



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Le Pavé dans la Pub

PRINTEMPS 2017

ÉDITO

LA FORCE DU DROIT

D'après vous, à quoi ressemblerait un monde où chaque individu pourrait agir selon son bon plaisir ? Et un monde du travail sans droit du travail et sans syndicats pour le faire respecter ? Et une agence de publicité, une régie ou une société d'affichage qui pourrait traiter les salariés en fonction de ses seuls intérêts économiques, sans jamais avoir de compte à rendre à la justice ? Si la réponse est forcément (un peu, voire beaucoup) dans la question, elle définit **un contexte défavorable au salarié** dans la plupart des entreprises du secteur de la communication.

NON, ON NE PEUT PAS TOUT EXIGER DES SALARIÉS

Avec un marché du travail des plus tendus, un chômage de masse persistant, une pression constante sur les résultats et une instabilité des

périmètres juridiques érigée en constante universelle, il n'est guère étonnant que **les risques psycho-sociaux, le burn out ou la pénibilité** fassent désormais parti du vocabulaire courant de la vie au travail des publicitaires. De même, les items « prud'hommes », « inspection du travail », « délégués du personnel » ou « comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail » semblent recueillir des **taux de notoriété et d'agrément de plus en plus forts**.

Non, on ne peut pas tout exiger des salariés. Oui, il y a des limites au-delà desquelles votre employeur est tout simplement hors la loi. Et ce, même si son système de pilotage par indicateurs chiffrés lui dit le contraire.

ACTUS

LE CHIFFRE: 69%

C'est la part de Français qui n'ont jamais eu de patron ou supérieur de couleur, selon un récent sondage de Qapa.fr. Que pensent les Français de la discrimination raciale au travail ? 98 % considèrent qu'elle est trop présente dans le pays. Et qu'en est-il de la diversité dans les agences de pub... ?

CFDT, 1^{re} ORGANISATION SYNDICALE DANS LA PUB

À la suite des élections professionnelles dans la branche Publicité, la F3C a obtenu 23,65 % des voix, devançant la CGT et devenant ainsi la première organisation syndicale de la profession. Un grand merci aux votants ! Plus forte, la CFDT défendra encore mieux vos intérêts !

LÉO BURNETT PAS TRÈS NET

Filiale de Publicis, Léo Burnett a pris l'habitude de reclasser ses créatifs jugés « de trop » dans d'autres entités du groupe. C'est mieux que de licencier certes, mais la charge de travail, elle, reste la même et est supportée par les restants. Du coup, stress permanent dans les équipes et aucun engagement sur les demandes de congés d'été. Pas facile pour organiser ses vacances !

Dans le même temps, les cadres dirigeants, autrement dit les hauts salaires, sont pléthores : pour une centaine de salariés, on compte pas moins de 2 présidents, 3 directeurs généraux et 5 directeurs de création. Et pourtant, ils ne font pas le job pour lequel ils sont grassement payés, à savoir gagner des clients et embaucher !



ACTU +

À LIRE



ÉLOGE DU CARBURATEUR - ESSAI SUR LE SENS ET LA VALEUR DU TRAVAIL

Matthew B. Crawford était un brillant universitaire, bien payé pour travailler dans un *think tank* à Washington. Au bout de quelques mois, déprimé, il démissionne pour ouvrir... un atelier de réparation de motos. À partir du récit de sa reconversion professionnelle, il nous livre une analyse des plus passionnantes sur le sens et la valeur du travail dans les sociétés occidentales.

(Éditions La Découverte)

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

LA PRIME D'IMMIXTION, KÉSAKO ?

Vous faites du télétravail à la demande de votre employeur ? La Cour de cassation a estimé qu'il s'agit d'une immixtion dans la vie privée, car « l'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail ». En conséquence, l'employeur doit indemniser le salarié pour l'occupation à titre professionnel de son domicile.

À noter que cette indemnité se distingue de l'indemnité liée aux remboursements des frais occasionnés par le télétravail et est soumise à cotisations.

Le délégué syndical Cfdt de Philip Morris a fait valoir cette décision de la Cour de cassation et a négocié une prime pour ses collègues en télétravail.

VRAI / FAUX

STAGIAIRES DÉFENDEZ-VOUS !

Les stagiaires sont payés à leur juste valeur ?

FAUX - Trop souvent, les stagiaires font un vrai travail ! Les employeurs préfèrent prendre un stagiaire avec une indemnité de stage minimum pour ne pas avoir à embaucher un salarié payé à la vraie valeur du travail.

Les stagiaires font beaucoup trop d'heures ?

VRAI - Les employeurs profitent un maximum d'une population motivée, ambitieuse, qui espère se faire embaucher. Aussi, elle ne proteste pas face aux horaires à rallonge, jamais récupérés et encore moins payés. La plupart des employeurs considèrent les stagiaires comme des personnes de passage et les exploitent sans scrupule.

Un système qui exploite les stagiaires et profite aux employeurs ?

VRAI - Les stagiaires ont l'obligation de faire des stages, ce qui permet

aux employeurs d'avoir une main d'œuvre à très bon marché. Et quand ils arrivent en fin de stage et recherchent un emploi, de nouveaux stagiaires sont là pour occuper les places ! C'est la double peine pour les stagiaires. Et pendant ce temps, les employeurs vendent des honoraires à leurs clients intégrant les stagiaires aux tarifs d'un salarié normal.

Si les stagiaires travaillent beaucoup et bien, ils pourront bénéficier d'un CDI à la fin du stage ?

FAUX - Trop souvent, les employeurs ne les considèrent pas comme un vivier de futurs salariés, mais comme une main d'œuvre facile à manipuler et sans défense.

La fin du stage signifie souvent la recherche d'un autre stage ou le chômage.

ILS L'ONT GAGNÉ

BELLE PRIME DE NAISSANCE CHEZ PUBLICIS

Très bonne négociation des organisations syndicales chez Publicis ! Grâce à elles, depuis le 1^{er} janvier 2016, les jeunes parents bénéficient, pour toute naissance, de 15 CESU (Chèque Emploi Service Universel) de 10 euros chacun, **soit 150 euros par mois civil**, jusqu'au 1^{er} anniversaire de l'enfant, soit un total de 1 800 euros par salarié. Cette mesure est réservée aux salariés dont la rémunération mensuelle est inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

À noter aussi que les réunions internes organisées au sein de chaque société ne commencent **pas avant 9 h et ne peuvent s'achever après 18 h**, sauf circonstances exceptionnelles.

LE MEILLEUR CALCUL CHEZ BETC

Même 50 euros de plus par an, c'est toujours ça de gagné pour les salariés ! Ceci, grâce à l'application de la règle la plus favorable pour le salarié dans le calcul de la rémunération de ses congés. La loi exige que le montant le plus élevé soit appliqué entre 1/10^e des salaires perçu par le salarié pendant l'année précédente ou le versement de ce que le salarié aurait gagné s'il avait travaillé normalement au lieu d'être en congés.

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 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) :

17TCP10

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