

TRISTE CONSTAT APRÈS DES MOIS DE RÉUNIONS!



1/ Pour Info'Com-CGT, les conditions des négociations depuis des mois sont insupportables!

L'équipe aux ressources humaines a été consolidée par un cabinet juridique et pourtant nous observons toujours, malgré nos rappels que les conditions prévues par le Code du travail pour les négociations d'accords groupe/entreprises ne respectent pas les principes de base (absence de calendrier, absence d'accès aux informations, absence de suivi écrit ou de compte rendu des négociations, temps de réunions imposés et fragmentés d'une heure seulement par semaine en fonction des disponibilités).

2/ Pour Info'Com-CGT, le travail sur site après le télétravail imposé est un enjeu à venir!

Dans de nombreuses entités du groupe, nous constatons des restructurations : PSE (plan de sauvegarde de l'emploi), RCC (rupture conventionnelle collective), déménagement.

Un phénomène qui est chronique dans le groupe et avec le télétravail, il prend de l'ampleur.

À présent, c'est la question du flex-office, de la restauration collective et des surfaces qui pourraient rapidement être dans la ligne de mire de la direction du groupe.

Les conséquences? régressions des droits sociaux, condition de travail dégradées pour les salarié.e.s.

3/ Publicis refuse le droit à l'information aux syndicats!

L'accord télétravail serait à durée déterminée de 12 mois.

Cette expérimentation appellera donc des modifications en fonction des constats encore faudrait-il que Publicis transmette des informations précises sur la situation dans le

groupe avec des indicateurs. À ce jour les syndicats signeront un chèque en blanc car rien n'est prévu pour analyser cette expérience de 12 mois.

Cette expérimentation permettra à Publicis d'optimiser ces sociétés mais pour Info'Com-CGT l'enjeu c'est de garantir, protéger, communiquer, vérifier et accompagner les salarié.e.s. À défaut d'un droit de contrôle et de suivi le télétravail laissé à la seule gestion de l'employeur, sans l'intervention des CSE, deviendra un nouvel outil de chantage ou de pression.

4/ Publicis va se servir des ordonnances Macron pour consolider les régressions sociales dans les entreprises!

Les ordonnances Macron ont donné la possibilité à Publicis de signer des accords groupe/entreprises moins-disant que les textes en vigueur, ce qui place systématiquement le progrès social à l'arrière-plan des négociations.

À ce stade, l'accord est plus contraignant que les textes sur le télétravail alors qu'il pourrait créer de nouveaux droits. La réponse du DRH est sans ambiguïté, le groupe ne veut pas créer de droits pour les salariés ou les instances.

L'accord voudrait plutôt, comme la loi Macron le lui permet à présent, contraindre les salariés en général et donner des droits au cas par cas. Aucun attrait pour les salarié.e.s seniors, juniors et les futur.e.s candidat.e.s.

Pour Info'Com-CGT, l'application du droit à l'ensemble des salarié.e.s et l'égalité de traitement restent des enjeux majeurs, l'option du traitement au cas par cas ne ferait qu'aggraver des injustices dans les entreprises du groupe.

Info'Com-CGT revendique une égalité de traitement, des avancées réelles sociales pour les femmes, les per-

sonnes en situation de handicap et un droit de contrôle et de vérification sur la bonne application de ces nouvelles règles. Pour Info'Com-CGT, Publicis aura du mal à renoncer à toute participation sur les frais et la prime d'installation à moins de risquer de faire fuir les futures générations. Pour Info'Com-CGT, le principe du droit dérogatoire est un danger pour les salarié.e.s qu'il faut écarter avec des critères objectifs et un droit de contrôle et de recours.

5/ Les revendications Info'Com-CGT en discussion:

- Indemnité de télétravail 2, 50 € par jour (accord oral);
- Obtention des tickets-restaurants sans changement de conditions;
- Tiers lieu avec ouverture à la résidence secondaire, au coworking;
- Prime d'installation de 150 € rétroactif (accord oral);
- Transparence sur les modalités d'accès à un troisième jour pour les situations de handicap, aidants-familiaux, grossesse;
- La garantie de contrôle sur l'application de textes par un suivi précis de l'accord;
- La possibilité de maintenir le droit syndical avec des moyens numériques adaptés pour le syndicat;
- La suppression de toute éligibilité à l'appréciation du manager;
- La suppression du silence du salarié comme acte d'acceptation de ses conditions de travail et de sécurité;

Les organisations syndicales n'ont pas reçu le document écrit qui doit attester des engagements pris à date. L'équipe rh se dit débordée.

6/ Rappel des revendications d'Info'Com-CGT:

Que les dépenses liées au travail à domicile soient prises

en charge. Les coûts d'électricité, de chauffage, d'assurance, l'accès à internet, tout cela doit être évalué et dédommagé;

- Que les jours télétravaillés soient cadrés;
- Permettre aux organisations syndicales et aux CSE de communiquer auprès des salarié.e.s via les adresses électroniques et professionnelles et l'intranet de l'entreprise quand il existe;
- Un véritable droit à la déconnexion et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (pour rappel l'accord signé par les organisations syndicales, sauf la CGT, n'est pas à la hauteur des enjeux: un accord qui rappelle principalement le Code du travail en ajoutant des mesures superficielles voire pernicieuses);
- Que tous les télétravailleurs puissent bénéficier de l'ensemble des avantages attribués aux salarié.e.s sur site, repas compris et primes comprises;
- Que les salarié.e.s de plus de 55 ans et ceux ayant plus de 3 heures de transport puissent bénéficier de 3 jours de télétravail;
- Que l'ancienneté requise au niveau du groupe soit de 3 mois et non de 6 mois;
- Qu'il n'y ait pas d'ancienneté requise en cas d'évolution de poste;
- Que le CSE ait un moyen de contrôle sur l'organisation de l'agence;
- Que dans l'accord soit stipulé des critères de suivi;

Pour Info'Com-CGT, il est urgent que les organisations syndicales puissent exercer pleinement leur rôle dans le but de défendre au mieux les intérêts et les conditions de travail des salarié.e.s.

SIGNER UN ACCORD AU RABAIS, SANS NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉ.E.S, EST-CE LE RÔLE DES SYNDICATS?

NOUS NE SOMMES PAS LÀ POUR FAIRE VALOIR DE LA DIRECTION PUBLICIS!

PAS DE DATE PRÉVUE POUR LA SUITE DES NÉGOCIATIONS POUR L'ACCORD TÉLÉTRAVAIL. LE CHANGEMENT, L'EXIGENCE DE RIGUEUR, D'UN VÉRITABLE DROIT À L'INFORMATION ET À L'ACCOMPAGNEMENT SE FERONT AVEC L'AIDE DES SALARIÉ.E.S, PAR LA MOBILISATION LORS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES.

JEMESYNDIQUE.ORG

