

# Publicis et la communication syndicale, une arnaque !

## Rappel :

Depuis plus de deux ans, Info'Com-CGT défend la possibilité, dans un mode du travail désormais hybride, de pouvoir communiquer avec les salarié·es pendant les élections professionnelles et tout au long de l'année. A de nombreuses reprises cette demande comme celle de négociations sur les salaires ont été adressées, par écrit, à la direction RH du groupe.

Info'Com-CGT est sans conteste le syndicat qui communique le plus aux salarié·e·s et qui rend régulièrement compte des négociations groupe engagées par le groupe et auxquelles le syndicat participe.

Le groupe a finalement ouvert une négociation mais en rejetant les demandes principales d'Info'Com-CGT et en imposant son mode opératoire.

La question du droit d'information et la possibilité de communiquer avec tous les salarié·es reste entièrement posée après la signature de l'accord, du 5 juillet 2023.

Le droit à l'information des salarié·e·s et la liberté syndicale en matière d'expression s'en trouvent plus contraints que le droit existant, une prouesse que Publicis a réalisé grâce à beaucoup de verbiage et à la mollesse des syndicats pour qui le droit d'information n'est visiblement pas une priorité et c'est bien dommage car cet accord pénalise à la fois les salarié·e·s et la liberté syndicale.



## Pourquoi Info'Com-CGT a refusé de signer cet accord ?

- Il limite l'information aux salarié·e·s sur l'existence de l'espace digitalisé (1 fois par an) alors que l'activité syndicale est dense en matière de négociation groupe ;
- Impossible d'utiliser les boîtes pros ou autre outil numérique ;
- Info'Com-CGT considère que les syndicats devraient pouvoir régulièrement informer les salarié·e·s sur les appels à candidatures des syndicats lors des élections professionnelles, des différents accords et leur application qui sont nombreux chaque année.
- Refus de la direction d'installer des panneaux à des endroits pertinents d'entrée et de sortie des salarié·e·s ;
- Les publications syndicales sont mélangées au lieu de créer de espaces distincts avec des droits d'accès sécurisé ;
- Possibilité de suspendre les droits de publication alors que seul un juge peut le faire en matière d'affichage ;

- Aucune modalité sur la capacité de stockage, les formats et le rendu des publications, les options de classement des publications par thème ;
- Un accord d'une durée d'un an qui ne précise pas à quelle date la notification sera envoyée aux salarié-e-s.

### Les informations d'Info'Com-CGT qui auraient dû être diffusées à tous les salarié-e-s et qui sont mises en ligne sur le site Info'Com-CGT :

- Compte rendu négociations accord télétravail ;
- Compte rendu négociations accord intéressement ;
- Compte rendu accord égalité ;
- Compte rendu accord déconnexion ;
- Courriers à la DRH groupe ;
- Communiqué PSE ;
- Communiqué campagne information sur le harcèlement sexuel ;
- Communiqués minimaux de salaire de la branche publicité ;
- Communiqués salaires ;
- Communiqué NAO entreprise ;
- Appels à la grève.

### Pourquoi un bon accord aurait été essentiel ?

Le constat d'Info'Com-CGT partagé au sein de la CGT :

- Du côté des directions une communication numérique dense (parfois plusieurs par jour), et le recours systématiquement au vote électronique ;
- Du côté des syndicats, le code du travail en l'état est insuffisant (réunion, affichage sur les panneaux, tractage aux entrées et sorties des entreprises) ;
- Le télétravail généralisé à 2/3 jours par semaine, et les sites dispersés sur toute la France rend le contact avec les représentants syndicaux difficile, pour ne pas dire impossible ;
- Les négociations collectives sont très nombreuses au niveau du groupe sans que les organisations syndicales puissent communiquer donc informer les salarié-e-s sur des sujets qui les concerne ;
- La loi n'est pas respectée en matière de communication syndicale, panneau, local.

### Un accord qui ne répondra pas aux problèmes rencontrés.

#### Panneaux :

Info'Com-CGT a de grosses difficultés à obtenir des panneaux conformes à la législation et doit multiplier les démarches pour faire appliquer le droit, (appel à l'inspection du travail, envois de mises en demeure, faire des rappels sur la mise en place d'un accord, s'opposer à des panneaux non-conformes, trop petits et installés où il n'y a aucun salarié)...

Un accord sur la mise en place des panneaux doit stipuler les emplacements, la taille, qui a le droit d'afficher ou retirer les tracts...

La mise en place des panneaux ne doit pas être décidée unilatéralement par la direction.

Pourtant aucun accord existe à notre connaissance dans les entreprises de Publicis.

#### Accès à l'intranet :

Un accord n'est pas obligatoire. Les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, peuvent mettre à disposition des publications et des tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe, c'est une obligation légale.

Info'Com-CGT a dû passer par une lettre de mise en demeure en 2021, pour que les organisations syndicales est accès à l'intranet de l'entreprise (Prodigious).

Il y a un inconvénient à ce dispositif, l'intranet nécessite que les salarié-e-s aillent vers l'information et que l'info aille à eux. Malheureusement, les chiffres de consultation montrent que peu de salarié-e-s sont au courant que l'intranet existe ou font cette démarche.

Le seul accès à l'intranet ne suffit pas et ne fluidifie pas la communication s'il n'est pas complété par un système de notification sur les mails pro.

#### Accès aux mails pro :

Certains accords peuvent donner accès aux mails pro. Mais il faut être vigilants sur les restrictions qu'entend imposer l'employeur.

Publicis se cache derrière la CNIL et le consentement du salarié. Mais pour recueillir le consentement, il faudrait que les salarié-e-s puissent recevoir un premier mail pour donner leur consentement.

Un premier mail devrait pouvoir permettre à tout salarié de l'entreprise de connaître l'existence des syndicats et de choisir de s'inscrire ou non à l'information syndicale.

### Info'Com-CGT continuera donc par tout moyen à informer les salarié-e-s et notamment via son site internet :

[infocomcgt.fr/entreprises/groupe-publicis/](https://infocomcgt.fr/entreprises/groupe-publicis/)

