

TRIMESTRIEL

truth really well told #4

notre ADN

D'ici à janvier, les salarié.es de McCann vont reprendre le chemin de l'île de la Jatte pour atteindre progressivement 100 % de la jauge. Mais pour y trouver quoi ? Etant dans une phase basée sur le volontariat, comment interpréter une fréquentation des locaux en berne ? Une tendance sociétale à vouloir faire du télétravail à 100 % ? Le manque d'engouement pour le flex office ? Le port du masque 8h/jour ? La crainte de la 5^{ème} vague ? Le climat social toujours délétère ? Lire Débrief p. 8.

McCann little stories

Rapport d'expertise ALTEO : L'agence a t'elle la volonté de se réinventer ?..... 2-3

You first

La NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) : tout sur nos propositions 4

Bullshit

Pas de discrimination chez McCann ?..... 5

Fact checking

Expertise des comptes : ça va mieux, alors pourquoi brider l'info ?.....6

Knowhow

Négociation du nouvel accord télétravail : chronique d'un échec annoncé ?..... 7

Self-service

Mais où va l'argent du CSE ?..... 8

LoiCat

Le dialogue social chez McCann 8

Ça va bugger

Dans le prochain N°..... 8

Debrief

Return To Office : qu'est ce qu'on attend pour être heureux ?..... 8

sommaire

Expertise risque grave chez McCann

L'agence a-t-elle la volonté de se réinventer ?

Le CSE avait mandaté le cabinet ALTEO pour l'aider à comprendre les effets de l'organisation de l'agence sur la santé des salarié.e.s. Constats et solutions...

Le cabinet ALTEO, mandaté par le CSE pour mener au printemps dernier une expertise dans le cadre d'un risque grave, a rendu son rapport fin juin*. Ses conclusions sont alarmantes. « L'organisation du travail que nous avons analysée n'a rien de «normal», la normalité s'entendant ici comme ce qui doit permettre à tous les salariés de l'agence de trouver plaisir à travailler et de se maintenir en bonne santé grâce au travail. » Le rapport pointe du doigt la « place disproportionnée accordée aux retours clients » et une « culture de l'excès, qui déporte certains salariés vers un rapport pathologique au travail. » Il souligne que la santé de certains salariés s'en est trouvée gravement altérée et d'autres peuvent décompenser. Il constate également les effets désastreux du fichage de certains salariés (cf. encadré).

doivent obéissance à la fois à leurs managers et à l'Oréal, ce qui interroge sur les limites du contrat de travail, le salarié étant normalement dans un lien de subordination uniquement vis-à-vis de son employeur. Là, le client s'immisce constamment dans le processus de travail. Il fait obstacle au respect des délais en étant présents à toutes les étapes. Les salariés doivent suivre le rythme du client, dont les retours s'effectuent de façon désordonnée, à n'importe quel moment et parfois de manière contradictoire, l'appréciation d'un directeur de produit l'Oréal pouvant être invalidée par son supérieur hiérarchique quelques instants plus tard. Ces retours du client associés à ceux de la hiérarchie désorganisent à la fois le travail et la pensée. Ces ordres et contre ordres obligent à faire, défaire et refaire constamment le travail. Un véritable supplice de Sisyphe !



Libérer la parole des salariés

Un double lien hiérarchique qui interroge

Les experts d'ALTEO se sont entretenus avec des salariés. Ceux de la Beauty Team ont surtout exprimé une relation de travail exclusive avec leur unique client, l'Oréal. Un monopole qui lui permet d'imposer ses propres règles de fonctionnement. « Le discours managérial est articulé autour de la prise de risque que constituerait la perte de ce client grâce auquel l'agence fait 75 % de son chiffre d'affaires. La toute-puissance de ce client historique est inscrite dans l'imaginaire de l'agence. Son importance est perceptible dans les propos de salariés qui le mentionnent comme un prescripteur implacable et incontournable. » Le lien hiérarchique des salariés de la Beauty Team est double : ils

La nécessité d'accorder contraintes et ressources

Les salariés de McCann ont également parlé d'une intensification et d'une complexification du travail. La multiplication des supports sur lesquels doivent être déclinés le produit publicitaire, le raccourcissement des délais, les multiples retours et validations compressent les temps de réalisation et rendent plus intense et complexe le travail. Des salariés plaident pour que les projets et les budgets correspondant leur soient communiqués plus en amont afin qu'ils puissent s'organiser. Si le point de départ est bien l'évaluation des besoins des clients par les commerciaux, ce que le projet va demander en termes de temps, de finances, de main-d'œuvre fait l'objet d'une constante remise en question. Il est donc très difficile d'évaluer la taille d'un projet et le processus créatif n'est pas en lui-même facilement quantifiable. Le travail à l'agence poserait donc un problème de quantification. Par ailleurs la réactivité des salariés s'est accrue avec le télétravail. Les clients réagissent rapidement aux propositions. Les retours se font dans l'instant, obligeant les commerciaux et les créatifs à constamment revoir leur copie. Le travail est sous le feu croisé d'une multitude de micro-évaluations, plus ou moins bien argumentées, qui placent l'équipe dans une tension évaluative permanente.

L'utilisation de la visio-conférence accélère encore le rythme de travail et efface un peu plus la frontière entre vie privée et vie professionnelle.

Aujourd'hui des salariés, les membres élus du CSE et les représentants syndicaux sont en attente d'actions de prévention structurelles, effectives et durables. Les préconisations du rapport permettent d'engager une réflexion partagée sur le travail et ses conditions de réalisation. Mais pour le moment, si la direction partage certains constats et a affirmé qu'elle prendrait des mesures, elle en a également nié d'autres. Affaire à suivre avec attention donc. ●

* La demande du CSE est née d'une situation extrêmement préoccupante marquée par une problématique du temps de travail à rallonge qui avait déjà donné lieu, il y a plusieurs années, à une intervention de l'inspection du travail ; une pression exercée par les clients de l'agence, sans protection suffisante ; une organisation qui ne permet pas de garantir le respect du temps de travail des salariés dans les limites fixées par la loi ; un turnover en augmentation qui est passé à 30 % en 2020 ; un taux d'absentéisme pour maladie élevé ; un climat social malsain et délétère (cf. TRWT 3, pages 2 et 3).

LES SUITES DU FICHAGE DES SALARIÉS: LA POSITION DE LA CNIL

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 a fait l'objet de saisines à la CNIL et de plaintes au pénal de la part de deux syndicats (cf. TRWT n° 3). La CNIL, quant à elle, si elle n'a pas prononcé de sanction financière, a fait un rappel à l'ordre à la direction, ce qui tendrait à prouver que les faits sont effectivement constitués.

Les plaintes au pénal par contre sont toujours en cours d'instruction par le substitut du procureur.



LES PRÉCONISATIONS DU RAPPORT

- ✓ Diffuser le rapport et organiser des groupes de travail autour du rapport d'expertise.
- ✓ Renforcer les équipes et mettre un nombre suffisant de salariés pour mener à bien les projets : un sous-effectif chronique engendre de l'épuisement professionnel. Les effectifs doivent tenir compte du nombre de stagiaires. Le taux de stagiaires fausse en effet considérablement le rapport temps de travail/charge, les stagiaires n'étant pas considérés comme de la masse salariale. Ce ratio est d'autant plus important pour répartir le travail de façon équitable et non sur des critères visant à exclure les plus anciens, les moins au fait des nouveaux outils.
- ✓ L'organisation du travail en interne doit être discutée : tous les éléments liés à l'organisation du travail doivent être questionnés, à commencer par les exigences des actionnaires et les objectifs de production qui en découlent pour l'ensemble des salariés.
- ✓ Mettre à jour le système de calcul d'heures réellement travaillées et rémunérées : il faut tenir compte des statuts des salariés dans ce calcul. En effet, les fonctions support étant aux horaires, les jeunes cadres au forfait, les heures supplémentaires ne sont pas payées. Ce système mérite d'être repensé pour éviter le débordement.
- ✓ Remettre le client à la bonne place : la relation au client doit être cadrée. Le lien de subordination ne s'ap-

plique qu'entre le salarié et son employeur.

- ✓ Accorder plus d'autonomie aux équipes : les salariés doivent bénéficier d'une autonomie plus importante par rapport aux procédures et aux relations hiérarchiques et pouvoir travailler dans un ajustement mutuel. Les principes d'action régissent l'intérêt collectif.
- ✓ Etablir les conditions d'un dialogue social constructif en comprenant le caractère indispensable d'une authenticité des échanges.
- ✓ Dispenser aux cadres des formations sur la santé au travail.
- ✓ Ne pas attendre que des accidents graves se produisent pour intervenir : la direction doit faire cesser les situations de souffrance au travail. Elle doit agir à la source des problèmes et intervenir dans une logique de prévention primaire.
- ✓ Prendre en considération l'avis de la médecine préventive : le rapport de médecine préventive stipule une nette augmentation en 2020 des visites occasionnelles à la demande des salariés et précise que « cette évolution des chiffres est à prendre en considération et témoigne d'un besoin accru, au sein de l'entreprise, d'un accompagnement par le sauveteur secouriste du travail (indicateur pertinent de santé au travail) ».

Les missions des organisations syndicales

La N.A.O. inachevée.

La négociation annuelle obligatoire 2021 portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée au a débouché sur un procès-verbal de désaccord de la direction et une contestation des organisations syndicales au Greffe du Tribunal des Prud'hommes de Nanterre. Explications.

Contexte

Après 4 ans sans négociation, une NAO s'est enfin engagée entre la direction et les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES. Normalement, 3 réunions devaient suivre la réunion de cadrage du 19 mai. Mais seulement deux se sont tenues (4 juin et 5 juillet). Lors de la réunion n°2, la direction a considéré que la NAO

était terminée alors même que tous les thèmes que souhaitaient aborder les organisations syndicales n'avaient pas été traités. La direction a donc décidé de conclure la négociation à la réunion n°2 par un procès-verbal de désaccord. Ne pouvant obtenir les informations demandées et faute d'une réunion n°3, les DS ont considéré que la « négociation » était déloyale et ont rédigé en ces termes leur partie.

La direction s'étant rendu compte de son erreur a finalement changé d'avis et proposé de faire la réunion N°3, mais toujours sans fournir aux DS les documents demandés. Les DS ont refusé de continuer à se prêter à ce jeu et la direction a diffusé son procès-verbal de désaccord qui veut laisser entendre aux salariés que l'échec de la négociation viendrait uniquement des DS.

Propositions des organisations syndicales

Les représentants des 4 organisations syndicales ont décidé de regrouper leurs revendications et de les formuler conjointement.

Sur la thématique des rémunérations :

- Mesures correctrices pour atteindre l'égalité homme femme (aucune entreprise de l'UES n'atteint le seuil de 70 %, ce qui aurait dû immédiatement déclencher des mesures correctrices).
- Augmentation générale : plancher de 75 % de l'inflation
- Revalorisation des salaires bloqués depuis 3, 5 et 7 ans ;
- Actions de formation pour les salariés qui en sont privés depuis plus de 2 ans ;
- Égalité des chèques Déjeuners : 10 €/jour pour tous les salariés de l'UES y compris ceux de MRM et Premium Voice qui n'ont droit qu'à 7,5 € & revalorisation annuelle en fonction de l'inflation ;
- Indemnisation télétravail : 25 €/mois pour une journée par semaine, 50 €/mois pour 2 j/s, 100 € pour 3 j/s ;
- Dans le cadre de la politique RSE du Groupe : définition d'un salaire minimum de 2 000 € brut/mois pour toute embauche au sein de l'UES (les téléconseillers du centre d'appel de Premium Voice et MRM perçoivent une rémunération inférieure à 2 000 € bruts !).

Sur la thématique du partage de la valeur ajoutée :

- Formule dérogatoire de participation : formule légale sans le coefficient 0,5 (soit doublement du montant actuel) + neutralisation des coûts de départs de personnel de l'assiette ;
- Accord d'intéressement : 1 500 €/personne si le résultat d'exploitation est supérieur à 3 millions d'euros (ou 10 % de Marge brute) ; 2 000 €/personne au-delà de 5 millions d'euros (ou 15 % de la MB) ;
- Mise en place d'un accord d'un plan d'épargne retraite (PER).

Sur la thématique de la durée du travail/congés :

- Octroi de 3 jours de congés exceptionnels de proche aidant par an, rémunérés (sur justificatifs au service RH, dont copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

Réponses de la direction

Dans le procès-verbal de désaccord, la direction apporte des éléments de réponse sur certaines des revendications des OS.

Sur la thématique des rémunérations :

- La direction réaffirme sa volonté de poursuivre la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ...mais a refusé de communiquer au DS les indicateurs à analyser ;
- La direction refuse de prendre des mesures d'indexation des salaires sur l'inflation et continuera de privilégier les mesures liées aux performances individuelles ;
- Formations : la direction s'engage à développer la formation sur le digital et les réseaux sociaux sans limiter celles-ci à une ancienneté particulière ;
- Revalorisation des tickets restaurant : refus ;
- Augmentation de l'indemnité télétravail : refus ;
- Revalorisation des salaires des téléconseillers du centre d'appel de Premium Voice et MRM : refus car en adéquation avec les moyennes du secteur ;

Sur la thématique du partage de la valeur ajoutée :

- La direction refuse de modifier la formule légale ni la méthode de calcul de la réserve spéciale de participation prévue dans l'accord du 26 juin 2007 ;
- Accord d'intéressement : refus
- PER : la direction s'est engagée à contacter un cabinet spécialisé dans les dispositifs d'épargne salariale afin d'évaluer la faisabilité.

Sur la thématique de la durée du travail/congés :

- Octroi de 3 jours de congés exceptionnels de « proche aidant » par an, accord de la direction ;
- La direction communiquera sur la possibilité accordée par la loi d'effectuer des dons de jours de congés à d'autres salariés de l'entreprise.

« Il n'y a pas de discrimination des élus du CSE et des représentants syndicaux »

La direction prétend qu'il n'y a pas de discrimination des élus du CSE et des représentants syndicaux. Pourtant, les faits sont là. Ainsi, en 2020, le CSE constate que la direction approche individuellement un nombre important de salariés, dont certains élus, pour leur proposer des départs individuels, sans motif économique, sans ouvrir avec le CSE une procédure d'information-consultation pourtant obligatoire quand un projet de réorganisation dépasse les 10 salariés.

Le CSE fait part à l'actuelle direction de son mécontentement et demande des explications. La direction nie l'existence d'un plan de départs. Mais en début d'année, la lettre anonyme accompagnée de la liste de 35 salariés, dont beaucoup ont dû quitter l'entreprise, vient confirmer les soupçons du CSE.

De plus, cette liste comporte illégalement des données personnelles et sensibles telles que l'âge, l'appartenance syndicale et l'état de santé, ainsi que des commentaires portant atteinte à leur considération. La lettre anonyme faisait état notamment d'un problème grave de management fondé sur le harcèlement moral, imputable à plusieurs personnes de la direction, et en particulier à la Beauty Team. Que l'ont croit ou pas ces allégations anonymes, il n'en demeure pas moins que la moitié des élus du CSE étaient visés et uniquement ceux de McCann Paris. Les mêmes se sont vus approchés en 2020 pour des départs, budgétisés sur cette liste, ou mis au placard, ou pressurisés de façon à les inciter à quitter l'entreprise d'eux-mêmes. En 2021, bien que la CNIL ait confirmé l'existence de cette liste et en ait défendu



l'usage, l'entreprise a continué de proposer aux seuls élus de la liste de poursuivre des négociations via ses avocats.

Pour répondre à la demande de l'employeur, le CSE demande que tous les salariés de la liste bénéficient de ces indemnités et pas uniquement les représentants du personnel dont le fichage a mis en évidence qu'ils faisaient l'objet d'une particulière hostilité de la part de la direction. Et au regard du contexte exposé (violation du RGPD, discrimination syndicale, harcèlement moral, placardisation, blocage d'évolution salariale et professionnelle, exécution déloyale du contrat de travail), le CSE demande :

- Pour tout salarié fiché, qui a fait l'objet de commentaires hostiles, la définition d'un plancher d'indemnités de départ proposé à hauteur de 18 mois de salaire auxquels s'ajoute 1 mois de salaire par année d'ancienneté (outre les indemnités de départ prévues par la loi ou la convention collective) ;
- Pour tout salarié fiché (qu'il soit ou non encore présent dans les effectifs) mais qui n'a pas eu son nom sali par des commentaires inappropriés, une indemnité

proposée à hauteur de 12 mois de salaire auxquels s'ajoute 1 mois de salaire par année d'ancienneté ;

- Des mesures planchers proposées à tout représentant du personnel restant aux effectifs comprenant : une revalorisation du poste de travail (étude de la charge de travail, des missions du salarié, valorisation des compétences) ; une revalorisation salariale à hauteur de 2 % par année d'exercice d'un mandat ; une indemnité de régularisation en fonction du nombre d'année de mandat à hauteur de 1 mois de salaire par année de mandat.

Devant le refus de négocier d'urgence un accord sur l'exercice du droit syndical, force est de constater que l'ensemble des faits à l'origine de la situation actuelle mettent en lumière les responsabilités premières de la direction dans le climat de « défiance » qu'elle déplore officiellement. Accepter les revendications exprimées par le CSE tendrait à améliorer l'état du dialogue social et serait de nature à permettre un meilleur fonctionnement de l'instance, ainsi qu'un climat normalisé. ●

Ça va mieux, alors pourquoi brider l'info ?

L'expert-comptable du CSE a mené une enquête – non sans difficultés – sur la situation économique et financière de la société.

Voici les éléments significatifs pour les salarié.es.

Dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, le CSE fait appel en juin dernier au cabinet d'expert-comptable Adeco Expertise. Malaise. Contrairement aux dispositions légales en vigueur en France et aux engagements pris par l'UES vis-à-vis du cabinet et du CSE, la direction refuse l'accès à certains éléments probants, notamment les éléments justificatifs des coûts de restructurations et départs de personnel (conventions de départ...), les pièces relatives aux litiges en cours (celles qui concernent le fichage des salariés...).

Cette situation limite le champ de l'expertise aux seules thématiques avalisées par la direction. Malgré ces entraves, l'expert-comptable a pu mener une analyse de fond assez révélatrice sur la situation économique et financière 2020 de l'entreprise et les perspectives 2021.

• **Les programmes de restructuration sur l'UES sont récurrents et massifs (Un record de 7,2 M€ en 2020 !)** sans que le CSE soit convaincu de l'utilité et de la proportionnalité de ces mesures. Les restructurations sur 10 ans ont coûté 23,7 M€. La direction a indiqué que l'actionnaire (IPG) ne demandait pas de « retour sur investissement » par rapport à ces sommes dépensées. Le CSE s'est à plusieurs reprises indigné de ne pas avoir été consulté par la direction pour mettre en place un plan social d'entreprise (PSE). Si l'expertise des comptes 2020 confirme que McCann Paris n'était pas en difficulté économique malgré la crise sanitaire, le nombre de salariés qui ont quitté l'entreprise et les coûts de restructuration l'auraient pourtant justifié. Ce choix de la direction s'explique peut-être par l'analyse du fichier des départs 2020 qui semble démontrer que l'entreprise a ciblé les salariés séniors ainsi que les élus du CSE... Cette discrimination aurait été

incompatible avec les critères d'un PSE.

• **Les résultats sont nettement négatifs en 2020 du fait des restructurations et de la libération d'une partie des locaux de Neuilly mais la valeur des actifs de l'UES progresse** (+ 4 à 5 M€ par rapport à l'an dernier) et ce malgré la Covid. Le résultat opérationnel prévu en 2021 est supérieur à celui prévu en 2020. Les perspectives sont donc plus favorables avec une poursuite du redressement de l'activité, mais avec un portefeuille client toujours très concentré (L'Oréal, Chanel) avec des recrutements.

• **Une dégradation ou une situation assez mauvaise des indicateurs RH.**

L'index d'égalité Homme Femme est en forte baisse sur l'UES : 69 % en 2018, 65 % en 2019, 49 % en 2020... Le meilleur indicateur pour McCann Paris est à 71 % (pour un minimum à 75 %, la moyenne des entreprises en France étant de 85 %). Des actions correctrices de la part de l'UES et de McCann Paris devraient être prises, n'est-ce pas ? Perdu ! La direction considère que ce n'est pas un sujet préoccupant et prioritaire.

Outre l'index d'égalité homme femme, on note aussi un **turnover élevé** (malgré la Covid), une dispersion des rémunérations (avec un grand écart entre les salaires les plus importants et les plus faibles), une forte concentration des primes (**50 % du montant est versé au Top 3**), une baisse des effectifs UES du fait de MRM (l'effectif hors MRM est stable, les départs ayant été remplacés notamment par des personnes plus jeunes). Concernant la grave crise relative au fichage des salariés (cf. TRWT n° 3), **Adeco Expertise n'a pas pu obtenir d'éléments satisfaisants et complets, la direction ayant refusé de communiquer les informations clés** (lettre CNIL, information sur les risques juridiques latents associés à cette affaire). La direction a transmis

que les coûts estimés à date et sur 1 litige au prud'hommes... L'estimation des coûts, qui n'a pas pu être vérifiée, aboutit d'ores et déjà à un coût de plus de 800 k€ pour l'entreprise.

Le CSE reste donc incapable d'évaluer les impacts potentiels de cette crise pour 2022 alors qu'il y a une dizaine de plaines au pénal et de litiges aux prud'hommes. Cette situation dénote un manque de transparence, mais semble aussi traduire une volonté de pourrissement de la situation de la part de la direction.

Le CSE compte poursuivre l'enquête

Le CSE souhaite continuer à enquêter, malgré la défiance de la direction à son égard, sur les points suivants qui intéressent particulièrement les salariés :

- Le suivi du temps de travail et le processus de comptabilisation ;
- La juniorisation, même si la direction a indiqué qu'il n'y avait pas de juniorisation particulière des équipes ;
- La suractivité (surcharge de travail des salariés) ;
- La mise à l'écart des seniors (sous-activité ou activités moins valorisantes) ;
- L'évolution du turnover, toujours important, et qui touche même les juniors en année Covid où il y a moins de mobilité ;
- Les écarts de rémunération qui sont toujours très importants ;
- L'utilisation à bon escient des ressources externes qui sont toujours importantes (freelance), malgré un nombre d'embauches en hausse ;
- L'activité pour les comptes des principaux clients et les développements sur les clients hors L'Oréal et Chanel.

Négociation de l'accord télétravail : chronique d'un échec annoncé

Les organisations syndicales sont toujours en négociation pour l'accord d'entreprise de l'UES McCann Erickson France sur le télétravail avec la DRH et la responsable du droit social. Mais la négociation a peu de chances d'aboutir étant donné les conditions imposées par la direction.

Celle-ci refuse de négocier les points importants. La seule avancée en 5 mois de négociation a été de contrer la volonté de la direction d'imposer des plages horaires aux cadres au forfait jour. Syndicats et conseils sont unanimes, ce nouvel accord est moins disant que l'accord actuel (sinon pourquoi la direction aurait-elle dénoncé l'accord en vigueur ?). De plus, il cumule plusieurs inconvénients :

- **il est moins disant que les textes de loi en vigueur**, notamment sur la participation aux frais de transport par l'employeur : la direction a exprimé sa crainte que le télétravail suscite des envies de déménager en dehors de l'Île-De-France, là où la qualité de vie est meilleure qu'à Paris et le niveau de vie plus élevé (étant donné la faiblesse de certains salaires et le refus de la direction au cours de la NAO d'indexer les salaires sur l'inflation).

- **cet accord instaure la flexibilité des temps de travail**. Contrairement à l'accord existant, le salarié ne peut plus choisir les jours qu'il souhaite télétravailler : dorénavant le manager décidera quand il veut que le salarié soit présent ou pas. Le point le plus notable à cet égard est l'impossibilité de demander à télétravailler le mercredi, ce qui faciliterait la vie des salariés qui sont parents... « Le télétravail n'est pas un moyen de garde d'enfants » a-t-on expliqué aux DS. C'est à se demander si l'objectif de cet accord n'est pas juste la gestion des flux suite au passage au flexoffice.

- **il induit de l'inégalité de traitement entre les salariés...** d'où un risque accru de discrimination. Toutes les demandes de télétravail et révocations sont à la discrétion des managers, sans garantie d'équité ni possibilité de contestation en cas de refus... ce qui tendrait à confirmer un type de management clanique. D'ailleurs, à la lecture de cet accord illisible pour un salarié non averti et bourré d'exceptions, bien

malin celui qui comprendra les conditions pour télétravailler.

Les salariées comprendront surtout qu'il ne suffit pas de bien faire son travail, mais qu'il faut aussi donner des signes d'allégerance pour en bénéficier.

- il n'est pas prévu de commission de suivi paritaire, ce qui prive les salariés de tout recours : ils ne pourront pas se tourner vers les représentants du personnel pour les aider à faire valoir leurs arguments.

Enfin, d'un point de vue économique, le passage au flex office permet aux sociétés de l'UES de faire des économies notables, mais cela n'est possible que si une part significative des salariés se portent volontaire pour télétravailler et que l'entreprise ne prend pas sa juste part des coûts induits, qui sont reportés sur les salariés à leur domicile.

Est-ce que 10€ par mois pour participer au loyer de plusieurs m² du domicile du salarié, de frais de chauffage, d'électricité... paraissent équitables ? Le sondage que le CSE avait réalisé auprès des salariés et toutes les études réalisées sur le sujet confirment le contraire.

Est-ce que le refus de la direction d'indexer ces frais sur l'indice INSEE du coût de la vie paraît juste après les récentes augmentations des prix de l'énergie qui ne vont pas s'arrêter là ?

Est-ce que 125 € TTC pour s'acheter un bureau, une chaise ergonomique et une lampe paraissent suffisants ? En tout cas c'est moins que le précédent accord qui prévoyait l'installation du bureau entièrement à la charge de l'employeur

À noter également que dans cet accord l'employeur est déchargée de toute responsabilité : au salarié de faire en sorte que son assurance autorise le télétravail chez lui ou dans un espace de coworking, qu'il atteste que le local où il télétravaille et que son installation électrique, anti-incendie est aux normes. En outre, tout accident en dehors des horaires habituels de travail ne sera pas considéré comme un accident du travail : il est donc fortement recommandé de respecter les clauses du droit à la déconnexion et de ne pas télétravailler en dehors de ces plages horaires sans demande écrite de son manager.

Est-ce que l'actionnaire à New-York sait que depuis 2 ans, le management local n'a de cesse, au travers de tous les accords qui sont soumis à l'approbation des représentants du personnel, d'essayer de faire passer des dérogations au droit social regres-sives, comme ce fut le cas avec le projet d'accord sur les congés payés ?

Certes, la direction va encore dire aux salariés que les syndicats sont arc-boutés sur les acquis et que l'on ne veut pas évoluer. Mais sans proposition de contreparties pour les salariés pourquoi les OS signeraient de tels accords ?

Les délégués syndicaux ne peuvent pas cautionner cette regression sociale qui par ailleurs priverait les salariés de faire valoir leur droits accordés par les lois en vigueur en France.

L'avis des DS

Notre objectif est d'obtenir un accord plus équilibré qui repose sur la confiance (les femmes et les hommes de MRM/McCann ayant démontré pendant les confinements qu'ils étaient en capacité de travailler plus efficacement à distance), qui permette de limiter les déplacements générateurs de CO² et de permettre aux salariés de réorganiser leur vie grâce au gain de temps passé dans les transports.

Notre mission : empêcher l'arbitraire et défendre les intérêts de toutes et de tous. Les représentants du personnel sont certainement loin d'être parfaits – à leur décharge, il faut bien avoir à l'esprit que ce sont des volontaires bénévoles –, mais ils font de leur mieux pour devenir des experts en droit du travail et défendre les droits collectifs, accompagnés par des professionnels chevronnés (avocat, cabinets d'expertise, expert-comptable...). Même lorsqu'un salarié n'est pas personnellement mis en difficulté, les représentants du CSE et les délégués syndicaux agissent pour protéger ses intérêts, comme c'est encore le cas par exemple avec le projet d'accord télétravail.

À savoir : si l'accord n'est pas signé par les DS, ce texte pourra s'imposer aux salariés sous la forme d'une charte unilatérale de l'employeur... mais sera alors attaqué en justice.



Dessin 100 % Cruetly Free.

self-service

Mais où va l'argent du CSE ?

Le CSE n'a pas obtenu gain de cause pour l'augmentation de son budget Activités Sociales et Culturelles, il a dû rembourser le trop perçu de 2020 et subir une baisse pour 2021 : l'impact pour cette année est de 19000 € en moins, soit **une baisse de 20 %**. Le CSE a conséquemment **annulé le projet de création d'une salle de sport (10 K€)** et reporté pour 2022 certaines prestations ou animations.

Ne souhaitant pas diminuer le montant des chèques Cadeaux de Noël, cette opération représente donc maintenant **70 % de la subvention du CSE**.

Le CSE a donc dû nous limiter à l'opération Chèques Culture d'un montant de 14053 €, à laquelle est venue s'ajouter notre soirée CSE de Rentrée dont le coût fut de 8365 €. La fête d'halloween a coûté 1000 €. L'opération Noël représentera approximativement 57.000€. **Au total le coût de nos opérations 2021 de 79418 € pour une subvention de 81795 €** (vs 101175 € en 2020).

Le solde restant ne sera plus que de 1377 € pour boucler cette année en cours.

debrief

Return to office* : qu'est-ce qu'on attend pour être heureux ?

Le retour à l'agence est l'occasion de commencer une nouvelle vie, avec pour certains salariés de nouvelles contraintes – le flex office sans bureau attribué – et de nouvelles joies – redécouvrir un collectif de travail. Mais pour retrouver un climat sain, il faut aussi solder le passif – le fichage des salariés, les tentatives de la direction de décrédibiliser les représentants du personnel, voire de s'en débarrasser. Les élus appellent de leurs vœux un dialogue social de qualité, responsable et constructif. Mais la direction de McCann Paris fait la sourde oreille, la défiance est donc dans les deux camps. Entre les deux, les salarié.es sont à la peine, subissant un système cliquique binaire : « tu es avec moi ou contre moi ». Au lieu d'être inclusive, la mécanique mise en place engendre l'exclusion :

- en purgeant régulièrement les déçus, les revendicatifs – ceux qui demandent à récupérer ou se faire payer les jours supplémentaires –, les trop vieux, les trop chers, ou tout simplement ceux qui sont usés, au point d'être en arrêt maladie ;

- en récompensant par des privilèges, des promotions, des récompenses financières, les salariés qui les soutiennent.

Cette mécanique est-elle en adéquation

avec les valeurs d'inclusion affichées par le groupe ? Fonctionne-t-elle avec l'aval de l'actionnaire, à Londres et à New-York ? Les bonus sont adossés aux résultats de McCann Paris et notamment de L'Oréal qui représente 75 % de l'activité. Si on paye mieux les salariés ou s'ils travaillent moins, la rentabilité va baisser. Donc il ne faut rien changer et que ceux qui pensent différemment s'en aillent. D'ailleurs, la DRH monde, qui avait apporté son soutien au CSE fin 2019 pour qu'une enquête indépendante soit réalisée, vient de quitter le groupe, emportant avec elle les dépositions des salariés que contenait le rapport du cabinet d'avocat Bourdon sur le harcèlement chez McCann Paris. Ce rapport avait permis de faire partir deux directeurs de création au comportement harcelant et sexiste. Pourtant, cette « stratégie » est néfaste pour l'entreprise et risque de se retourner contre la direction, l'actionnaire et L'Oréal. La direction a ouvert de nouveaux postes pour faire décroître la pression sur la charge de travail, mais avec la mauvaise réputation de McCann et de L'Oréal faite par BTA sur Instagram, le groupe peine à recruter de nouveaux talents et à les fidéliser. Le taux de turnover bat des records pour une société de service.

DANS LE PROCHAIN NUMÉRO

• **Dialogue social.** Pourquoi toutes les négos entre OS et DRH échouent ?

Depuis la loi sur l'inversion de la hiérarchie des normes, le seul intérêt pour l'entreprise de signer un accord syndical, c'est de faire passer des mesures moins disantes que le code du travail.

• **L'Oréal chez McCann.** Marge brute, RSE washing, réputation, ressources humaines : analyse des dépendances économiques et organisationnelles de McCann vis-à-vis de son principal client.

15,5 fois

chez McCann Paris, c'est le rapport entre la moyenne des rémunérations du TOP 5 des plus hauts salaires et le Top 5 des plus bas salaires. **Un écart qu'on ne trouve jamais dans une PME de 200 salariés, mais plutôt dans les entreprises du CAC 40...** un sujet qui sera étudié par le CSE lors de l'étude de la politique sociale de l'entreprise en décembre.

* retour au bureau

VOS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DE L'UES McCANN

Fabien Campos : infocom CGT > 06 86 17 78 38

Pascal Gombauld : bétor pub CFDT > 06 09 54 29 81

Philippe Puech : CFE CGC, 06 28 60 74 62

Delphine Devaux : 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 - novembre 2021.