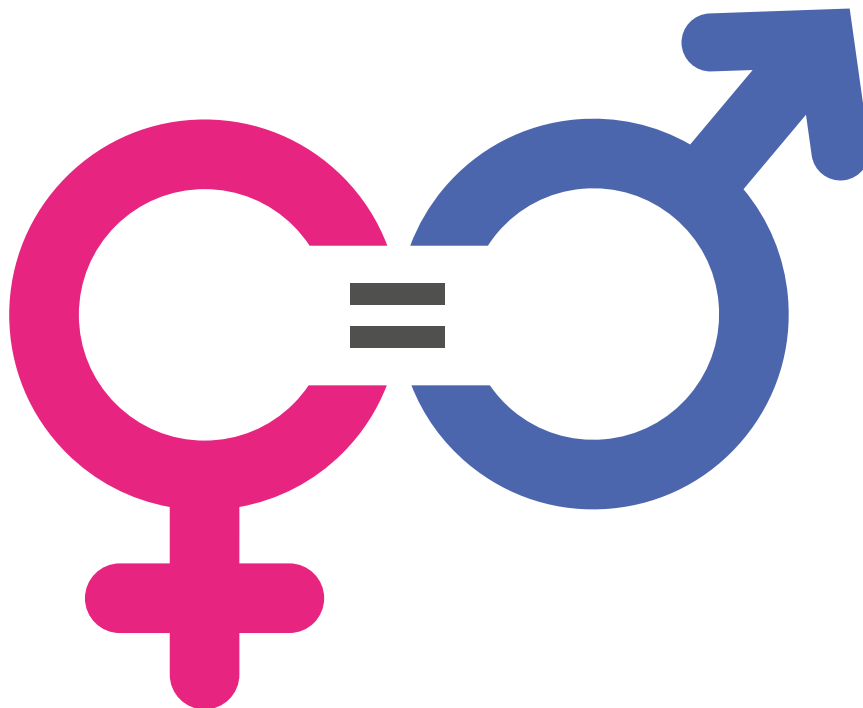


Beaucoup de com... peu d'égalité

POUR RAPPEL :

Depuis les ordonnances Macron et la priorité accordée à l'accord groupe sur les accords de la Convention collective, le nombre de négociations et de thèmes ont explosé à Publicis. Trop souvent en matière de négociations collectives, comme pour la négociation sur l'égalité, le groupe Publicis ne prend pas la peine de respecter les accords qu'il signe et qui permettent de vérifier l'application des droits des salarié-e-s.



À propos de l'accord Égalité qui a été signé par la CFDT - FO - UNSA le 24 février 2023 et qui s'applique pour 3 ans.

Le contenu de l'accord précédent reste la base principale, le nouvel accord intègre 3 dispositions pour répondre à 3 situations :

1. L'Interruption spontanée de grossesse avant 22 semaines d'aménorrhée (absence de règles).

Durée : 2 jours d'absence autorisée et rémunérée.

Modalités :

- La salariée doit transmettre à son service des Ressources Humaines (RH) un justificatif médical établi par un médecin dans un délai de 15 jours suivant l'événement.

2. L'endométriose (maladie localisée sur les organes génitaux féminins qui est mieux connue depuis peu et qui entraîne notamment de fortes douleurs). Ou ...

3. Les règles douloureuses dites incapacitantes, aussi appelée dysménorrhée.

Durée : 3 jours par an (et non par mois).

Modalités : Ces journées d'absence peuvent être prises de manière consécutive ou non sur l'année civile.

Transmission au service RH d'un justificatif médical, établi par le médecin, lequel effectuera une autorisation d'absence médicale sans précision du motif.

Ce justificatif n'est à présenter qu'une seule fois ; il n'est pas nécessaire de le renouveler.

Le projet d'accord stipule : le service RH sera tenu de préserver la confidentialité et ne communiquera pas le motif de l'absence au manager et à la hiérarchie de la salariée concernée. La salariée dans ce cas n'aura pas à justifier son absence.

POURQUOI INFO'COM-CGT N'EST PAS SIGNATAIRE DE L'ACCORD ÉGALITÉ ET DE SON AVENANT ?

Publicis refuse de traiter la question prioritaire en matière d'inégalité en entreprise : **inégalité salariale.**

- entre 18 et 26 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes au niveau national.

Dans la publicité, l'écart se creuse surtout chez les cadres 3.3 (rapport de la branche).

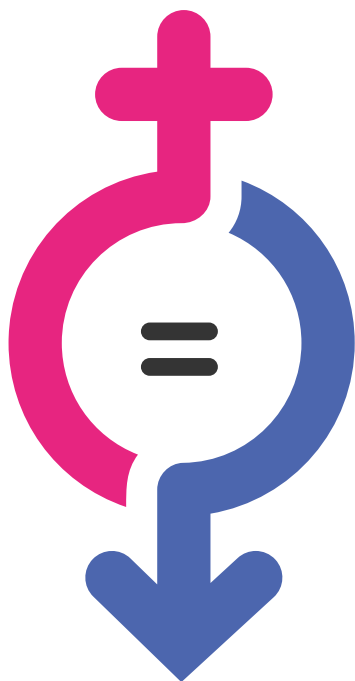
Au niveau de Publicis, cet écart a aussi été observé par nos équipes syndicales là où les chiffres étaient disponibles.

Publicis refuse de communiquer les chiffres des écarts au niveau de groupe et de réaliser un travail précis sur la mixité des métiers.

Publicis ne donne pas les chiffres-indicateurs permettant de vérifier que l'accord est appliqué.

Cet accord porte atteinte au secret médical en requérant la transmission de l'état de santé au service RH et pas à la médecine du travail.

- Aucun.e élu.e ou syndicat ne vous conseillera de raconter votre vie privée à votre employeur ni de communiquer sur votre état de santé.



Par exemple : En matière de harcèlement et de souffrance au travail, il n'est pas rare que l'employeur s'appuie sur la vie privée pour justifier le mal-être du salarié et s'exonérer de ces responsabilités.

- Le code du travail encadre d'ailleurs l'entretien d'embauche où il est interdit de poser certaines questions qui relèvent de la vie privée.
- Dans cet accord, il est écrit que pour ces absences, la salariée n'aura pas à donner le motif de l'arrêt à son manager, comment faire appliquer cette règle ? alors que les managers sont souvent pas informés des accords du groupe et ils peuvent être insistants sur la raison de l'arrêt. Les salariées seront donc à coup sûr dans l'obligation d'informer leur manager et la prétendue confidentialité ne sera pas appliquée.
- Aucune campagne de prévention ou d'information n'apparaît dans l'accord ni de mesure pour permettre aux salariées de faire un recours.
- Publicis ne donne aucun moyen au syndicat ou aux CSE de vérifier et de contrôler que l'accord est bien appliqué puisque les chiffres ne sont pas donnés.

Publicis empêche une politique d'égalité cohérente en occultant la question du salaire et préfère les effets d'annonce et les coups de com.

La CGT milite pour la fin du délai de carence qui répondra à l'ensemble des affections chroniques de courte durée en garantissant la même confidentialité que l'arrêt maladie plus long.

- Le patronat a toujours été favorable au délai de carence de 3 jours car selon lui les salariées se mettraient davantage en arrêt maladie. Il est actuellement en campagne pour que les délais de carence pris en charge par l'entreprise ne soit plus possible. Pour le MEDEF, l'absence de courte durée est une absence de complaisance

En réalité, la tendance est plutôt inverse, les salariés viennent travailler malade (étude du ministère du travail 2020).

Avec le télétravail généralisé, les employeurs incitent aussi les salariés à travailler de leur domicile en étant malade.

L'accord ne comporte pas de garanties en matière d'égalité salariale, de non-discrimination, de diffusion et d'accès aux droits en entreprise. Il risque même de pénaliser davantage les femmes, fini le droit au respect de sa vie privée et au secret médical.

Comment prouver que votre manager vous a mis à l'écart des augmentations ?

Le management et la culture d'entreprise ont tendance à inciter toujours plus les salarié-e-s à se comporter comme si le lien de subordination (l'obligation de se soumettre aux ordres, la possibilité d'être sanctionné) n'existait pas.

- remplacement du mot salarié par collaborateur ;
- incitation au tutoiement ;
- organisation de soirée d'entreprise ou la délimitation entre travail et vie privée se mélange ;
- généralisation de l'open-space ;
- sollicitation constante ;

Quand Info'Com-CGT refuse de signer un accord, cela veut dire qu'un accord qu'on ne peut pas vérifier est un mauvais accord pour les intérêts collectifs des salarié-e-s.

Info'Com-CGT refuse d'être un faire-valoir de cette politique de Publicis en signant un accord plus dangereux qu'il n'apporte de nouveaux droits aux salariées.

En conclusion : Les femmes qui souhaiteraient vivre ces contraintes sans honte risquent d'être impactées, discriminées en matière de salaire, d'augmentation et de progression de carrière quand on sait que les managers disposent des pleins pouvoirs en matière d'octroi des jours de télétravail, de l'enveloppe des augmentations sans critères objectifs, vérifiables et transparents.

Info'Com-CGT a constaté aussi que le présentéisme est très revendiqué à Publicis (difficultés à obtenir plus de 2 jours en télétravail). Ajouté à la concurrence entre salarié-e-s pour les augmentations de salaire, on imagine mal que les salariées n'aient pas de crainte justifiée de se voir pénalisées par les managers pour ne pas être suffisamment présentes pour l'entreprise.

**STAGIAIRES, APPRENTI.E.S, SALARIÉ.E.S, INTÉRIMAIRES,
VOS DROITS SE DÉFENDENT TOUS LES JOURS EN ENTREPRISE**