



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# Le Pavé dans la Pub

AUTOMNE 2016

ÉDITO



## L'INDUSTRIE CRÉATIVE

**D**ans la pub, il n'y a pas de conflit social. Ni de grèves. Encore moins de lutte des classes. Quand aux revendications en matière de salaires comme de conditions de travail formulées par les syndicats présents dans les plus grosses entreprises du secteur, elles se voient invariablement accueillir par une phrase-type : « *Si les salariés ne sont pas contents ici, qu'ils aillent voir si c'est mieux ailleurs* ». Avec plus de 5 millions de chômeurs, il est vrai que le rapport de force n'a jamais été aussi défavorable aux travailleurs. Et le sentiment de déclassement, que déplore aujourd'hui la plupart des salariés du secteur, ne fait que traduire la loi économique la plus élémentaire : celle de l'offre et de la demande.

### OUVRIERS QUALIFIÉS D'UNE NOUVELLE ÈRE

Si les métiers de la pub étaient, jusqu'à la fin du XX<sup>e</sup> siècle, peu identifiés et attiraient de fait une minorité d'*happy fews*, les années 80 les ont rendus éminemment populaires. De multiples vocations sont

nées. Des écoles se sont créées pour faire face à cette nouvelle demande. Quant aux agences, elles sont devenues des centres de profit appartenant pour la plupart à des groupes multi-spécialisés, liés à des réseaux mondiaux.

**Un nouveau contexte qui assimile davantage la publicité au monde industriel qu'à celui des arts appliqués.** Et les publicitaires à des ouvriers qualifiés d'une nouvelle ère, celle du numérique : même pression sur les résultats, même marché du travail tendu, même politique du *up or out*\*, même individualisation des comportements que leurs homologues des métiers de conseil et de prestations techniques. Dans ce cadre, la logique voudrait que tous ces travailleurs se regroupent en collectifs de travail appelés les syndicats. Une logique plus que jamais nécessaire.

*\* Monter ou sortir. Autrement dit, si vous ne gravissez pas vite les échelons, on vous fait vite comprendre que votre avenir serait bien meilleur... dans une autre agence!*

ACTUS

## VOS MÉTIERS DE A À Z

Digitalisation oblige, de nouveaux métiers apparaissent tandis que d'autres disparaissent! Depuis octobre 2015, les membres de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation (CPNE) ont travaillé sur la mise à jour de la cartographie des métiers de la Publicité.

Un grand travail de mise à jour a été réalisé et nous sommes passés de plus de cent métiers à une quarantaine. Le travail a également porté sur le contenu même des fiches métiers qui ont été homogénéisées. Chaque fiche se décompose de la même manière : nom du métier, secteur d'activité, mission, principales activités, compétences clés et formation requise. Chaque fiche peut être téléchargée individuellement. Un outil qui est à la disposition des salariés de la Publicité et de ceux qui veulent le devenir (jeunes, demandeurs d'emploi, personnes en reconversion professionnelle...). **Vous pouvez retrouver la cartographie sur le site de l'Observatoire de la Publicité : <http://cartographie.metiers-publicite.fr/>**

## PUBLICIS ET HAVAS ENGRANGENT

Cela ne pas aussi mal qu'on le dit dans le monde de la publicité. Pour preuve, les chiffres d'affaires de Publicis et de Havas qui enregistrent une belle hausse depuis le début de l'année.

4,6% de croissance chez Publicis et 5,2% chez Havas au cours du 1<sup>er</sup> semestre! Des chiffres d'affaires bien meilleurs que ceux attendus! Publicis a fait de bons résultats en France notamment (+ 5%). Havas, pour sa part, a dégagé un bénéfice net de 82 millions d'euros sur le premier semestre. Bref, c'est le moment d'embaucher et de demander des augmentations de salaire!



QUIZ

ÊTES-VOUS SUFFISAMMENT PAYÉ ?

### UNE SIMPLE DIVISION POUR LE SAVOIR...

**Vous êtes au forfait jour... Certes, vous ne comptez pas vos heures de travail, mais vous pensez que votre salaire le justifie... Pas si sûr!**

Pour en être certain, nous vous proposons, par la simple formule ci-dessous, de calculer votre taux horaire. Vous allez savoir combien vous êtes réellement payé, compte tenu du nombre d'heures que vous passez dans l'entreprise... Prenez votre calculette et faites la division suivante :

Sachant que le SMIC est de 9,67 € l'heure, vous pouvez estimer la réelle valeur de votre salaire. Si vous ne coutez pas cher à votre entreprise, il est vite temps de réagir! Deux solutions s'offrent à vous : soit vous diminuez votre volume horaire (vous n'avez pas envie d'aller faire un peu de sport ce soir?), soit vous demandez une augmentation à votre patron.

Votre salaire mensuel brut = .....

= Votre taux horaire = .....

Votre nombre d'heures mensuelles réalisées = .....

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



F3C-CFDT.FR



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

VERBATIM

## MA DRH TRAVAILLE PARI NOUS

Le travail en open space s'est généralisé dans les agences... sauf pour les managers qui sont pourtant les premiers à en prôner les vertus. Exception chez Australie : la Directrice des Richesses Humaines (c'est l'intitulé maison) a demandé que son poste de travail soit au milieu des salariés... et a choisi le télétravail. Témoignage d'un voisin de bureau...

« Notre DRH réside à Nantes alors que notre agence est située à Levallois. Etant en télétravail, elle vient trois jours par semaine et s'installe parmi nous pour travailler. Cette proximité s'avère très utile, car elle nous permet de mieux connaître son travail, les mouvements internes, les nouveaux embauchés, les compétences qu'elle recherche, les formations qui sont déployées... Et cela facilite aussi les échanges avec un membre de la direction. Quand il y a un problème, on lui en parle directement... »

## ILS L'ONT GAGNÉ



### GÉOLOCALISATION OUI, FLICAGE NON !

La géolocalisation peut vite devenir un dangereux outil de contrôle... Aussi, le Délégué Syndical CFDT de l'agence BETC a mis l'accent sur la nécessité de cadrer son utilisation afin d'éviter toute dérive à terme. Un accord d'entreprise préventif, destiné à protéger les salariés, a été négocié. Explications...

BETC, filiale d'Havas, vient d'emménager dans de nouveaux locaux à Pantin. Pour que les salariés ne s'y perdent pas et ne perdent pas de temps par la même occasion, la direction a proposé d'équiper les smartphones de chacun d'une application de géolocalisation. Le délé-

gué syndical a immédiatement alerté la direction pour que cela ne se transforme pas un jour en outil de surveillance. L'employeur partageant ce point de vue, il a été convenu de négocier un accord d'entreprise. Grâce à la négociation, le nouvel outil est devenu une application de localisation collaborative, interne au bâtiment. Elle offre la possibilité de se repérer et de s'orienter, de trouver facilement un espace de travail disponible et proche de son bureau et, si le salarié le souhaite, de partager sa position avec l'ensemble des salariés... Une chose est certaine, **et cela a été écrit noir sur blanc dans l'accord**, cette application ne pourra pas devenir un dispositif de surveillance, ni un mode de suivi ou de contrôle du temps de travail et de l'activité du salarié. Bon exemple d'accord préventif.

## BON À SAVOIR

### FINIS LES APPELS ET MAILS À TOUTE HEURE

Avant janvier prochain, toutes les entreprises vont devoir mettre sur la table de négociation le sujet du droit à la déconnexion !

Ordinateurs et téléphones portables professionnels qui finissent par se transformer en bureau mobile pour gérer courriels, SMS et appels pro quasiment H24/365 jours par an... Vidéoconférences qui transforment son chez-soi en annexe du bureau, son boss à qui l'on parle en sortant de la douche... Et pendant ce temps, 3,2 millions de personnes au bord ou en train de faire un « burn-out » en France !

Peut-être allons-nous en compter moins, avec l'article L. 2242-8 du Code du travail, issu de la nouvelle loi. Entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017, il instaure un « droit à la déconnexion » (droit venant de la branche des Bureaux d'Études), en vue « d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale » via

une « régulation de l'utilisation des outils numériques ». Les modalités de ce dispositif doivent être négociées au sein des entreprises. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel. Celle-ci doit prévoir en outre **des actions de formation et de sensibilisation**. Gageons que certaines agences saisiront cette occasion pour mettre en place une véritable politique du bien-être en entreprise. La technologie doit être une opportunité, pas une menace !

### EXEMPLES À SUIVRE

Pour supprimer les courriels après 19h, Volkswagen, en Allemagne, ferme les serveurs entre 18h et 8h du matin. Encore en Allemagne, Daimler supprime l'accès aux courriels des personnes en vacances.

## 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 information syndicale
- › Une information régulière
- › Une question, un problème ? Appelez votre syndicat.

### 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) : .....

16TCP08

### 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