



Groupe Publicis
M. Benoît Roger-Vasselín
Directeur des ressources humaines
133, avenue des Champs-Élysées
75008 Paris

Paris, le 31 janvier 2022

Objet : faits constitutifs d'entrave au droit syndical au sein du Groupe Publicis.

Monsieur,

A l'issue de la première réunion de négociation relative à l'intéressement au sein du groupe Publicis, nous constatons de nouveaux faits constitutifs d'entrave au droit syndical et à la loyauté de la négociation.

D'ores et déjà, nous attirons votre attention sur l'information préalable du délai d'ouverture encadrant la signature de l'accord relatif à l'intéressement.

Les parties devront déterminer la date à partir de laquelle la négociation est considérée comme achevée.

Pour rappel, un temps suffisant pour permettre la consultation des adhérent·e·s devra également être déterminé (une dizaine de jours calendaires environ) avant de pouvoir signifier à l'employeur si le syndicat signe l'accord. Cela étant valable pour toute négociation.

Par ailleurs, nos délégués nous ont indiqué que vous les aviez consultés ainsi que les autres coordinateurs syndicaux sur la clause d'un avenant à l'égalité. Vous avez demandé à chacun d'entre eux de se positionner pour ou contre une future disposition de l'avenant à l'accord égalité.

Ce procédé informel n'est pas conforme aux modalités d'organisation d'une négociation. En agissant ainsi, le principe même de négociation qui est de permettre aux organisations syndicales de porter des propositions sur cet avenant à l'accord égalité sont absentes.



Par ailleurs, comme déjà indiqué, la signature d'un accord ou d'un avenant passe par l'information et consultation des personnes concernées, les salariées/adhérent·e·s. Il n'est donc pas possible de demander aux délégués de se positionner avant même l'ouverture de la négociation, sans consultation.

En sus, cette disposition est présentée comme le résultat d'une négociation avec un autre syndicat (FO) lors d'un accord d'entreprise mais non formalisé par écrit.

Toutes ces démarches très informelles de la part de l'employeur crée une confusion et altère la négociation dans un sens très défavorable aux syndicats, privés de leur capacité d'être informés et de soumettre leurs revendications.

Nous vous demandons donc de procéder à une invitation des organisations syndicales en bonne et due forme, de remettre aux délégués les informations qui seront demandées et jugées nécessaires à la connaissance des sujets et dispositions qui seront négociées, d'établir un calendrier lors de la première réunion avec les parties comme la loi le prévoit et de vous conformer davantage aux principes de négociation et de consultation dans leur ensemble.

Nous sommes forcés de constater de graves dysfonctionnements structurels qui perdurent malgré les rappels, constitutifs d'entrave au droit syndical, qui portent préjudice aux intérêts des salarié·e·s que les syndicats ont pour mission de défendre.

Les délégués syndicaux ne peuvent s'épuiser en réunion à rappeler les principes et dispositions légales que vous ne pouvez ignorer par vos responsabilités de DRH sinon par les nombreux rappels déjà effectués et que nous continuerons à faire constater si les faits perdurent.



En tant que coordinateur RH des filiales du groupe, nous vous avons également fait part d'une entrave au droit syndical à Prodigious France, accès à l'intranet de l'entreprise, panneau syndical non conforme pour laquelle vous n'avez donné aucune suite. L'accès à l'intranet n'a été obtenu qu'à notre initiative après lettre de mise en demeure.

En totale contradiction avec la marque employeur que vous affichez publiquement, la coordination que vous assurez maintenant depuis un certain temps n'a donc pas pour effet d'améliorer la mise en conformité mais de la faire perdurer avec tous les effets délétères pour les mandatés dont la moitié au moins sont des femmes.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, veuillez recevoir, Monsieur, nos salutations distinguées.

Romain Altmann
Secrétaire général

Copie : inspection du travail compétente.