

Les salarié.es de Publicis gagnent-ils de trop ?

Depuis plus d'un an Info'Com-CGT demande par écrit l'ouverture de négociation salariale au niveau du groupe



Pourquoi des négociations salariales au niveau du groupe ?

- Certaines entreprises du groupe n'ont pas accès l'obligation de négociation sur les salaires (absence de délégué syndical, entreprise de moins de 50 salariés) ;
- Dans certaines entreprises des délégués syndicaux n'obligent pas les directions à ouvrir des négociations en cas de carence (EX : Prodigious depuis au moins 5 ans) ;
- L'inflation touche l'ensemble des salariés, impactant particulièrement, les employé.e.s, technicien.nes, agents de maîtrise et cadres autonomes non-managers et non dirigeants ;
- Publicis bénéficie d'exonérations toujours plus importantes sans contrepartie en termes d'investissement, de création d'emploi, de redistribution de richesses ;
- Les salarié.e.s de Publicis France travaillent pour les actionnaires plus de 4 semaines/an ;

Pourquoi Info'Com-CGT refuse le dogme Publicis des augmentations individuelles « au mérite » ?

- Les salariés subissent de plein fouet une inflation galopante qui touche particulièrement les produits de première nécessité (énergies, alimentation...).

La dernière négociation entre les organisations syndicales représentatives des salarié.e.s de la branche de la publicité et les organisations patronales ont permis d'obtenir 4 % d'augmentation sur l'ensemble de la grille, en mai 2023. D'autres négociations avaient eu lieu quelques mois plus tôt sans cesse rattrapées par l'inflation qui fait basculer les minimas en dessous du smic.

Cette grille est loin de reconnaître concrètement le niveau de qualification des salariés et leur engagement, qui notamment, depuis de longs mois, se sont investis pour faire perdurer l'activité durant la période de pandémie.

Cette réévaluation ne règle pas non plus la perte de salaire subie par les salarié.e.s qui sont déjà au-dessus de ces minimas et pour lesquels rien n'est prévu.

La CGT demande la réinstauration de l'indexation des salaires sur l'inflation. Le législateur, à l'heure actuelle, n'oblige les employeurs à rien, et se repose sur son bon vouloir. On voit ce que ça donne, il ne se passe rien.

- Pour de nombreux salarié.e.s, les salaires sont gelés depuis 2, 5, 10 ans et quand il y a augmentation, elles sont dérisoires par rapport au niveau de l'inflation ;
- Ces augmentations reposent sur des critères subjectifs, source d'injustice ;
- Ces augmentations sont limitées par une enveloppe prédéterminée donnant une toute puissance aux managers ;
- Les managers ne sont pas tous enclin à défendre leur service et les emplois ;
- Le résultat de cette politique conduit des salariés à rester des années sans augmentation ;
- Les résultats des entreprises du groupe ne correspondent pas aux efforts fournis par les salarié.e.s du fait des choix stratégiques, location-gérance, refacturation, transmission de patrimoine, baisse d'investissements, suppression d'emplois de certains services en France pour l'étranger, perte ou refus de proposition d'appel d'offres.

Rémunération versée ou attribuée au directoire en 2022

DIRECTOIRE	FIXE ANNUEL BRUT €	VARIABLE ANNUEL €	TOTAL €	VALORISATION DES ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUEES EN 2021 € (***)
Arthur Sadoun, Président	1 000 000	1 900 000	2 900 000	3 570 638
Anne-Gabrielle Heilbronner (*)	600 000	600 000	1 200 000	1 370 544
Steve King (**)	1 048 077	1 676 923	2 725 000	2 547 930
Michel-Alain Proch	573 810	600 000	1 173 810	1 081 944

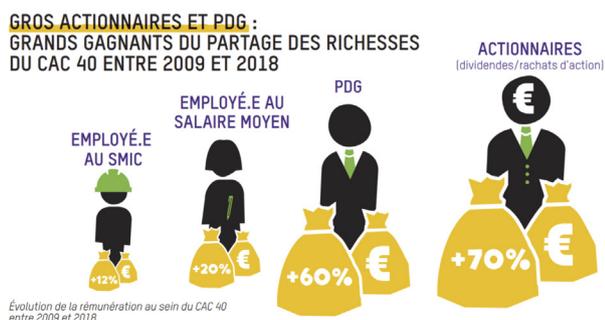
Source : présentation assemblée générale 15 mai 2022

Pourquoi les primes ne sont pas une réponse pérenne ?

- Les primes, participation ou intéressement est une voie dangereuse et contre-productive, c'est une part aléatoire pour les salarié.e.s, ce que nous voulons relever, c'est la part stable ;
- Les primes détournent la question du salaire qui contribue au maintien du modèle social de sécurité sociale ;
- Les primes ne prévoient aucun versement de cotisations aux caisses (maladie, invalidité, grossesse, vieillesse).

Pourquoi la bonus week, semaine de salaire en plus, est une nouvelle opération de communication ?

- Elle est ponctuelle et ne compense pas la perte de salaire sur l'année ;
- Les plus hauts salaires auront une prime conséquente alors que la majorité des salarié.e.s pourront juste souffler quelques semaines ;
- Elle ne répond pas à la nécessité du partage des richesses créer chez Publicis, elle cache d'importantes disparités salariales ;
- Le groupe Publicis côté au CAC 40 fait partie des entreprises les plus profitables de France ;



Source : Rapport Oxfam 2020

- La politique de Publicis consiste à verser toujours plus de dividendes aux actionnaires et des miettes pour ceux qui produisent ;
- La question des augmentations de salaires est devenue un sujet majeur dans de nombreuses entreprises en France et dans le monde ;

Info'Com-CGT porte la voix des salarié.e.s en exigeant la négociation d'un accord salarial groupe à la hauteur des profits réalisés.

Revendications Info'Com-CGT :

- Indexation des salaires sur l'inflation ;
- Augmentation générale et pérenne des salaires dans le groupe ;
- Tickets restaurant pour les journées en télétravail ;
- Indemnités de télétravail (chauffage, énergie) revue à la hausse.

