

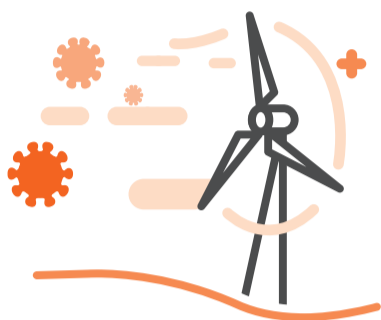


COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Le Pavé dans la Pub

MAI 2020

ÉDITO



UN AUTRE MODÈLE POSSIBLE

Avec les mesures sanitaires liées à l'épidémie covid-19, le monde de la publicité est lui aussi comme ralenti, suspendu... Confinés à leur domicile, la plupart des salariés sont en télétravail et doivent exécuter leur contrat de travail en surfant entre les instructions qu'ils reçoivent par mail de leur entreprise, les contraintes familiales et les injonctions gouvernementales liées au confinement.

NOUVELLE MISSION DE LA PUBLICITÉ

Avec la limitation des échanges marchands et de la liberté de circulation des biens et des personnes, c'est l'économie mondiale qui est

touchée en plein cœur de son fonctionnement. Quelles vont être les conséquences de cette récession annoncée sur l'activité publicitaire ? La plus probable, on s'en doute, est celle d'une succession de fermetures d'agences et de licenciements, avec un durcissement des conditions de travail.

Mais il y a toujours la possibilité que cette crise favorise un autre modèle de développement, plus soutenable et moins prédateur en énergie. Ce sera une nouvelle mission de la publicité que d'en faire la promotion. Et de convaincre le consommateur qu'un tel monde est possible.

ILS L'ONT OBTENU

CHEZ BETC, « LA CHARTE 2^e PARENT »

En février 2020, 105 entreprises en France se sont engagées pour mettre en place un congé « deuxième parent » rémunéré, que vous soyez homme ou femme, quel que soit votre statut. Il suffit d'avoir à minima un mois d'ancienneté.

Dans le secteur de la publicité, **BETC** est la première à l'avoir mis en place. La Cfdt salue cet avancée sociale concrète, qui est un grand pas pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Jusqu'au présent, seulement 7 hommes sur 10 ont recours au congé de 11 jours, ce qui démontre que les habitudes familiales équitables ne sont pas encore totalement acquises dans notre société.

A travers des accords négociés par les DS en entreprise, la Cfdt continuera à demander un congé pour le deuxième parent égale à celui de la femme (16 semaines), ou en tout cas plus long que ces 4 semaines, suivant l'exemple de l'Espagne avec 8 semaines adoptés au mois d'avril 2019.

BON À SAVOIR

FORFAIT-JOURS, LES PIÈGES À CONNAÎTRE...



Le forfait-jours ou comment nous faire travailler au-delà de 35 h sans paiement d'heures sup. Généralisé dans les agences de pub, largement utilisé durant les pics d'activité, le dispositif est encadré par le code du Travail. Voici quelques réponses à vos questions...

Uniquement pour les cadres

FAUX

Les non-cadres peuvent être soumis au forfait jours à partir du moment où leurs activités professionnelles demandent beaucoup d'autonomie en raison de leur charge de travail et de leur responsabilité. Un accord d'entreprise et la convention collective doivent le prévoir.

En forfait-jours, je n'ai pas d'horaire fixe

VRAI

La durée de travail du salarié n'est pas comptabilisée en heures, mais en jours. La personne au forfait jours peut travailler plus ou moins que la durée hebdomadaire des 35h. En clair, s'il y a beaucoup de travail, vous devez être présent. En revanche, si vous n'en avez pas ou peu, rien de vous oblige à être au bureau.

Je ne peux pas travailler plus de 13 h par jour

VRAI

Il faut respecter au minimum 11h de repos consécutives par jour et 35 h consécutives de repos par semaine. Autrement dit, si vous avez fait une charrette jusqu'à minuit, pas de reprise du travail le lendemain... avant 11 h, même pour une présentation client.

Je ne compte pas mes heures de travail en forfait jours

FAUX

Le salarié en forfait jours doit respecter le temps de repos obligatoire. Les entreprises doivent mettre en place un système de comptabilisation fiable des heures travaillées. Souvent implémenté par un **outil autodéclaratif, celui-ci doit pas être verrouillé** (pourvoir inscrire plus de 13h de travail effectués ainsi que le week-end) afin de pouvoir consigner les horaires effectivement réalisés par le salarié (art L3171-4 CDT)

Mon employeur doit suivre ma charge de travail même en forfait-jours

VRAI

En plus de l'outil auto-déclaratif, les RH doivent assurer de la mise en place d'un ou plusieurs entretiens avec le salarié pour le suivi de sa charge de travail et les éventuelles mesures correctives, ceci pour protéger la santé des salariés, le droit à la déconnexion et l'équilibre vie pro-vie perso.

Le forfait jours est toujours conforme à la loi

FAUX

Entre 2011 et 2015, la Cour de cassation a annulé une dizaine d'accords de branche, en raison de sa non-conformité avec la constitution et le droit européen (48 h de travail maximum par semaine). La France a également été condamnée à quatre reprises par le Comité européen des droits sociaux pour les mêmes raisons. Pourtant, ce système continue à être appliqué en France. Jusqu'à quand ?

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



F3C.CFDT.FR



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

BON À SAVOIR

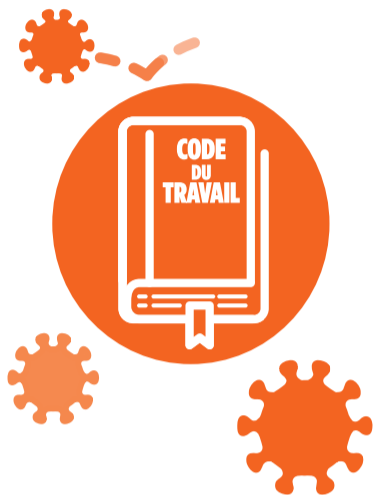
VIVE LE VÉLO ET LE CO-VOITURAGE

Publiée au *Journal officiel* le 26 décembre 2019, la « loi d'orientation des Mobilités » a comme objectif de rendre les transports quotidiens à la fois plus faciles, moins coûteux et plus propres. Au niveau de l'entreprise, la question des déplacements des salariés doit désormais être mise au programme des négociations obligatoires (entreprises de plus de 50 salariés).

Quels avancements ? La loi prévoit une indemnité exonérée jusqu'à **400 €** par an - qui peut se négocier au-delà - par accord d'entreprise - pour inciter à utiliser des moyens de transport dits à « mobilité douce » comme le vélo personnel, le covoiturage ou le véhicule électrique.

Ce forfait mobilité durable sera **cumulable avec la prise en charge de 50 %** d'abonnement de transports en commun, ou de prise en charge des frais de carburant.

L'employeur pourra verser directement l'indemnité sur le bulletin de salaire, ou bien recourir à un mode de paiement particulier, comme le titre-mobilité (similaire aux chèques cadeaux) utilisé par le salarié pour financer ses dépenses de « déplacement » comme le carburant, les frais de recharge électrique, les frais liés au covoiturage ou les dépenses d'entretien de son vélo.



COVID-19, LE CODE DU TRAVAIL N'EST PAS CONFINÉ !

En cette période de confinement, de nouvelles règles qui assouplissent le code du travail s'appliquent. Cependant, elles ne permettent pas de faire tout et n'importe quoi. Tour d'horizon...

Mon patron peut m'obliger à prendre des congés payés ou modifier les dates des congés qu'il m'a accordés.

C'est possible, mais uniquement si un accord d'entreprise le permet et dans la limite de 5 jours de congés payés.

Mon patron peut m'obliger à prendre tous mes RTT, les jours de mon Compte Épargne Temps et mes jours de récupération.

NON, cette possibilité est limitée à 10 jours en tout et pour tout.

Je suis en Activité Partielle, combien va-t-on me payer ?

Les périodes d'Activité Partielle sont indemnisées au moins à 70 % de votre salaire brut, soit environ 84% du net. Important : en Activité Partielle une journée de travail est égale à 7 h et donc une demi-journée 3,5 h, même pour les cadres aux forfait jours.

Mon patron m'a informé le 10 avril que j'étais en « Activité Partielle » depuis le début du confinement soit le 17 mars.

NON, vous devez impérativement être informés, avant, de votre passage en activité partielle. Cette information doit être écrite, préciser votre nouveau temps de travail, la répartition des périodes travaillées et la rémunération qui vous sera versée.

Mon patron me demande de travailler alors que je suis en activité partielle.

NON, c'est absolument interdit. Comme lors des arrêts maladie ou des congés il est strictement interdit de demander et même de suggérer à ses salariés de travailler. C'est ce qu'on appelle du travail dissimulé, l'employeur encourant jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende, et bien sur le remboursement des sommes versées par l'État.

ACTU +

LES LIONNES RUGISSENT

Dans le droit fil du mouvement #MeToo encourageant la prise de parole des femmes, s'est constitué un groupe de femmes travaillant dans la publicité, auto-baptisé Les Lionnes. Eclairage...

La publicité, comme d'autres secteurs tels que le luxe, la mode, la communication, attirent de nombreux jeunes diplômés, pour des raisons de représentation sociale et pensant que l'on fait la fête tous jours. Devant l'abondance des candidats, les employeurs en profitent : bas salaires, grosse charge de travail et souvent harcèlement et abus sexistes de la part des managers, en majorité des hommes dans un environnement principalement féminin.

Des femmes travaillant dans des agences ont décidé de mettre les pieds dans le plat. Première action d'envergure chez McCann. À la suite de nombreuses plaintes de salariées, victimes des agissements des deux directeurs de création, Les Lionnes ont interpellé la direction française du groupe américain. Cette dernière a été dans le déni.

Qu'à cela ne tienne, les propos sexistes des deux managers ont été affichés dans les couloirs du métro, et une campagne de presse a été lancée pour dénoncer ces agissements.

Devant la peur du scandale et du départ de certains annonceurs, la direction américaine de McCann, a repris les choses en main pour travailler à des améliorations, en coopération avec Les Lionnes.

Au final, les deux directeurs ont été virés et les plaignantes ont eu gain de cause et ont été indemnisées en conséquence. Moralité : ne vous laissez pas intimider, dénoncez les agissements dont vous êtes victimes, parlez-en à votre délégué syndical Cfdt, à votre RH ou directement à votre DG, de préférence par écrit afin de laisser des traces, alertez Les Lionnes, la Cfdt les accompagne pour soutenir leur combat. En tout cas, ne vous laissez pas faire, les temps changent.

CREDIT IMAGES / Getty Images :sonyae / via Getty Images

BULLETIN D'ADHÉSION

VOS DROITS EN TANT D'ADHÉRENT

- 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 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

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