



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Le Pavé dans la Pub

ÉTÉ 2014

ÉDITO

SEXISME DE PUB



En reconnaissant comme sexiste la dernière campagne de Numéricable « Téléchargez aussi vite que votre femme change d'avis », le jury de déontologie de la publicité s'inscrit clairement dans la lutte contre des millénaires de préjugés et de stéréotypes à l'encontre du sexe dit faible (émotivité, superficialité, irrationalité du côté des femmes, solidité, rigueur, esprit logique du côté des hommes).
Doit-on rappeler que le droit de vote et d'éligibilité était interdit aux femmes jusqu'en 1945 ? Si cette décision a de quoi réjouir la CFDT, en tête depuis toujours dans la lutte contre toutes les formes de discriminations, elle ne doit pas nous faire oublier **qu'il existe encore, au sein des agences, de nombreuses inégalités de traitement** entre

les hommes et les femmes : inégalités de salaire (11% de différence entre les femmes et les hommes), inégalités de promotion (le fameux « plafond de verre » qui empêche les femmes d'accéder à des postes à responsabilité), inégalités de perception (les femmes seraient moins fiables, moins disponibles, moins résistantes...). Si les accords égalité professionnelle que nous avons signés dans certaines agences (Publicis, BETC, McCANN...) apportent des avancées non-négligeables (Chèque emploi service universel, droit à la vie privée...), ils ne sont pas suffisants pour changer la donne.

Le droit est fait pour tous, mais aussi pour toutes.

Salarié(e)s de toutes les agences, il est temps de vous unir pour rappeler que le droit est fait pour tous, et aussi pour toutes !

ACTUS



Comme chaque année, la CFDT était présente, le 28 juin, à la Marche des Fiertés (Gay Pride) à Paris et en régions. Nous défendons les mêmes droits pour tous et luttons contre l'homophobie dans les entreprises.

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



F3C-CFDT.FR

BON À SAVOIR LES CONGÉS

→ Le salarié peut prendre **ses congés par anticipation** dès l'ouverture de ses droits (Code du travail, art. L. 3141-12).

→ L'employeur ne peut pas exiger du salarié qu'il prenne ses congés par anticipation.

→ Si le salarié part en congés malgré le refus de son employeur ou s'il reprend son travail avec retard, il **commet une faute** pouvant justifier son licenciement pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave.

→ À moins que l'entreprise ne ferme durant les congés, il n'est pas possible de laisser tous les salariés s'absenter en même temps. Le chef d'entreprise doit donc définir des critères de départ en congé **après consultation des délégués du personnel**, si ce n'est déjà fait dans la convention ou l'accord collectif.

Cet ordre prend notamment en compte :

- la situation de famille du salarié, et notamment les possibilités de congé de son conjoint, ainsi que de l'existence ou non d'enfants scolarisés à charge ;
- l'ancienneté ;
- la prise en considération d'une éventuelle activité chez d'autres employeurs. D'un point de vue pratique, les différents employeurs du salarié concerné essaieront de trouver un arrangement à l'amiable (Code du travail, art. L. 3141-14).
- Une fois que l'ordre et les dates des départs sont fixés, l'employeur et le salarié doivent les respecter, sauf d'un commun accord, à partir du mois qui précède la date prévue ou en cas de circonstances exceptionnelles (décès d'un salarié obligeant l'un de ses collègues à le remplacer à son poste, commandes imprévues de nature à sauver l'entreprise et à sauver des emplois...).

VRAI / FAUX

JE CHOISIS MES VACANCES COMME JE VEUX ?

FAUX : La période de prise des congés est fixée par la convention ou l'accord collectif. Sinon, c'est l'employeur qui fixe cette période de prise des congés payés, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise et en fonction des usages en vigueur (Code du travail, art. L. 3141-13).

L'EMPLOYEUR PEUT M'IMPOSER MES CONGÉS ?

VRAI : C'est l'employeur qui fixe l'ordre des départs en congés payés, c'est-à-dire les dates de congés pour chacun des salariés, sauf si cet ordre résulte de la convention collective ou d'un usage.
La période de prise des congés payés d'été doit au minimum comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Cette période de congés doit être portée à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant son ouverture (un affichage dans l'entreprise est suffisant).
La décision appartenant à l'employeur, le salarié ne peut pas décider lui-même de ses dates de congés. Mais l'employeur peut recueillir les souhaits de ses salariés.

LA CFDT
EST PRÉSENTE
NOTAMMENT
CHEZ :

**PUBLICIS - SAATCHI - CLEAR CHANNEL
- EXTERION - BETC - HAVAS LIFE -
FCB PARIS - DIFFUSION PLUS - RDSL**



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

ILS ONT OBTENU ÇA

**CHEZ McCANN,
LE CONTRAT DE
GÉNÉRATION EST
SIGNÉ !**

Les points forts :

- 50 ans au lieu de 57 ans, âge des seniors concernés par l'accord ;
- au moins 33 % d'embauche de moins de 26 ans en CDI dans les 3 ans à venir ;
- le tuteur a un rôle reconnu, du temps disponible et reçoit une **prime annuelle de 1 000 €** ;
- l'accueil des nouveaux embauchés, des stagiaires et des contrats en alternance fait l'objet d'une attention particulière et d'un suivi, **en lien avec les organisations syndicales** ;
- **les augmentations de salaire des seniors** et leurs heures de formation seront équivalentes, en pourcentage, à celles de l'ensemble des salariés ;
- l'accord rappelle très clairement la grille de rémunération des stagiaires.

** Chaque salarié peut demander une information complète sur le contenu de l'accord auprès du délégué syndical Cfdt.*

VERBATIM

« JE SUIS EN TÉLÉTRAVAIL CHAQUE LUNDI »

Travailler une ou deux journées par semaine chez soi. Des temps de transports gagnés, moins de fatigue et de stress, et donc plus d'efficacité au travail, meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, moins de monde dans les transports en commun, moins de déplacements routiers et donc moins de pollution...

Le télétravail, que la Cfdt souhaite voir se développer, commence à être expérimenté dans certaines entreprises. C'est le cas chez McCANN. Témoignage de Marc, chef comptable qui, depuis le 1^{er} janvier 2014, travaille chez lui une fois par semaine...

« Il y a énormément de travail au moment de la clôture des exercices comptables. Moins de temps dans les transports, c'est plus de temps pour travailler, a estimé notre directeur. Aussi, il nous a proposé de travailler chez soi une journée par semaine, sur la base du volontariat.

Nous avons accès au réseau, ce qui nous permet de travailler exactement comme au bureau. Chacun y gagne, autant moi qui suis moins stressé en travaillant chez moi que mon employeur qui constate une meilleure productivité depuis le lancement du télétravail ! »

Les RH et le service comptable de McCANN sont très satisfaits de cette expérimentation et compte la développer dans d'autres services pour d'autres métiers.

Si le manager donne du travail, il sera fait... c'est comme au bureau !

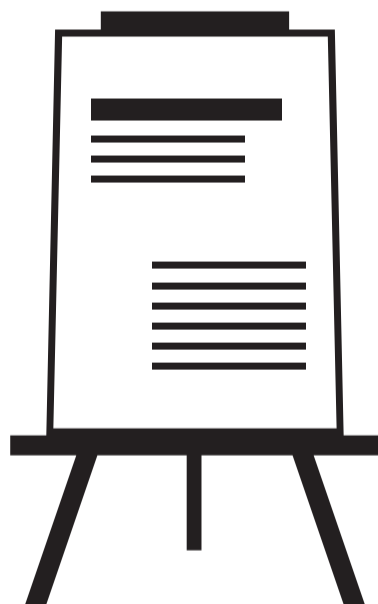
À l'heure d'Internet, des réseaux sociaux, des sites collaboratifs... cette agence est dans son temps. Elle a compris qu'un salarié en télétravail n'est pas forcément un salarié qui ne fait rien. Si le manager donne du travail, il sera fait... comme au bureau !

Outre les gains de productivité constatés, les RH de McCANN y voient aussi un argument à l'embauche, une alternative aux grèves de transport, intempéries ou épidémies, une réduction des remboursements de frais, des économies de m² de bureaux....

Si vous aussi, le travail à distance, une ou deux journées par semaine, vous semble une bonne idée, contactez votre délégué syndical Cfdt qui demandera au comité d'entreprise d'inscrire cette question à l'ordre du jour ou qui proposera un accord d'entreprise allant dans ce sens.

LE DIF EST MORT, VIVE LE CPF

À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2015, LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) REMPLACERA LE DIF (DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION). IL S'AGIT D'UN COMPTE QUI SUIT CHAQUE INDIVIDU TOUT AU LONG DE SA CARRIÈRE, DE SON ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL À SA RETRAITE.



Une des principales différences avec le DIF est la possibilité de transférer ses heures de formation acquises après un changement ou une perte d'emploi. Un seul compte de formation suivra donc chaque personne tout au long de sa carrière. Le CPF sera géré par la Caisse des dépôts et consignations et votre « compteur » sera consultable via un site Internet. Il ne pourra d'ailleurs pas être débité sans l'accord du salarié.

Il permettra à tous les salariés de disposer d'un compte qui regroupera les dispositifs pour **avoir accès à la formation continue.**

Ce nouveau dispositif, sous la forme d'un compte personnel et universel, devrait à terme remplacer le CIF (Congé Individuel à la Formation), la VAE (Validation des Acquis de l'expérience) et le DIF. Le demandeur d'emploi pourra également utiliser les heures acquises dans son compte personnel de formation qui est universel et individuel.

BON À SAVOIR

- **Dans la Pub**, les salariés acquièrent 24 heures de formation par an pendant les 5 premières années, puis 12 heures par an les 3 années suivantes (au prorata pour les salariés à temps partiel ou en CDD).
- Les heures DIF non-utilisées seront récupérables au titre du CPF.
- **Le CPF est plafonné à 150 heures (120 heures pour le DIF).**
- **L'initiative d'utiliser ce crédit appartiendra toujours au salarié**, mais il devra obtenir l'accord de l'employeur quant au choix de la formation que celui-ci va financer.
- Les entreprises verseront chaque année à un organisme paritaire collecteur tel que l'Afdas **où la Cfdt siège**, une contribution unique, qui servira au financement des formations.

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) :

14TCPP02

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