

# Ce que nous demandons

*Propositions économiques, professionnelles, structurelles et sociales*

La fusion annoncée du n°2 et n°3 mondial de la communication va bousculer le paysage de la publicité tant au plan national qu'international. L'engagement des dirigeants du groupe POG se doit d'être ambitieux et exemplaire. Voici les exigences d'Info'Com-CGT :

## VOLET ÉCONOMIQUE

### NOS PRÉCONISATIONS :

- **Lors de l'annonce de la fusion, les deux patrons (MM. Lévy et Wren) ont annoncé des synergies à hauteur de 377 millions d'euros (soit 500 millions de dollars) et récemment, Randall Weisenberg (DAF d'Omnicom) a affirmé que « l'entité bénéficiera de 80 millions de dollars (59 millions d'euros) d'économies d'impôts ». Que cachent les 318 millions d'euros restants ? Nous demandons que soit communiqué et motivé le contenu détaillé des synergies aux syndicats représentatifs des deux groupes.**
- **Communiquer la stratégie et le business plan à court et moyen termes aux partenaires sociaux afin de définir paritairement les projets de demain, construire une identité professionnelle et une culture sociale commune. Cela suppose d'écouter et prendre en compte les recommandations des organisations syndicales sur les plans économique, structurel et organisationnel.**
- **Adopter une charte éthique professionnelle sur le plan mondial s'appliquant aux dirigeants et à tous les collaborateurs du groupe, de ses filiales, permanents ou temporaires... Cette charte doit reconnaître des principes fondamentaux : la conformité aux lois et réglementations des pays en vigueur, l'intégrité, la loyauté, l'honnêteté et le respect d'autrui. Elle doit aussi affirmer des valeurs déontologiques, d'exigence, d'engagement, de cohésion mais aussi pratiquer un management responsable, bannir le dumping social entre les sociétés du groupe et apporter des garanties aux annonceurs sur l'indépendance et l'étanchéité des réseaux d'agences afin de prévenir les conflits d'intérêts.**
- **Veiller à une plus juste répartition des richesses et des bénéfices. Le versement des dividendes entre les actionnaires, la direction générale et la performance des salariés est aujourd'hui déséquilibré, particulièrement dans le groupe Publicis dont les actionnaires sont par ailleurs les seuls bénéficiaires immédiats de la fusion (en prenant 50,3% de POG, Publicis était de loin le plus petit des deux).**

### VOLET SOCIAL

#### NOS PRÉCONISATIONS :

- **Organiser un moratoire sur les effectifs de la France et des Etats-Unis... pour 2014 sur les entités des deux groupes. L'emploi doit être au cœur de la stratégie de POG afin d'éviter le scénario catastrophe des fusions d'entreprises franco-américaines déjà réalisées par le passé telles qu'Alcatel-Lucent ou Vivendi-Seagram dans lesquelles des milliers d'emplois ont été supprimés.**
- **Ouvrir en France, dès la fusion effective, une négociation avec les syndicats pour relever les défis du moment en affirmant une ambition forte avec les personnels créatifs, pour préparer les métiers de demain notamment dans le médiaplanning, pour définir la place légitime des salariés seniors, des managers et des fonctions supports - artisans de la réussite d'une fusion à venir dont ils sont les doublons désignés - pour négocier des évolutions professionnelles et des repositionnements accompagnés de formations adéquates (GPEC). L'engagement des acteurs sociaux du groupe POG doit être réel pour maintenir les emplois existants mais aussi identifier les emplois menacés afin d'éviter les licenciements ou les ruptures conventionnelles.**
- **La reconnaissance et l'application de toutes les normes sociales mondiales définies par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) : liberté d'association syndicale, reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants, élimination des discriminations... dans toutes les entreprises.**
- **En complément du précédent point, conclure un accord cadre mondial avec l'internationale syndicale sectorielle UNI (Union Network International) engageant le groupe POG dans différents domaines tels que :**
  1. le respect des droits sociaux fondamentaux (respect des lois et du droit social applicable aux pays, égalité des chances, égalité entre les femmes et les hommes, droit à la formation, droit à une rémunération juste...);
  2. la responsabilité sociale vis-à-vis des salariés qui s'exerce à travers le dialogue social, la politique santé et sécurité, la gestion de l'emploi et des compétences, la gestion des rémunérations et de la protection sociale et la promotion de la diversité ;
  3. la responsabilité sociétale dans les territoires où le groupe est implanté, exprimée par exemple par le soutien à des projets éducatifs, des actions d'insertion des jeunes dans l'univers de la communication et la promotion du secteur ;
  4. s'engager à une régulation sociale excluant tout dumping social entre les salariés ou la mise en compétition des sociétés du groupe ;
  5. les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants, pour la sélection desquels le respect des droits fondamentaux est un critère déterminant ;
  6. la réduction de l'empreinte environnementale, en conciliant les offres de produits et de services du groupe avec la protection de l'environnement et renforçant le management de l'environnement sur l'ensemble de l'entreprise.

- **Nous proposons une harmonisation par le haut des accords applicables dans les sociétés et préconisons la conclusion d'accords groupe sur les salaires, l'égalité professionnelle, l'intéressement... comme socle minimum commun, déclinés par des accords d'entreprise tenant compte de la législation applicable et des spécificités « locales ».**
- **Construire une bourse pour l'emploi groupe sur la base du volontariat qui permette de gérer efficacement, et en toute transparence, la mobilité interne des salariés qui souhaitent évoluer au sein de POG. Ce dispositif doit permettre un échange et une mutualisation des compétences tout en respectant une charge de travail acceptable pour chaque salarié.**
- **Nous demandons des engagements fermes pour résorber et limiter la précarité. Cela concerne le nombre exponentiel des stagiaires dont nous demandons l'arrêt des abus et renforcer l'encadrement professionnel (avec la mise en place de tuteur qualifié) et social plus généreux. Cela concerne également les salariés CDD, freelance... Nous demandons un plan pluriannuel de recrutement et la limitation maximale de la précarité afin de respecter le cadre juridique selon lequel elle peut répondre à un surcroît d'activité temporaire.**

## VOLET GOUVERNANCE

### NOS PRÉCONISATIONS :

- **Mettre en place dès maintenant un espace de concertation et d'écoute commune aux deux sociétés afin d'échanger et aborder toutes les questions liées à la fusion.**
- **Communiquer un organigramme complet des responsabilités exercées à tous les niveaux du nouvel ensemble et préciser la gouvernance. Nous demandons également une communication claire du périmètre des activités et de la composition des sociétés et filiales de POG.**
- **Avoir une gouvernance mondiale forte et efficace suppose de considérer et d'associer les instances représentatives du personnel à toutes les étapes de la fusion. La gouvernance doit être à la hauteur des attentes des instances du personnel qui n'ont d'ailleurs toujours pas été consultées sur ce sujet.**
- **Dès la fusion effective, engager une négociation entre la direction et le Groupe spécial de négociation (GSN) en vue de mettre en place un Comité d'entreprise européen. Cet accord déterminerait la liste des entreprises ou établissements concernés, la composition du CEE, la durée des mandats, le nombre des réunions... mais aussi les thèmes concernés pour éclairer les membres du CEE afin qu'ils rendent un avis éclairé.**