

Compte rendu 26 septembre

1. Point sur les augmentations

Le secrétaire CE, assis entre la DG et la DAF, remercie la DG pour les augmentations salariales de cette année. Oublie-t-il le climat actuel chez Publicis ? La grogne généralisée sur les salaires bloqués depuis plusieurs années ? Les audits qui ne sont certainement pas passés inaperçus auprès de la direction du groupe ? La grève chez WAM, qui a permis à la CGT de débloquer la NAO 2016 ? Si la direction a lâché du lest, ce n'est pas en réunion ou entre deux politesses, c'est uniquement par notre mobilisation, ne l'oublions pas.

Les données demandées par Info'Com-CGT à la direction lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO) 2017, sur le nombre de salariés n'ayant pas été augmenté depuis 10, 5 et 3 ans, ont permis de mettre à jour la politique salariale du groupe depuis de nombreuses années. Pourtant, ce n'est pas la disette pour tout le monde, Maurice Levy dont la rémunération s'élèvera à 2,8 millions d'euros brut, n'est pas concerné par la stagnation de son salaire. N'est-ce pas un affront pour nous tous, qui sommes confrontés à une perte de pouvoir d'achat ? N'est-ce pas du mépris envers tous les salariés de Publicis qui vivent plus mal qu'il y a plusieurs années ?

Il y aura, au 1^{er} octobre, 19 salariés augmentés. Info'Com-CGT, dans une de ses revendications, a demandé une augmentation collective des salaires de 2%, ce qui n'est pas grand chose quand on sait que, depuis dix ans, en moyenne, les salariés ont perdu 10% de pouvoir d'achat.

A contrario de ce qu'affirme le secrétaire CE, toutes les entités de Publicis sont concernées par les salaires figés. La seule différence entre nous et les agences, c'est qu'ils ont un salariat plus jeune et davantage de turnover.

Avec la loi travail, il était question de laisser, dans certains cas, la possibilité d'opérer les NAO au niveau du groupe et non au niveau de l'entreprise. Il est devenu également possible, depuis la loi El Khomri, de modifier la périodicité des NAO. Maintenant avec les ordonnances XXL, il en va directement de la suppression pure et simple des NAO, si jamais l'accord d'entreprise le détermine. Malgré toutes ses limites, c'était un moment pour négocier, une fois par an, des augmentations salariales... Elles pourront être dorénavant décalées, annulées ou vidées de leur contenu.

2. Point Ingéus

Quels ont été les retours des élus qui ont assisté aux quatre réunions pilotes ? Quelles informations, quelles questions pendant ces réunions ? La dernière s'est déroulée le 27 septembre. Y aura-t-il un CR des deux élus présents, uniquement CFDT ? Leur mission n'est-elle pas d'informer les salariés ? Ingéus ayant, selon la direction, fini sa mission, la direction réunira le CE pour une réunion spécifique sur Ingéus et la réorganisation, le bilan des neuf mois, avec les réponses aux questions posées par Info'Com-CGT.

3. Point financier

Revenu SCAP 2017 : 12,375 millions, contre 12,289 en 2016, soit + 0,7 %
Print : 4,479 millions, soit - 14%

Comprenant

- la fabrication 2017 : 570 000 soit - 6% (607 000 en 2016)
 - Le Print 2017 : 3,849 millions, soit - 15% (4,579 millions)
- Renault en 2017 : 952 000, soit + 10% (866 000 en 2016)
Digital : 3,021 millions, soit - 13% (3,483 en 2016)
Eyedream : 1,254, soit - 3% (1,292 en 2016)

3. Déménagement

Le bail a été renouvelé jusqu'en 2022. Il n'est pas envisagé un déménagement pour le futur. Après plusieurs mois d'attente, le service Renault a déménagé le week-end du 30 septembre (sauf pour Isabelle et Claire, par manque de place pour le moment).

A la direction de gérer au mieux ce déménagement. Il reste certains points à éclaircir, notamment sur le déménagement du matériel. Lors de la réunion extraordinaire du 19 septembre, nous avions demandé au CHSCT de se déplacer au 133 afin de vérifier l'adéquation du plan d'aménagement avec l'espace réel qui sera attribué au personnel de Prodigious SCAP. A ce jour, le CHSCT ne s'est toujours pas déplacé.

4. Estimation des travaux qui partent à l'extérieur du Print

Fabrice Richard, qui a été mandaté pour évaluer et récupérer les budgets depuis le début de l'année, a pu rapatrier 500 000 euros par an. Espérons que rien ne repartira à l'extérieur, la force des mauvaises habitudes étant puissante.

5. Domino

Domino ne servira pas à estimer si budget rapporte ou pas. Il pourra être un argument en cas de renégociation du client. Par exemple, constater qu'un budget a un gros dépassement d'heures de travail par rapport à ce qui est facturé, cibler le problème et le régler.

6. Fiches de paie simplifiées

Pas de retour de la part de Re-sources. La DRH va les relancer.

7. Augmentation des boissons

Seul le prestataire fixe les prix, il n'y a aucune négociation.

8. Comparaison entre la mutuelle SCAP et celle du groupe

Le secrétaire CE a demandé à la mutuelle de SCAP un tableau comparatif pour mieux comprendre et comparer. Avec la nouvelle loi, une renégociation avec notre mutuelle est obligatoire. Elle sera plus chère. Les salariés seront consultés sur le choix de la mutuelle quand tous les éléments seront à disposition.

La mutuelle sera choisie en fonction de la majorité. Mais, au final, la direction fera son choix. Depuis des années, le groupe fait la pression sur SCAP pour imposer la mutuelle groupe. Une des revendications d'Info'Com-CGT de la NAO 2017, est une augmentation de la part prise en charge par l'entreprise à hauteur de 75%.

9. Télétravail

Info'Com-CGT a donné son accord à la charte télétravail. La DRH a envoyé un mail explicatif à tous les salariés. Une des ordonnances de la loi travail XXL relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail modifie les conditions d'application du télétravail. Elle supprime l'obligation que le télétravail s'inscrive dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant, d'où la nécessité d'une charte. Elle prévoit la prise en charge des accidents de travail au domicile du salarié et la motivation de l'employeur en cas de refus.

10. Résultat de l'enquête de Publicis de novembre 2016

Il ressort de l'enquête Publicis, comme de l'audit sur les risques psychosociaux, un gros souci sur la rémunération et la reconnaissance. Pour 73% des salariés qui ont répondu, c'est une des attentes les plus fortes, avec l'organisation (43%).

Parmi les points forts, les salariés estiment avoir suffisamment d'autonomie pour bien faire leur travail (73%) et ils comprennent les résultats qu'on attend d'eux (67%). 25% des salariés recommanderaient leur entreprise pour sa qualité de vie, 14% pensent être payés de façon juste pour le travail effectué. Les deux enquêtes ont été réalisées en 2016. Difficile de savoir si on obtiendrait les mêmes chiffres aujourd'hui, après neuf mois de réorganisation et l'effet Ingéus...

**TOUS ENSEMBLE,
ON EST PLUS FORTS.
SYNDIQUÉZ-VOUS!**

info'com-cgt
TOUS UNIS DANS UN MÊME SYNDICAT

Déléguée syndicale: Cécile Gréa
06 17 36 69 00
infocomcgt.fr
news@infocomcgt.fr
Infocomcgt