropriés des 2 DC. Les noms de Charlotte Franceries et Julien Calot, directeur de création, ont été mentionnés dans l'enquête sans que des faits précis n'aient été portés à la connaissance du CSE.

Lors d'une réunion extraordinaire du CSE le 29 octobre 2019, l'Inspection du travail indiquait qu'il fallait « mettre en place un accompagnement du management ». Le médecin du travail préconisait quant à lui « l'accompagnement et la sensibilisation des managers pour améliorer l'ambiance et l'organisation ».

Par ailleurs, le 16 janvier 2020, le cabinet d'expertise Progexa relevait dans son rapport sur la politique sociale de l'entreprise que peu de femmes se trouvaient dans les sphères d'encadrement, qu'une baisse d'effectif existait

dans les populations les plus anciennes, que beaucoup de ruptures conventionnelles et de démissions existaient, que la rémunération moyenne des femmes en 2018 avait évolué de manière défavorable.

En février 2021, la lettre anonyme est envoyée à plusieurs instances, notamment à l'inspection du travail et aux syndicats... un article sort dans *Médiapart* le 9 mars dernier. La direction nie être l'auteur du fichage et accuse le CSE de cautionner cet article. Lors de la plénière du 10 mars, le CSE est violemment pris à parti par des salariés proches de la direction. Le 11 mars, une pétition du Collectif #JAIMEMONAGENCE divise l'agence en 2 clans : les « pro-direction » et les « pro-CSE ».

Puis c'est au tour du compte Instagram #Balance Ton Agency de réagir et de libérer la parole des salarié.e.s et ex salarié.e.s. Le 12 mars, dans un droit de réponse, Bruno Tallent, l'ancien PDG de McCann Paris, se défend lui aussi d'avoir constitué un tel fichier... Mais qui en est l'auteur alors ? Seule la justice pourra trancher la question. ●

L'AVIS DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

« Quoi qu'il en soit, les syndicats et le CSE veulent aller de l'avant et souhaitent un nouveau contrat social, fondé sur une organisation du travail qui ne soit pas harcelante et un management bienveillant »

explique Delphine Devaux, déléguée syndicale CFTC. Il en va de la bonne santé des salarié.e.s et de l'activité de McCann. Le CSE se demande si la direction a pris conscience des enjeux. Les élu.e.s du CSE et les représentants syndicaux souhaitent également que soit effectuée une enquête approfondie sur les risques sociaux organisationnels, menée par un cabinet indépendant : Alteo, filiale du groupe JDS. Le CSE veut avoir une vision des risques auxquels les salarié.e.s sont exposés avec

l'organisation du travail actuelle. De plus, il est fort probable qu'avec le flex office, le taux d'occupation de l'espace de travail aille au-delà de 100 %. **« Nous voulons qu'une analyse objective des ressources et des contraintes soit effectuée pour aboutir à un document unique d'évaluation des risques, fiable et complet, et ainsi améliorer les conditions de travail »** indique Fabien Campos, délégué syndical InfocomCGT. Par ailleurs, dès qu'ils auront des indicateurs fiables, grâce au rapport d'expertise, les DS vont demander que **les négociations sur l'accord télétravail reprennent et comprennent des mesures concrètes pour le droit à la déconnexion.**

35

salariés de McCann Paris figurent dans le fichier Excel contenant des données à caractère personnel dénoncé par une lettre anonyme (cf. article).

+16%

Les arrêts maladie ont augmenté de 16 % en 2020 par rapport à 2019.

Les principaux experts auxquels fait appel le CSE

Le CSE s'appuie régulièrement sur des experts dans les domaines financiers, juridiques, santé et sécurité, conditions de travail... Tour d'horizon.



PROGEXA

L'expertise politique sociale et conditions de travail de l'entreprise

Le cabinet de conseil et d'études en politiques sociales Progexa effectue ponctuellement pour le compte du CSE des missions agréées santé, sécurité et conditions de travail. En octobre 2019, le cabinet Progexa a mené une enquête sur le climat social. Ce sont également les experts de Progexa qui ont effectué une enquête sur le passage au flexoffice l'été dernier.



JDS AVOCATS

L'expertise juridique

JDS avocats est un cabinet en droit social spécialisé dans la défense du monde du travail. Il conseille et défend depuis 2002 les instances représentatives des travailleurs des secteurs privé et public, les salariés et les fonctionnaires. Il a deux missions vis-à-vis du CSE : il le conseille sur tous les sujets juridiques : questions de droit du travail, de droit social, de droit civil. Le CSE n'émet aucun avis et ne signe aucun accord sans vérifier leur légalité auprès de JDS Avocats. Le cabinet peut également aider les salariés à avoir un premier avis dans le cas d'un litige avec l'employeur. Tout.e salarié.e qui a besoin d'un avis juridique doit toutefois se rapprocher d'un élu du CSE pour pouvoir accéder à JDS Avocats. Le CSE peut également mandater JDS Avocats pour le représenter devant les tribunaux.



ADECO EXPERTISE

L'expertise comptable et financière

Adeco Expertise est un cabinet d'expert-comptable. Outre la tenue de la comptabilité du CSE et de la certification des comptes, il intervient pour des expertises des comptes de l'UES McCann. Il vient d'être mandaté par le CSE pour une mission d'analyse des enjeux stratégiques de l'entreprise (voir article page 6).



ALTEO L'expertise risque grave

Alteo, filiale du groupe JDS, est agréée par le ministère du Travail au titre d'expert auprès des CHSCT ou des CSE. Son champ d'activité est celui de l'analyse des conditions et organisations de travail, en particulier du point de vue des enjeux de santé au travail. Ce cabinet réalise des expertises projet et des expertises risque grave,

des diagnostics risques psychosociaux et des analyses organisationnelles. Le CSE l'a chargé d'analyser les conditions de travail dans le cadre d'une enquête risque grave. Progexa a également cette compétence, mais le CSE a voulu montrer sa bonne volonté et relancer le dialogue social en changeant d'interlocuteur, le dialogue entre Progexa et la direction ayant été conflictuel lors de l'étude sur le flex office, relativement à l'accès à certaines informations.

NotMe : la délation en mode « fun » ?

L'appli NotMe est souhaitée par la direction pour permettre aux salarié.es de signaler les comportements inappropriés. Si l'intention semble louable, la « solution » est inadaptée et surtout illégale.

Nouvelle lubie de la direction : mettre en place dans l'entreprise un nouveau process de signalement de « comportements nuisibles » à travers l'application NotMe. Lors de la réunion extraordinaire du CSE de l'UES McCann du 18 février dernier, les représentants du personnel lui ont demandé d'y renoncer immédiatement. Et pour le cas où la direction passerait outre cette délibération, le secrétaire du CSE est habilité à ester en justice avec l'appui du cabinet d'avocats du CSE. Qu'est-ce qui a déclenché une telle ire ?

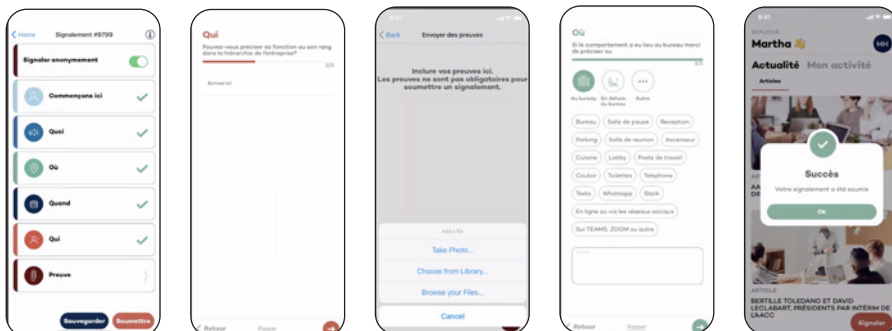
Rappelons tout d'abord le contexte : l'entreprise est secouée depuis plusieurs mois par plusieurs affaires très graves démontrant l'existence de comportements maltraitants de la part de la hiérarchie sur les salariés. Des dénonciations « sauvages » par des salariés ont eu lieu en dehors de tout cadre légal sur le « **#Balance ton agency** ». Avec cette appli, la direction veut sans doute montrer qu'elle a pris conscience du problème et qu'elle s'en saisit. Il est cependant indécent de prétendre régler la question en incitant ouvertement l'ensemble du personnel à la délation anonyme sans contrôle suffisant, par une « application » créée récemment, sans aucun recul sur l'impact que pourrait avoir cette application



de délation dans les relations collectives de travail. Si le CSE n'était pas intervenu, la directrice du développement de l'appli, aurait été **Christelle Delarue**, ex-présidente de l'association les Lionnes et fondatrice de l'agence de publicité **Mad&Women**, qui est accusée par plusieurs anciennes salariées de faits de harcèlement moral au travail, de remarques à caractère sexiste et de « féminisme washing »* Surtout, la légalité de la mise en place par l'employeur de ce type d'alerte interne dans l'entreprise est extrêmement contestable. Ainsi, les « comportement nuisibles » ne sont pas définis. De même, la dénonciation atterrit immédiatement chez la seule directrice des ressources humaines, sans que rien ne garantisse le traçage et le respect de la procédure qui doit s'en suivre. L'avocate du CSE précise que le dispositif tel qu'il est décrit apparaîtrait également attentatoire aux

libertés fondamentales et aux droits fondamentaux de la défense. Alors que les voies légales déjà existantes sont parfaitement suffisantes, ce dispositif est injustifié et disproportionné par rapport au but recherché. En outre, il contrevient aux recommandations et de la **CNIL** et du Règlement Général sur la protection des données. En résumé, le dispositif voulu par la direction serait illégal, attentatoire aux droits de la défense, et laisse le traitement des signalements à la discrétion des RH. Ce qu'il manque certainement dans l'entreprise, c'est une évaluation et une prévention suffisantes des risques psychosociaux pesant sur les salariés. En cela, l'employeur contrevient à son obligation légale de garantir la santé et la sécurité de ses salariés. ●

* « Féminisme washing : quand les entreprises récupèrent la cause des femmes » de Léa Lejeune, éditions Le Seuil, 4 mars 2021.



À noter :
les élus du CSE, les référents harcèlements et les délégués syndicaux sont des interlocuteurs à privilégier. Ils sont tenus à la **confidentialité** et peuvent aider les salariés. Ils sont conseillés par le cabinet d'avocats JDS Avocats.

Cocorico ?

Un rapport commandé par le CSE sur les orientations stratégiques met un bémol à l'optimisme de la politique de l'UES McCann : décryptage.



Le CSE a mandaté fin janvier dernier le cabinet Adeco Expertise dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques des entreprises de l'UES McCann. Objectif : analyser les conséquences de ces orientations sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences. Adeco Expertise a rendu son rapport mi-mars.

#1 L'une des principales conclusions est que le taux de profit affiché par l'entreprise est contestable.

Pourquoi ? Les indicateurs financiers affichés par l'entreprise (15 % de marge pour l'UES McCann, équilibre d'exploitation de MRM) ne tient pas compte des coûts (7,2 M€ particulièrement élevés en 2020 pour l'UES*) inhérents aux nombreux départs de personnel et au repositionnement sur le plan immobilier.*

D'autres points posent question et ils sont nombreux.

#2 Des projets importants mis en œuvre en 2020, pour la plupart peu dépendants de la crise sanitaire, sont absents des orientations stratégiques, ce qui relativise la pertinence de celles-ci.

#3 Les problématiques de l'UES ne sont pas abordées de manière consolidée, du fait du développement relativement « autonome » des 2 principaux pôles (McCann, MRM) et de manière plus générale de l'organisation de la holding IPG en France.

#4 Le rapport note également une difficulté à déployer une stratégie très autonome de McCann, du fait de l'importance, dans le portefeuille clients de L'Oréal (et plus généralement de quelques clients clés).

#5 Le bilan économique global des projets clés et/ou réorganisations mis en œuvre en 2020 est relativement faible (réorga-

nisation des activités de production), voire même nettement défavorable (internalisation des fonctions comptables, « Flex office ») s'ils étaient appréciés à une échelle consolidée IPG France.

#6 Le rapport souligne également une absence de vision dans les orientations stratégiques, car on a assisté à un changement imprévu en cours d'année, l'actionnaire saisissant l'opportunité de la crise liée au Covid pour mettre en place un vaste plan de restructuration concernant l'immobilier et la masse salariale : les 2 plus gros postes de dépenses.

#7 Il remarque aussi que des pans entiers de la consultation sont peu abordés, voire quasiment absents des documents de consultation, l'élément le plus marquant étant l'absence de travail approfondi sur certaines problématiques opérationnelles et RH : conséquences des orientations stratégiques sur l'emploi, sur l'évolution des métiers et compétences... L'UES n'est pas en capacité de déterminer des projections d'emplois, en quantité et en qualité (nature des fonctions) en lien avec l'exécution de sa stratégie, et a fortiori, en cas de décalage dans l'exécution du Plan Stratégique. L'UES n'est pas non plus en capacité de déterminer le niveau de ressources externes nécessaires à la réalisation du Plan stratégique, et les éléments clés qui sous-tendent cette utilisation (compétences inexistantes en interne, flexibilité...), ce qui suppose une bonne appréciation des compétences disponibles en interne (« cartographie des compétences »).

Ces points sont d'autant plus critiques poursuit Adeco Expertise que 2020 a été marqué notamment par un turn over « extravagant » pour une société de services (plus de 30 % pour McCann Paris en particulier) ; l'affirmation à plusieurs reprises, de la part du management, d'une certaine inadéquation des compétences aux besoins ; un recours nettement accru aux

ressources externes (MCP notamment).

#8 Enfin, selon Adeco Expertise, l'absence de retour d'expérience sur l'origine de l'instabilité des équipes dirigeantes, mais aussi du management intermédiaire, renvoie également aux faiblesses du processus de détermination des besoins et d'allocation des ressources. ●

* **McCann France** (la holding) supporte un déficit de 2,6 M€ (dont 2,1 m€ imputable à des coûts de départ de personnel), alors qu'il devrait être alloué aux entités opérationnelles. Les normes de reporting d'IPG permettent de garder des coûts sans les attribuer à des entités opérationnelles (McCann Paris, MRM, Craft).

McCann Paris affiche une performance de 4,8 M€ (15,3 % de la marge brute hors refacturations de frais), mais elle ne comprend pas certains coûts de départs de personnels ou immobiliers, liés à la mise en place du Flexoffice (4,5 M€), qui ont un lien direct avec les opérations (changements organisationnels...). Après intégration de ces coûts, la performance 2020 est en fait proche de zéro.

Legend Studios (Craft) affiche une performance proche de l'équilibre (-0,1 M€), mais celle-ci ne prend pas en compte les coûts de départs de personnel (-0,4 M€) ou de repositionnement immobiliers (-0,1 M€).

MRM et PV. L'OBI présenté est en 2020 proche de 0 (-1,2 M€) mais il n'intègre pas les coûts de déclassement et de sortie des actifs immobiliers (-1,4 m€). La performance est donc proche en 2019 et en 2020, après prise en compte des coûts immobiliers

Les changements d'organisation en 2021

- L'internalisation du service comptabilité d'IPG France Holding qui avait été externalisé une dizaine d'années (welcome home!). Catherine Ness a été remerciée et l'entité est maintenant sous la responsabilité directe de Valérie Marc, directrice financière.
- L'externalisation de la production McCann Paris et du studio Craft.

La réserve spéciale de participation

Les salarié.es de l'UES McCann touchent une participation. Mais comment se calcule-t-elle ? Le Code du travail prévoit l'examen du rapport relatif à la réserve spéciale de participation aux bénéficiaires dans les 6 mois de la clôture de l'exercice fiscal. Lors de la consultation, afin que les salarié.es ne soient pas lésé.es, le CSE vérifie plusieurs indicateurs et la conformité de l'application de la formule de calcul, la bonne gestion des sommes destinées à la participation et le respect des clés

de répartition auprès des salariés. La participation est distribuée proportionnellement au salaire de chacun. Le CSE se fait assister par son cabinet d'expert-comptable pour vérifier le calcul.

En avril dernier, le CSE a demandé à la direction une renégociation de la formule de participation afin de neutraliser les coûts de restructuration qui sont récurrents dans le groupe (7,2 M€ en 2020).

$$\left[\frac{(B - 5C)}{100} \times \frac{S}{VA} \right] = \text{€}$$

Les montants des RSP calculées selon la formule de droit commun dans chacune des sociétés signataires sont additionnés pour former le montant de la RSP du groupe. Seules les RSP positives sont prises en compte.

B

Ce sont les bénéfices après impôt, éventuellement augmenté de la provision pour investissement.

C

Ce sont les capitaux propres, c'est-à-dire le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions constituées en franchise d'impôt.

S

Ce sont les salaires versés au cours de l'exercice.

VA

Représente la valeur ajoutée produite par l'entreprise, soit le total des comptes suivants figurant au compte de résultat : charges de personnel ; impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ; charges financières ; dotations de l'exercice aux amortissements ; dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ; résultat courant avant impôt.

knowhow

Pourquoi un nouvel accord télétravail ?

L'accord actuel prévoyait la prise en charge des frais d'installation d'un bureau clef en main au domicile du salarié à la charge de l'employeur, mais ne prévoyait aucune participations aux frais, ni aucune disposition relative au flex office.

Il a été dénoncé fin janvier 2021 pendant le début de la négociation du nouvel accord par l'employeur, mais survit jusqu'en avril 2022. En attendant la signature du nouvel accord, par décision unilatérale, la direction de McCann a accepté de reprendre certaines des demandes des délégués syndicaux : le remboursement sur justificatifs de frais d'installation plafonné à 125 €, l'indemnisation des frais professionnels (électricité, loyer, assurance...) à hauteur de 10€/jour télétravaillé, soit 50€ par mois, la carte « Tickets restaurant » qui remplace la subvention cantine à hauteur de 10€ par jour dont 50% pris en charge par l'entreprise.

Par contre, malgré les demandes réitérées d'harmonisation du CSE et des DS, la direction de MRM a refusé d'appliquer ces conditions. Depuis le 1^{er} février, les salariés ne bénéficient que d'une carte « Tickets

restaurant » (valeur faciale : 7 € versus 10 € chez McCann, dont subvention employeur de 4 €). Un nouvel accord sur le télétravail est donc en train d'être négocié par la direction avec vos délégués syndicaux.

A ce jour, la direction propose quelques avancées modestes : 2 jours de télétravail et 2 tickets restaurant par semaine même si le salarié fait 3 jours de télétravail.

Pour les syndicats, c'est loin d'être suffisant. En effet, les coûts induits par le travail à distance sont sous évalués... Au-delà de la compensation de ces coûts, les syndicats demandent une indemnisation pour la mise à disposition d'une partie du domicile, une prime d'installation pour tous, un décompte fiable du temps de travail, et le droit à la déconnexion.

De plus, cet accord prévoit des plages horaires fixes d'astreinte même pour les cadres au forfait jour, mais ne prévoit pas d'organiser de jours de télétravail fixes par avenant au contrat de travail ; c'est laissé à l'appréciation du manager. Cela induit de la flexibilité pour le salarié qui ne peut pas organiser sa vie à l'avance pour s'installer loin de Paris, ou aller télétravailler autre

part qu'à son domicile, car il doit se rendre disponible du jour au lendemain. Comme il n'est pas prévu de commission de recours paritaire, il n'est pas garanti que les refus de demande de télétravail soient réellement équitables. Dernier point de désaccord, l'employeur ne souhaite pas organiser la jauge de 30 % de salariés devant rester chez eux chaque jour, car il pense que les RTT, les arrêts de travail, les vacances constituent une réserve de temps d'absence d'environ 25 %.

Si un jour il y a trop de salariés sur le site, devront-ils rentrer chez eux ou s'installer sur un canapé ou dans une salle de réunion pour travailler ?



Illustrations © OfficePOD

Le fichage des salariés chez McCann

Qu'est ce qui vous amène ?

Il semblerait que je crée des fichiers sur les salariés sans m'en rendre compte.



Dessin 100 % Cruetly Free.

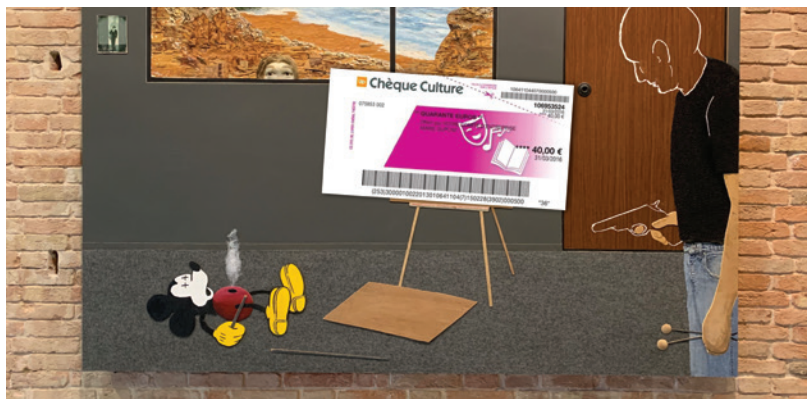
self-service

Le CSE demande une augmentation du budget activités sociales et culturelles

Le CSE vient de présenter ses comptes 2020 à la direction. L'arrêté des comptes sera diffusé avec le PV du CSE d'avril.

À noter: la masse salariale 2021 étant en recul par rapport à 2020, la dotation du CSE accuse une baisse de 25 %. C'est pourquoi le CSE a demandé une augmentation de son budget.

Prochainement, tous les salarié.e.s se verront remettre des chèques Culture pour un montant de 40€/personne sans aucune participation financière de leur part et sans distinction de statut ou d'ancienneté. Rappelons que ces chèques sont valables 2 ans plus l'année en cours et sont utilisables pour tous les loisirs culturels : patrimoine, musées, BD, festivals, jeux vidéo, abonnements presse, livres, DVD, CD, livres...



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

DANS LE PROCHAIN NUMÉRO

- **l'accord sur le télétravail** qui prend en compte le flex office devrait être signé prochainement entre les délégués syndicaux et la direction.
- **le rapport d'expertise « Risque grave » du cabinet ALTEO** mandaté par le CSE, et les mesures de préventions primaires secondaires et tertiaires... afin de prévenir les risques psychosociaux des salariés.
- **la NAO, une mission des délégués syndicaux** : la négociation annuelle obligatoire consiste à corriger les éventuelles inégalités de rémunération femme homme, identifier les blocages d'augmentations, l'adéquation entre la rémunération et le poste...
- **le retour au bureau en flex office** : comment cette nouvelle organisation va changer nos conditions de travail.
- **la discrimination syndicale** : vers un accord sur l'exercice du droit syndical ?

39%

de turn over sur **McCann Paris** en 2020 !
54 sorties (démissions, ruptures conventionnelles individuelles, licenciements)...
contre 79 entrées, le taux de turnover est de 39 %.

La médaille d'or revient à **Premium Voice** avec un taux de **99% !!!**

(Nombre de départs + Nombre d'arrivées au cours de l'année N) / 2

Effectif au 1^{er} janvier de l'année N = %

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).



info'com-cgt
SALAIRES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Bétor-Pub



SNCTPP
Syndicat National des Cadres et Techniciens de la Publication et de la Presse



Visuels : © Homemade sauf mentions contraires - mai 2021.