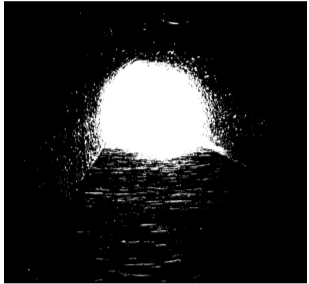




COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

ÉDITO



Le Pavé dans la Pub

HIVER 14-15

LA SORTIE DU TUNNEL...

Des perspectives économiques moroses, une croissance molle et une concurrence internationale accrue semblent dessiner un horizon toujours plus gris et plus incertain pour les agences et les salariés qui les composent.

Les absences d'augmentation, les licenciements et autres ruptures conventionnelles en forment la réalité quotidienne.

Maintenant, comment appréhender les choses autrement ? Comment, par un léger déplacement de notre cadre habituel de référence, voir que ce que l'on appelle communément la crise est surtout

une mutation qui pourrait être prélude à une croissance plus qualitative, plus

respectueuse des hommes comme de leur environnement, et un monde de travail plus doux ?

Agir au cœur du travail et des entreprises, comme le fait la CFDT sur le territoire national, l'UNI sur le plan européen et la CSI à l'échelle mondiale, c'est tout mettre en œuvre pour changer la donne et faire avancer les droits de chaque travailleur, qu'il soit créatif à Madrid, maquettiste à Hong-Kong, comptable à Paris, ou commercial à Düsseldorf.

Trouver des idées plus pertinentes, des gouvernances plus équitables, des marchés plus soutenables... pour voir enfin la sortie du tunnel.

Trouver des idées plus pertinentes

ACTUS

CARTON PLEIN POUR LA CFDT CHEZ ALTAVIA

Avec une représentativité de 100%, le quorum atteint à plus de 140 voix sur 200 salariés et une liste complète élue dès le 1^{er} tour, la CFDT fait une entrée en force dans ce groupe de publicité spécialisé dans le pré-presse. Bienvenue à la nouvelle équipe CFDT de chez Altavia!

Contactez la CFDT :
tél. : +33(0)1 56 41 54 00
email : f3c@f3c.cfdt.fr



F3C-CFDT.FR

BON À SAVOIR

TRAVAILLER LE DIMANCHE, POSSIBLE OU PAS POSSIBLE ?

Toutes les raisons sont bonnes pour vous faire venir un dimanche : prospection, « charrette » etc. Et au bout du compte, on vous propose une récupération que vous ne pourrez pas prendre et l'éventuelle prime est oubliée.

La loi interdit le travail le dimanche. Au-delà du fait que le repos hebdomadaire est une **nécessité pour votre santé et un droit**, venir travailler le dimanche peut avoir des conséquences très lourdes si un accident du travail se produit. En effet, si un salarié vient travailler le dimanche parce que l'entreprise lui en laisse l'accès, un accident du travail peut être reconnu comme tel par la sécu. mais l'entreprise se trouvera alors en faute et sa responsabilité sera engagée. L'entreprise va alors proposer d'antidater l'acte - vous devenez dès lors complice d'une « irrégularité ». Et si la sécu ne reconnaît pas votre accident comme accident de travail un dimanche et bien c'est pour vous le début d'un marathon d'embêtements, à commencer par le non remboursement des frais de santé.

Uniquement par dérogation préfectorale

Dans la pub, le travail du dimanche n'est possible que par dérogation préfectorale. Une fois celle-ci obtenue par l'employeur, il n'y a pas de différence pour la sécu entre un accident du travail le dimanche ou le lundi. Alors, commencez par vérifier si votre entreprise a obtenu une dérogation avant de prendre des risques.

RECONNAISSANCE DE VOTRE TRAVAIL : FAITES APPEL AU DÉLÉGUÉ SYNDICAL CFDT

Il arrive que l'on vous demande un travail bien supérieur à celui pour lequel vous avez été recruté. Prenons l'exemple de Marie qui travaille dans une grosse agence de pub. Elle a été engagée comme graphiste pour mettre en page différents matériels d'édition. Les mois passent et elle a un réel talent de DA. Son employeur lui demande de faire un peu plus... notamment de la création, puis encore un peu plus... et in fine de développer des projets d'édition complets.

Mais son statut et son salaire n'ont pas évolué aussi vite... Elle a eu la judi-

cieuse idée d'en parler à son Délégué Syndical CFDT, qui a proposé à la direction une rencontre pour évoquer objectivement cette situation totalement injuste. Un dialogue constructif a abouti à une reconnaissance du travail accompli et à une revalorisation de son statut et de son salaire correspondant à sa véritable mission.

Alors n'hésitez pas à parler à votre Délégué Syndical de votre situation. Il n'est pas nécessaire d'être dans le conflit pour trouver des solutions.

VERBATIM

LES CONGÉS PATHOLOGIQUES FONT-ILS PARTIE DES CONGÉS MATERNITÉ ?

Chérine, chef de projet dans une agence de publicité strasbourgeoise de moins de 10 salariés, a quitté son entreprise après à un conflit avec son employeur. Celui-ci refusait de lui payer 2 semaines de congés pathologiques. Que dit la convention de la pub ?

Justement, la convention collective de la publicité n'est pas très claire sur le sujet. Elle prévoit 18 semaines de congés pour une maternité.

« Mon employeur s'est engouffré dans la brèche, estimant que les 2 semaines de congés pathologiques faisaient partie des 18 semaines légales », raconte Chérine.

« J'ai contacté le syndicat territorial CFDT, qui s'est mis en relation avec mon employeur. Il lui a rappelé que la durée totale d'un congé maternité est de 18 semaines, avec 2 semaines de congés pathologiques avant ou 4 semaines après, si l'état de santé l'exige. »

D'autres salariées dans la même situation que Chérine n'ont rien dit et rien fait... « Aller aux prud'hommes pour 1 000 euros, ça ne vaut pas le coup ! C'est beaucoup d'énergie dépensée pour rien », se disent-elles. Non, il ne faut pas baisser les bras et se laisser avoir sur l'interprétation de la convention collective par certains employeurs. Comme Chérine, contactez la CFDT.

LA CFDT
EST PRÉSENTE
NOTAMMENT
CHEZ :

ALTAVIA - PHILIP MORIS - JC DECAUX -
PAGES JAUNES - PUBLICIS - SAATCHI -
CLEAR CHANNEL - EXTERION - BETC - HAVAS
LIFE - FCB PARIS - DIFFUSION PLUS - RDSL



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

ILS ONT OBTENU ÇA

CHEZ McCANN, LE BUDGET DU CE REVALORISÉ

Chaque année, l'employeur doit verser au Comité d'entreprise un budget ASC* qui correspond au pourcentage de la masse salariale brute. Il n'y a pas de minimum obligatoire, comme pour le budget de fonctionnement, qui est de 0,2%. Chez McCann, il s'élevait à 0,275%. Après une négociation conduite durant l'été 2014 par les délégués syndicaux, il est passé à 0,4%. De quoi mettre du beurre dans les épinards et améliorer la diversité des offres du CE. À noter que l'assiette du calcul ASC vient d'être modifiée. Sont désormais prises en compte les indemnités légales des ruptures conventionnelles et celles des stagiaires.

*ASC : Activités Sociales et Culturelles.

VRAI / FAUX

SPÉCIAL ARRÊT MALADIE

QUELLES SONT MES DÉMARCHES EN TANT QUE SALARIÉ ?

Si vous êtes malade et que vous comptez rester chez vous pour vous soigner, vous devez alors avvertir votre employeur de votre état et justifier votre absence par un certificat médical, émis par votre médecin. Vous devrez également l'informer si votre arrêt maladie est prolongé.

L'avis d'arrêt de travail comporte trois volets. Les volets 1 et 2 sont destinés au service médical de votre caisse d'Assurance Maladie, le volet 3 à votre employeur ou, si vous êtes chômeur indemnisé, à votre agence Pôle emploi. Ces documents doivent être communiqués à leur destinataire dans les 48 heures qui suivent la prescription.

En cas de prolongation de votre arrêt de travail initial, vous devrez adresser à nouveau les deux premiers volets à la Sécurité sociale et le troisième à votre employeur ou à votre agence Pôle emploi, également dans un délai de 48 heures. La prolongation de l'arrêt de travail ne peut être accordée que par le médecin qui vous a prescrit l'arrêt initial ou, s'il est différent, par votre médecin traitant ou le remplaçant de celui-ci.

Deux exceptions toutefois : la prolongation de l'arrêt de travail initial peut aussi être prescrite par un médecin spécialiste, consulté à la demande du médecin traitant, ou en cas d'hospitalisation.

QUELLES SONT MES OBLIGATIONS EN TANT QUE SALARIÉ ?

Si vous êtes malade, vous êtes dans l'obligation, durant tout votre arrêt de travail, de suivre les prescriptions de votre médecin et de vous **abstenir de toute activité rémunérée ou non**.

Vous ne devez pas quitter votre domicile et séjourner en dehors de votre département de résidence sans l'accord de votre caisse d'Assurance Maladie.

Il est aussi primordial que vous respectiez l'interdiction de sortie ou les heures de sortie autorisées. C'est le médecin qui rédige l'avis d'arrêt de travail

qui précise, s'il y a lieu, si vous êtes autorisé à sortir. Si les sorties vous sont autorisées, vous devez toutefois être présent tous les jours à votre domicile (y compris les samedis, dimanches et jours fériés) de 9 h à 11 h et de 14 h à 16 h, sauf en cas de soins ou d'examen médicaux.

Enfin, vous devez vous soumettre aux éventuels contrôles médicaux organisés par votre caisse d'Assurance maladie ou par votre employeur.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE MON EMPLOYEUR ?

Lorsque vous êtes absent pour maladie, votre employeur a également des obligations envers vous, mais aussi envers votre caisse d'Assurance Maladie. Votre état de santé ne peut, sauf si le médecin de travail a constaté une inaptitude au poste, constituer un motif de licenciement.

Dès réception du volet 3 de l'avis d'arrêt de travail que vous lui aurez fait parvenir, votre employeur doit adresser une attestation de salaire à votre caisse d'Assurance Maladie. C'est sur la base des éléments portés sur cette attestation de salaire que votre caisse déterminera si vous remplissez les conditions requises pour avoir droit aux indemnités journalières (IJ) pendant votre arrêt maladie et, si c'est le cas, le montant de celles-ci. Ces IJ vous seront alors versées, ou seront directement réglées à votre employeur si ce dernier vous fait un maintien de salaire : c'est la subrogation.

Adresser cette attestation de salaire est une obligation légale à laquelle doit se plier tout employeur, que celui-ci soit une entreprise ou un particulier. Le formulaire n° S 3201, intitulé « Attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières » peut être adressé par courrier ou par Internet sur net-entreprises si votre employeur dispose d'un numéro de SIRET.

Si votre arrêt de travail se prolonge au-delà de six mois sans interruption, votre employeur devra établir une nouvelle attestation de salaire pour que l'Assurance Maladie puisse déterminer si vous remplissez les conditions requises pour avoir droit aux IJ.

Enfin, **lorsque vous reprendrez le travail**, votre employeur devra faire parvenir à l'Assurance Maladie une dernière attestation de salaire sur laquelle est indiquée votre date de reprise effective du travail. Cette démarche est primordiale, notamment si vous décidez de reprendre le travail avant la date

de reprise initialement prévue.

Mon indemnisation pendant un arrêt de travail

Si vous remplissez les conditions requises, alors votre employeur vous fera un maintien de salaire durant votre arrêt maladie. À défaut, et toujours sous conditions, c'est votre caisse d'Assurance Maladie qui vous règlera les indemnités journalières, à partir du 4^e jour d'arrêt de travail, après un délai de carence de 3 jours.

EN CAS DE SUBROGATION

Le maintien de salaire par l'employeur est prévu dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord de branche. Ce maintien de salaire peut être total ou partiel. À noter que le salaire maintenu par votre employeur doit être d'un montant au moins égal au montant des IJ versées par la Sécurité Sociale.

Généralement, **il faut justifier d'un an d'ancienneté** en cas d'arrêt de travail pour maladie pour se voir accorder le maintien du salaire légal par son employeur. Il faut toutefois pouvoir justifier de son arrêt dans les 48 heures, être pris en charge par la Sécurité Sociale, et avoir été soigné sur le territoire français ou dans un pays membre de l'Union européenne (ou de l'espace économique européen).

EN CAS DE RÈGLEMENT DES IJ AU SALARIÉ

Le montant de l'indemnité journalière est égal à 50% du salaire journalier de base (puis 66,66% si le salarié a 3 enfants à charge minimum, et à partir du 31^e jour d'arrêt). Le montant de l'IJ est calculé sur la base des trois mois qui précèdent l'arrêt de travail (ou 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue), dans la limite de 1,8 fois le SMIC mensuel en vigueur (soit 2 574,40 euro au 1^{er} janvier 2013).

À noter que la Sécurité Sociale applique **un délai de carence de 3 jours** pour le règlement des indemnités journalières en cas d'arrêt maladie. Ce délai de carence n'est pas appliqué en cas d'arrêt pour accident du travail, pour maladie professionnelle, ni dans le cas d'un congé maternité, paternité ou d'adoption.

Les IJ sont soumises à la CSG, à la CRDS, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu, sauf en cas d'ALD (affection de longue durée).

Pour plus d'informations sur les conditions à remplir pour toucher les indemnités journalières et pour en savoir plus sur le montant de celles-ci, vous pouvez consulter le site Internet de l'**Assurance Maladie en ligne, Ameli.fr**.

WORK IN PROGRESS

FORMATION PROFESSIONNELLE : ÇA BOUGE !

La réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 est actuellement en train d'être mise en musique sur la branche de la publicité. Vos mandaté(e)s Cfdt de la Commission Emploi et Formation travaillent sur les listes des formations que vous pourrez réaliser dans le cadre du CPF (Compte Personnel de Formation) qui remplace feu le DIF (Droit Individuel à la Formation). Dans cette liste à la Prévert, vous retrouverez des formations que vous connaissez déjà, comme les Certificats de Qualification Professionnelle (créatif multimédia, management de projets graphiques, conseil et achat d'espaces publicitaires, et commercial en publicité locale). **Les formations en lien avec la culture du digital sont mises en lumière** et plus faciles à (re)trouver ; une aubaine pour les salarié(e)s qui veulent prendre le virage du numérique.

AMASSEZ-LES, DÉPENSEZ-LES ET ÉVOLUEZ !

En tant que salarié, vous bénéficiez de **24 heures par an pendant 5 ans**, puis de 12 heures pendant 3 ans, afin d'atteindre un plafond de 150 heures. Ces heures vous seront utiles pour réaliser la formation de votre choix et composer vous-même votre menu professionnel. Ces listes de formation, tant attendues, seront disponibles dans votre OPCA, l'Afdas, dès 2015. Commencez dès à présent à réfléchir sur votre projet professionnel, et n'hésitez pas à vous faire aider par la Cfdt, en contactant votre délégué syndical.

BULLETIN D'ADHÉSION

VOS DROITS EN TANT D'ADHÉRENT(E)

- Une défense personnalisée
- Un crédit d'impôts
- Une caisse de solidarité
- Un droit d'expression
- Une formation syndicale
- Une information régulière
- Une question, un problème ? Appelez notre service de réponse à la carte.

BULLETIN À RENVOYER :

CFDT - Fédération Communication Conseil Culture
47-49 avenue Simon Bolivar 75950 PARIS Cedex 19
tél. : +33(0)1 56 41 54 00 - email : f3c@f3c.cfdt.fr

COORDONNÉES DU FUTUR ADHÉRENT(E)

Madame Monsieur
Nom :
Prénom :
Date de naissance :
Adresse personnelle :
Code postal : Ville :
Téléphone (personnel) :
Portable :
Email (personnel) :

INFORMATIONS PROFESSIONNELLES

Établissement :
Nom de l'entreprise :
Lieu de travail :
Code APE/NAF :
Activité ou convention collective :
Adresse :
Code postal : Ville :
Téléphone (professionnel) :
Email (professionnel) :
Métier / Fonction :

- Employé
- Technicien / Agent de maîtrise
- Cadre