

PABLO GONZALES :

« DES PANNEAUX ET DES HOMMES »... ET MAINTENANT ?



Depuis un an, vous êtes nombreux à apprécier l'arrivée d'Info'Com-CGT, syndicat spécialisé dans les métiers de l'information et de la communication. Présent dans de nombreuses agences, régies, afficheurs du secteur de la Publicité (1^{er} syndicat dans le groupe Publicis, Omnicom, présent à WPP, Médiatransports...), nous mettons nos moyens, notre savoir-faire et notre expertise au service des salariés en développant une nouvelle approche qui se veut crédible et rassembleuse.

Avec Info'Com-CGT, vous avez un syndicat dynamique, offensif, qui ne reste pas passif face à la direction contrairement à l'attitude très conciliante de certains syndicats. Notre action vise à proposer d'autres solutions, favorables aux salariés, pour se faire entendre.

Rejoignez cette dynamique car le syndicat est le meilleur moyen pour obtenir des avancées solides. C'est aussi un moyen efficace pour être informé, défendu, donner son avis en qualité d'adhérent et bénéficier de services utiles. ● <http://lc.cx/qZX>

UNE NOUVELLE FORCE SYNDICALE POUR TOUS

ÉTAT DES LIEUX

Avec ce support, vos élus CGT ont souhaité faire un point sur les deux années qui viennent de s'écouler. Deux années pleines de rebondissements et de négociations successives. La CGT a su répondre présente à chaque fois en proposant des alternatives ou en demandant des engagements auprès de nos dirigeants.

A l'image de dernier dossier d'importance – la vente de CBS –, nous nous sommes fortement mobilisés lorsque nous avons appris la nouvelle. Une vente qui était d'ailleurs prévisible. Nous annonçons, peu après le plan social de 2010, une vente probable des actifs ! Nous avons agi en écrivant au ministre et en lançant une pétition nationale « CBS nous met dehors » qui a recueilli plus 170 signatures afin d'obtenir des engagements sur l'emploi et les activités. Une première. Pendant ce temps, d'autres élus préféreraient attendre, et encore attendre... Mais attendre quoi au juste ? Aujourd'hui, ces mêmes élus s'inquiètent, bien trop tard, de la situation de l'entreprise et des conséquences d'une telle opération. Il aurait été plus judicieux de se rassembler pour peser ensemble sur le cours des événements plutôt que de croire aux belles promesses d'une direction qui, assurément, veille à nos intérêts (sic).

L'immobilisme des syndicats majoritaires risquent de coûter cher. Car qui paye l'addition maintenant ? Nous observons des fermetures d'agences, des réorganisations de services avec, à la clé, des licenciements de collègues. Jugez-en par ce chiffre : plus de 100 départs en deux ans ! Triste bilan.

Les élus du CE ont un rôle très important. Ils disposent de nombreux recours et de dispositifs permettant de contrôler les résultats économiques de l'entreprise, d'agir en conséquence et en fonction des données mises à leurs dispositions. En quatre ans, les résultats financiers de l'entreprise ont diminué des deux tiers et rien n'a été tenté, même pas le déclenchement d'un droit d'alerte. 2010/2012, majorité FO au CE, 2012/2014 majorité CFDT... le constat est malheureusement sans appel.

Le moment n'est-il pas venu de promouvoir une autre démarche et un autre syndicat ? Oh, il est sûr que la direction vous dissuadera de nous soutenir. Au-delà de la stigmatisation, la réelle question est de savoir pourquoi elle craint tant l'élection de représentants CGT... À l'aube des élections professionnelles, vous aurez le choix entre des représentants qui vous défendent ou des représentants qui pensent avant tout... à leurs avancements tout en étant protégés ! ●

COMMERCE

NOUVELLES REM. :

la nouvelle direction a annoncé un nouveau plan de REM pour les RP... le troisième en quatre ans! En simplifiant à l'extrême, ce nouveau système de REM n'est autre qu'un morcellement du variable afin d'en distribuer le moins possible. En effet, ce n'est plus un objectif, mais quatre qu'il faut atteindre afin de toucher la totalité de son salaire! Quand on connaît la difficulté de faire un objectif, comment en faire quatre ?

La CGT ne se prononcera pas sur ce projet présenté en l'état. Nous voulons, comme le prévoit la loi, que tout nouveau système de REM soit négocié lors des NAO.

LICENCIEMENTS :

nous avons pu constater depuis 2010 une recrudescence de licenciements souvent imputés au manque de résultats. Toutefois il n'est jamais expliqué

au RP la constitution des objectifs qui est toujours décidé unilatéralement par la direction. Il est souvent reproché au RP son manque de résultats, mais on n'entend jamais la direction reconnaître l'aberration de certains objectifs.

NOUVEAUX DISPOSITIFS :

dans le contexte actuel, on peut s'attendre à une intensité de la pression mise sur les RP au motif des nouveaux dispositifs mis en place (Digital Laser). La seule approche de la direction de ces nouveaux dispositifs, qui seront sans aucun doute les panneaux de l'avenir, est une approche purement financière.

Le client est la priorité de ces nouveaux dispositifs et chaque RP sait très bien qu'il est difficile de faire changer du jour au lendemain des habitudes d'achat. On ne peut pas demander de rentabiliser un digital sur un an!

TECHNIQUE & OPÉRATION

La CGT est le syndicat majoritaire en IDF. Nous nous sommes mobilisés au sein d'AFFILOG et des équipes d'affichage, pour défendre leurs droits. Si nos démarches et l'implication de nos délégués de sites ont permis de résister ou de dénoncer certains projets de la direction, nous constatons une dégradation importante des conditions de travail et de l'emploi dans l'opérationnel, que ce soit en IDF ou en régions.

Nous avons engagé des procédures devant les tribunaux pour défendre des salariés qui ont été abusivement licenciés ou harcelés. Les procédures que nous avons mises en place ont eu comme



PERTE DE PATRIMOINE :

conséquence directe de la mise en place des nouveaux dispositifs, la perte de patrimoine. Chacun peut le constater dans sa région. Il faut changer de logique car comment faire toujours plus de CA avec moins de patrimoine ?

COMMERCE NATIONAL EN DIFFICULTÉ :

le contexte économique actuel met en grande difficulté le commerce national, nous craignons pour les emplois.

Info'Com-CGT est force de propositions afin de protéger ce métier particulièrement exposé en période de crise :

- Mettre en place une politique salariale globale et non basée sur des items business

(un variable rémunéré à 100% sur le CA total et prime exceptionnelle pour les items spécifiques permettant la surperformance);

- L'égalité des salaires entre les femmes et les hommes;
- Constituer les objectifs en concertation avec les commerciaux;
- Une écoute et une aide dans vos démarches vis-à-vis de votre hiérarchie;
- Stopper la définition d'objectifs irréalistes et stopper les pressions, voir le harcèlement amenant au licenciement;
- Un tissage commercial de la France afin d'être au plus près des préoccupations et besoins commerciaux avec un référent recueillant toutes les problématiques. ●

effet de ralentir d'autres procédures disciplinaires envisagées par la direction. Cependant, le climat de peur et de craintes des salariés existe. Certains cadres dirigeants accentuent la pression sur les responsables des équipes, ce qui a pour conséquence de toucher les équipes de production et d'affichage. Nous constatons qu'il y a de moins en moins d'assistantes, de contremaîtres et RBT avec des secteurs trop vastes, des afficheurs déroulant à qui l'on augmente le nombre de caissons, des afficheurs colle à qui l'on demande un quota de 8% de grattage, des agents de production qui voient leur outil de travail partir chez FPI.

ASSISTANTES ADV & ATE

Lors de la réorganisation de 2010 (PSE), nous dénonçons que le fait de séparer les assistantes des trois métiers de l'entreprise était une erreur fondamentale qui provoquerait des dysfonctionnements au sein des services. Il y a quelques mois, la direction annonçait aux représentants du comité d'entreprise le lancement d'un test réunissant les trois métiers d'assistantat de l'entreprise. Nous pensons que ce retour en arrière n'a rien d'un hasard. À court terme, il y aura des conséquences sur l'emploi des ATE ainsi que des répercussions avec une augmentation de la charge de travail des ADV et des RB.

La direction tente de nous faire croire qu'il faut huit mois pour revenir à une organisation telle qu'elle était avant le plan social... N'a-t-elle plus de mémoire d'entreprise ? Il est temps que le CHSCT et le CE se mettent au travail afin d'établir un plan d'actions permettant une étude précise des métiers amenés à disparaître ainsi que le basculement de la charge de travail vers les autres métiers.

En effet, nous présumons que nos dirigeants envisagent de supprimer le poste des ATE tout en modifiant les fiches de poste des ADV et des RB, afin de basculer une partie des charges de travail sur ces populations. Nous avons, comme premier exemple, les synthèses des retours d'affichage des artisans, qui sont, ou qui vont être faites, par les RAZ.

Plusieurs « *incentives* » ont été mises en place durant ces deux dernières années. Info'Com-CGT revendique que les primes octroyées aux ADV et aux RB, fassent partie intégrante du salaire des assistantes sous forme d'une rémunération variable tout en conservant la partie fixe, actuellement perçue. Nous observons une répétition d'opérations ponctuelles ou pas, pour récupérer du CA ou d'économies de charge et, à chaque fois, les assistantes y sont associées avec un objectif à atteindre par zone.

Les assistantes sont une vraie valeur ajoutée à l'entreprise, qui par tous les moyens, ramènent des recettes supplémentaires. En 2014, les « *incentives* » vont être renouvelées. Une opportunité s'ouvre devant nous. Exigeons ensemble une plus juste répartition des richesses créées.

Le travail colossal réalisé par les assistantes depuis plusieurs années doit être reconnu. C'est pourquoi nous revendiquons que cela se traduise par des augmentations de salaire, une requalification du poste d'assistantes, permettant de faire une passerelle entre le poste d'assistante et le poste de RP ou de CDP, une qualification correspondante à leurs compétences au niveau supérieur, le rééquilibrage des salaires afin de réduire les inégalités entre les régions. A travail égal, salaire égal.



PATRIMOINE

Les CDP ont eu droit à une nouvelle REM calquée sur la REM des commerciaux. Ce qui veut dire qu'ils vont être soumis aux mêmes règles de définition d'objectifs déterminées unilatéralement par la direction. Mesdames, messieurs les CDP, vous allez devoir faire toujours plus d'économies en ayant de moins en moins de marge de manœuvre et une pression de plus en plus constante (opération éco CB, opération SCAN, opération ECLAIR). Le tout avec une rémunération variable devenant, elle, de plus en plus aléatoire.

Mais rassurez-vous, une bonne nouvelle, vous allez réintégrer les salariés pouvant

prétendre au 13^e mois... Voilà une des raisons pour laquelle nous avons refusé de signer l'accord concernant les NAO 2013 : l'exclusion des CDP du 13^e mois au titre de la prétendue augmentation de salaire. Nous supposons que vous avez tous fait votre calcul et que votre augmentation de salaire 2013 vous a comblé (sic).

Le syndicat revendique que la constitution des objectifs fasse l'objet d'un entretien constructif entre chaque CDP et manager afin d'avoir une étude précise de chaque secteur et ainsi de trouver un consensus entre les deux parties bénéficiant autant au salarié qu'à l'entreprise.

Voilà comment bien diriger une entreprise : on augmente la productivité du personnel en place, on n'augmente pas les salaires et on réduit la masse salariale en procédant à des licenciements, souvent non justifiés. Notre métier va connaître des changements majeurs ainsi que la structure de notre entreprise. Nos dirigeants ne se cachent plus d'ailleurs pour dire que dorénavant l'ADN de l'entreprise est le commerce et le patrimoine. Nous devons nous serrer les coudes si nous ne voulons pas disparaître, petit à petit, du paysage de l'entreprise. L'assurance d'avoir une CGT forte est d'avoir des salariés unis et solidaires.



Focus sur les négociations et nos propositions

CONTRAT DE GÉNÉRATION

Nous avons obtenu le maintien des acquis obtenus dans l'accord seniors. Nous avons également défendu le maintien de tous les salariés seniors dans l'emploi et l'embauche de jeunes à raison de 10 % des effectifs de l'entreprise dans l'année. Sur ce dernier point, nous n'avons pas obtenu ce que nous voulions. Info'Com-CGT a cependant signé cet accord pour sauvegarder les acquis de l'accord seniors.

ACCORD SENIOR

La CGT a revendiqué des « jours senior » pour les salariés ayant des métiers pénibles, ce que nous avons obtenu. Par contre, nous n'avons rien obtenu concernant le départ anticipé à taux plein pour les salariés fragilisés, des aménagements d'horaires ou de postes de travail. Idem pour les salariés choisissant de passer à temps partiel, le calcul des annuités de retraites à taux plein, la mise en place du télétravail... En conséquence, nous n'avons pas signé cet accord.

ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

Nous demandions depuis de nombreuses années l'ouverture de ces négociations car la réalité des inégalités étaient catastrophiques pour les femmes : postes à responsabilités principalement occupés par les hommes, masse salariale très nettement inférieure aux hommes, et quant aux formations professionnelles, n'en parlons pas. La CGT a revendiqué autour de ces différents axes, mais la direction n'a consenti que des miettes. Aussi, nous n'avons pas signé cet accord.

SALAIRES

Lors des négociations NAO 2012 et 2013, nous avons revendiqué un treizième mois pour tous et cent euros d'augmentation. En 2012, la direction écartait les commerciaux et, en 2013, c'était au tour des CDP d'avoir un gel de salaire, du fait d'une hypothétique augmentation suite à un nouveau calcul de REM. Pourtant, tous les collègues ont eu des augmentations de charge de travail. Nous n'avons pas voulu cautionner ces inégalités de traitement car la revalorisation salariale concerne l'ensemble du personnel et pas uniquement les bas salaires. La CGT n'a pas signé les NAO.

NÉGOCIATION EN COURS : GPEC ET TÉLÉTRAVAIL

Nous négocions actuellement la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et le télétravail. Deux négociations très importantes. L'une concerne l'avenir des emplois sur trois ans et l'autre est directement liée à l'amélioration des conditions de travail. Nous nous mobilisons autour de ces négociations. N'hésitez pas à nous contacter pour vous informer de l'état des discussions.