



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Le Pavé dans la Pub

PRINTEMPS 2016

ÉDITO

LA PUB N'EST PLUS CE QU'ELLE ÉTAIT !



« À force d'enchaîner les charrettes, je n'ai plus de vie privée » ; « Mon entreprise va fusionner, que va-t-il m'arriver ? » ; « Je n'ai plus de travail depuis qu'on nous a annoncé un plan de sauvegarde de l'emploi » ; « Je sors du travail à minuit depuis une semaine » ; « Mon médecin vient de m'arrêter pour burn-out »... Si l'on en croit ce que nous disent les salariés, la pub n'est plus ce qu'elle était ! Créatifs, commerciaux, administratifs, planneurs, webmasters... nul n'est désormais à l'abri des vicissitudes économiques et des turbulences sociales qu'elles entraînent.

CE CONTRE-POUVOIR S'APPELLE LE SYNDICAT

Entre fusions-acquisitions, restructurations, mutations digitales, cessations d'actifs, déménagements, externalisations et autres pics d'acti-

vité, la vie quotidienne dans les agences n'a rien d'une sinécure. Loin d'être la parenthèse enchantée - un métier cool dans une ambiance sympa, à l'abri des aléas conjoncturels - qu'elle a pu être pendant plusieurs décennies, l'activité publicitaire est devenue une industrie soumise à tous les flux technologiques et financiers. Et comme toute industrie, elle nécessite un contre-pouvoir.

Ce contre-pouvoir s'appelle le syndicat, et avec lui toutes les instances représentatives du personnel : délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail. Notre mission : porter les revendications collectives, négocier des accords, faire appliquer le droit. Et limiter l'emprise de l'économie sur les corps et les esprits. Au fait, vous adhérez quand ?

LE CHIFFRE

23 %

C'est la part de consommateurs en ligne (à l'échelle internationale) qui estiment qu'une interaction virtuelle comme une vidéoconférence ou une discussion via messagerie instantanée peut avoir la même valeur qualitative qu'une présence physique, selon une étude GfK qui a interviewé plus de 27 000 personnes âgées de 15 ans et plus, dans 22 pays.

Vive les accords de télétravail !

ACTUS

HAVAS EN CROISSANCE

Tout ne va pas si mal dans les agences, du moins sur le plan financier. À l'instar de Publicis Groupe et d'Omnicom, Havas affiche une croissance de 3,4 % pour le premier trimestre 2016, notamment grâce à BETC Paris et Havas Media France.

Aussi, n'hésitez pas à demander des **embauches et des augmentations** de salaire car vous participez activement à cette croissance.

ILS L'ONT OBTENU

HARCÈLEMENT MORAL, PROCÈS GAGNÉ !

Au nom des difficultés économiques des agences, les salariés sont de plus en plus nombreux à subir des pressions au quotidien. Ce sont des vexations, des humiliations, des propos désobligeants... et, au fil du temps, insidieusement, le corps et l'esprit cèdent, provoquant le burn-out, à savoir la dépression d'origine professionnelle.

Souvent, les salariés préfèrent subir et ne rien dire, de peur de perdre leur job. C'est devenu un mal récurrent dans certaines agences.

Mais tout n'est pas permis de la part des managers ! Les salariés ont des recours. Ils peuvent notamment faire appel aux représentants du Comité d'Entreprise pour déclencher un droit d'alerte si la situation présente un danger grave et imminent pour la santé des salariés. Les salariés peuvent également contacter un Délégué Syndical ou un membre du CHSCT. S'il n'y a pas

d'instances représentatives du personnel, **il faut alerter l'Inspection du Travail**. Une simple enquête interne peut changer les mentalités.

Quand les salariés racontent leurs difficultés, cela marche ! Pour preuve, la condamnation récente d'une grande agence de communication pour harcèlement moral à la suite d'une enquête conduite par le Délégué Syndical Cfdt. Une bonne nouvelle pour la protection des salariés.

N'oubliez pas : déclencher une procédure vous protège et le silence vous détruit à petit feu...



Pour en savoir plus : https://www.cfdt.fr/portail/le-carnet-juridique/fil-d-actualites/harcèlement-moral-quelle-protection-en-cas-de-dénonciation-des-faits-srv1_275359

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 – MC CANN –
JCDECAUX – PAGES JAUNES – CLEAR CHANNEL – EXTERION
– HAVAS LIFE – FCB PARIS – DIFFUSION PLUS – RDSL**



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

BON À SAVOIR

FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL, RÉAGISSEZ !

Il existe encore des managers ou des directeurs qui confondent relation professionnelle et relation sexuelle.

Des salariés, femmes le plus souvent, sont victimes de gestes choquants, de propos grossiers voire obscènes, de propositions inappropriées... Des comportements intolérables, souvent commis envers des personnes fragiles, qui n'oseront pas se plaindre, de peur d'être mises au placard, de ne plus pouvoir évoluer, ou de perdre leur job.

Si vous êtes dans ce cas-là, n'ayez pas de honte, réagissez ! Certes, il peut s'avérer difficile de rapporter la preuve d'un harcèlement sexuel car il faut des témoignages, souvent difficiles à obtenir. Cependant, la

loi a prévu un mode de preuve favorable à la victime. Celle-ci n'a plus à prouver l'existence d'un harcèlement, mais doit simplement établir des faits permettant de présumer son existence.

Au vu de ces éléments, c'est alors à la personne incriminée de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement ou que ses actes sont justifiés par des motifs étrangers à tout harcèlement.

En cas de plainte, la police mène une enquête dans votre entreprise. Cela calme toujours les esprits et règle rapidement le problème.

Si vous vous sentez victimes de comportements inadéquats, **contactez immédiatement votre Délégué Syndical** pour lui en parler. Il a les moyens de mettre fin à votre calvaire !

LA QUESTION

LA MÉDECINE DU TRAVAIL, À QUOI SERT-ELLE ?



À rien ! répondent souvent les salariés des agences, peu exposés il est vrai aux risques de certains métiers comme ceux du bâtiment, de l'industrie chimique, du nucléaire... C'est faux ! Dans la pub, les arrêts maladie liés au stress, aux maux de dos... sont de plus en plus nombreux. La médecine du travail est là pour les prévenir.

La mission première de la médecine du travail est la surveillance et le contrôle de l'état de santé des salariés, l'inspection des conditions d'hygiène du travail ainsi que les risques de contagion. Mais le médecin du travail, même s'il ne prescrit pas, peut veiller à ce que l'état de santé d'un salarié ne se dégrade pas.

Le médecin peut également émettre des propositions de changement de poste ou des mutations s'il s'avère que le salarié ne peut plus assumer correctement son travail et si les raisons de ce déficit sont d'ordre médical (âge avancé, résistance physique détériorée...).

À SAVOIR

La branche publicité bénéficie d'une médecine du travail qui lui est propre : le CMPC - Centre médical de la publicité et de la communication, 30, rue Notre-Dame des Victoires, Paris 2^e, 01 45 22 20 44, contact@cmpc-sist.com

La visite d'embauche par un médecin du travail est obligatoire. C'est l'opportunité pour le salarié d'exprimer en toute confidentialité ses problèmes de santé. Le médecin du travail effectue également des contrôles périodiques variant selon la nature de la tâche du salarié.

Le salarié peut demander des visites médicales à tout moment.

Un employeur ne peut pas licencier un salarié pour inaptitude sans que ladite inaptitude soit confirmée par le médecin du travail.

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail pour inaptitude sans avoir au préalable cherché à reclasser l'employé ou à adapter son poste de travail.

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) :

16TCP06

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