



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Le Pavé dans la Pub

AUTOMNE 2015

ÉDITO



UN COMBLE!

Quelle est l'agence de pub qui détient la palme d'or du dialogue social? Pas BETC, visiblement, qui vient de licencier son représentant syndical au Comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT)*. Un comble au moment où une loi sur la modernisation du dialogue social, contenant de nombreuses dispositions susceptibles d'améliorer les rapports entre syndicats et directions, a été votée. Où l'on est toujours en quête, dans la pub comme ailleurs, de nouveaux équilibres temps de travail/salaire, vie professionnelle/vie privée... Où les syndicats joueraient pleinement, et enfin, leur rôle de contre-pouvoir face aux exigences démesurées du marché.

AGGRAVATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Où l'on réalise que, sans limites ni cadrages, on assiste à une aggravation des conditions de travail et à une explosion des désordres en tous genres. En attendant les conséquences juridiques de cette affaire, nous rappelons à l'entreprise BETC, comme aux entreprises qui auraient des conduites similaires, l'évidence suivante: **le dialogue social n'est ni une entrave à leur développement, ni un mal nécessaire, mais une opportunité de mieux avancer dans le sens de l'histoire.**

* rappellez que le mandat de représentant syndical au CHSCT est le seul à ne bénéficier d'aucune protection particulière

BON À SAVOIR

UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL POUR QUOI FAIRE?

DANS LES BOITES DE PUB, OÙ LA MOYENNE D'ÂGE EST DE 30 ANS ET OÙ LE TURN-OVER EST IMPORTANT, LA FONCTION SYNDICALE, INCARNÉE PAR LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL, EST MÉCONNUE POUR NE PAS DIRE INCONNUE. BREF RAPPEL SUR UNE MISSION ESSENTIELLE...

Sa désignation

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical (DS). Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas de délégués, sauf si une convention collective ou un accord collectif prévoit sa désignation.

Ses missions

Le délégué syndical a pour missions de représenter son syndicat au travers de propositions, de revendications, de réclamations et d'être l'interface entre les salariés, l'employeur et son syndicat. **Il est le seul habilité à négocier et à signer des accords d'entreprise** concernant les évolutions

réglementaires: temps de travail, 35H, négociation annuelle obligatoire (NAO), égalité des salaires, contrat de génération, télétravail...

Ses priorités?

Le délégué syndical propose prioritairement des améliorations concernant les salaires, l'emploi, la formation, les conditions de travail...

Ses moyens

Le délégué syndical dispose, sur son temps de travail, d'un crédit d'heures dites de délégation pour effectuer sa mission: 10 heures par mois pour les entreprises de 50 à 150 salariés; 15 heures par mois pour celles de 151 à 500 salariés; 20 heures pour les plus de 500 salariés. A noter que le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas compté dans ces heures. En outre, le délégué syndical dispose d'une liberté de déplacement à l'intérieur de l'entreprise pendant son crédit d'heures, en dehors du temps de travail et à l'extérieur de l'entreprise pendant son crédit d'heures.

VERBATIM

HÉLÈNE DIOT, DS CFDT, GROUPE HAVAS:

« UN VRAI JEU DE DUPES »



Le dialogue social dans les entreprises et dans le groupe Havas particulièrement est une vraie blague. Comme l'État leur impose d'échanger avec les instances représentatives du personnel (IRP), un semblant de dialogue, très policé, existe mais le résultat est tellement peu satisfaisant... pour les IRP!

Un vrai jeu de dupes.

Dans la pratique, on nous « sonne » pour signer des accords pour lesquels nous devons être forcément d'accord avec la direction. Voulant exercer notre rôle et la mission qui nous a été confiée par nos mandants, nous essayons de négocier, avant de signer. « C'est un bon accord pour les salariés, vous ne pouvez pas mettre votre veto... », nous dit-on, alors qu'au même moment l'un des nôtres, un représentant syndical, est viré de l'une des agences du groupe!

Nous sommes reçus par la direction du groupe, écoutés aussi, mais malheureusement nous ne sommes pas entendus! Nous devons sans cesse faire appel à la loi, au code du Travail, aux obligations légales de l'employeur, menaçant de faire intervenir l'inspection du travail. Un tel dialogue, alimenté par des menaces, est par nature stérile.



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



F3C-CFDT.FR

LA CFDT
EST PRÉSENTE
NOTAMMENT
CHEZ:

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



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

ILS L'ONT OBTENU

REPAS GRATUIT POUR LES STAGIAIRES

Corvéables à merci, faibles salaires quand on veut bien leur en donner un, peu de reconnaissance professionnelle, rares opportunités d'embauche... Les stagiaires sont parmi les plus démunis de la profession.

Aussi, la CFDT Betor-Pub conduit des actions spécifiques en leur faveur. Chez McCann, les élus ont obtenu la gratuité des repas au restaurant d'entreprise. Durant la négociation, ils ont mis en avant **le faible coût** que cela représentait pour le Groupe, **la faiblesse des revenus des stagiaires** et **la valorisation de l'image de l'entreprise**. La demande a été acceptée.



WORK IN PROGRESS

+ 1,5 % D'AUGMENTATION DANS LA PUB

Depuis 2013, la branche publicité n'avait pas connu d'augmentation des minima. C'est chose faite : tous les salaires minima sont augmentés de 1,5% depuis le 1^{er} septembre 2015.

Cela signifie que les salariés au minima conventionnel doivent demander une augmentation et que ceux qui en sont proches peuvent solliciter une revalorisation de leur salaire. N'hésitez pas, **les entreprises de la branche Publicité se portent bien !**

La bonne « mère » disparaît !

Enfin, ça y est ! La branche publicité vient de comprendre que **le père peut également s'occuper des enfants**. En effet, une actualisation de

la convention collective a été signée le 23 juin dernier, remplaçant la notion de « mère » par une notion plus générale de « parent ».

Ainsi, les deux parents ont droit au même nombre de congés annuels et de congés exceptionnels. Le père peut donc amener son enfant à l'école le jour de la rentrée scolaire ou s'occuper de lui quand il est malade! Une avancée pour l'égalité professionnelle.

GRILLE DES EMPLOYÉS

Niveau	Salaire brut mensuel	Prime d'ancienneté brute (en fonction du nombre d'années)												
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.1 débutant	1474,00													
1.2	1487,00	44,61	59,48	74,35	89,22	104,09	118,96	133,83	148,70	163,57	178,44	193,31	208,18	223,05
1.3	1501,00	45,03	60,04	75,05	90,06	105,07	120,08	135,09	150,10	165,11	180,12	195,13	210,14	225,15
1.4	1566,00	46,98	62,64	78,30	93,96	109,62	125,28	140,94	156,60	172,26	187,92	203,58	219,24	234,90

CADRES

Niveau	Salaire brut mensuel
3.1	1971,00
3.2	2161,00
3.3	2549,00
3.4	3337,00

GRILLE DES TAM

Niveau	Salaire brut mensuel	Prime d'ancienneté brute (en fonction du nombre d'années)												
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2.1	1606,00	48,18	64,24	80,30	96,36	112,42	128,48	144,54	160,60	176,66	192,72	208,78	224,84	240,90
2.2	1653,00	49,59	66,12	82,65	99,18	115,71	132,24	148,77	165,30	181,83	198,36	214,89	231,42	247,95
2.3	1705,00	51,15	68,20	85,25	102,30	119,35	136,40	153,45	170,50	187,55	204,60	221,65	238,70	255,75
2.4	1809,00	54,27	72,36	90,45	108,54	126,63	144,72	162,81	180,90	198,99	217,08	235,17	253,26	271,35

MODE D'EMPLOI

CONGÉ INDIVIDUEL FORMATION : LES CONSEILS DE LA CFDT

COMMENT AUGMENTER SES CHANCES D'OBTENIR UN CIF ? VOICI QUELQUES CONSEILS DONNÉS PAR UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL CFDT, QUI SIÈGE AU SEIN DE L'AFDAS, L'ORGANISME QUI GÈRE LES CIF DANS LA PUBLICITÉ. SUIVEZ LE GUIDE...

Il s'agit tout d'abord de bien mûrir son projet, en s'aidant d'un **bilan de compétence** ou d'un Conseil en évolution professionnelle si vous avez moins de 5 ans d'ancienneté.

Ensuite, il est indispensable de choisir une **formation diplômante et l'école qui la dispense**, cela en adéquation avec son projet professionnel.

Il est indispensable de bien rédiger **sa lettre de motivation**, en évitant la forme manuscrite. Elle devra évoquer le projet professionnel et les objectifs visés, le cheminement choisi pour les atteindre, le pourquoi de cette formation et de l'école retenue, ainsi que les débouchés et les promesses d'embauches le cas échéant.

Pour en savoir plus et obtenir les documents administratifs, vous trouverez tout sur le site de l'Afdas : <https://www.afdas.com>. **Vous pouvez aussi contacter votre délégué syndical Cfdt.**

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