Manpower France

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2018

Procès Verbal de désaccord

Trois réunions de négociations se sont déroulées avec les partenaires sociaux, respectivement le 14 février, le 7 mars et le 21 mars 2018. Elles se sont conclues par un constat de désaccord avec l'ensemble des organisations syndicales.

Rappel du contenu de la 1ere réunion (voir PV d'ouverture en annexe)

En synthèse, lors de la première réunion, la Direction a fait une présentation du contexte économique et des perspectives pour l'année 2018 ainsi que les orientations générales de la politique salariale envisagée compte tenu de cette conjoncture.

La Direction a ensuite présenté les tableaux habituels (effectifs, distribution des salaires, salariés à temps partiel, Salaires minima, comparaison hommes/femmes, promotions, IRP, CESU...) de la NAO qui avaient été envoyés préalablement à la réunion.

Il a été répondu à l'ensemble des questions posées par les organisations syndicales.

Un focus spécifique a également fait l'objet d'échanges avec les organisations syndicales sur des dysfonctionnements dans la mise en œuvre du CET intérimaire. La Direction a confirmé que le principe applicable consiste à systématiser la promotion de celui-ci, ni plus, ni moins, et qu'un rappel sera fait auprès du réseau dans ce sens.

Seule la CFE-CGC a présenté des revendications lors de cette réunion d'ouverture.

Rappel du contenu de la 2eme réunion (voir PV réunion en annexe)

La Direction a apporté des réponses aux demandes complémentaires formulées par certaines organisations syndicales.

Les revendications communiquées avant la réunion par les organisations syndicales ont été partagées avec l'ensemble des participants. Un tour de table a été organisé entre la Direction et les organisations syndicales au cours duquel chacun a pu exprimer et commenter ses positions.

Les principales revendications formulées par les organisations syndicales ont été chiffrées par la Direction et communiquées en séance.

La Direction fait apparaître un écart important entre les positions des organisations syndicales et celles de la Direction en termes de chiffrage des mesures envisagées.

A l'issue de la réunion, la Direction précise ses propositions et les mesures envisagées à ce stade du processus de négociation pour 2018. Il est ajouté une proposition de dispositif de « rémunération à la carte » consistant à ouvrir une possibilité de paiement, à la demande des salariés, de tout ou partie de l'épargne de jours de congés ou RTT.

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

Déroulé de la 3eme réunion

La Direction ouvre la réunion en réaffirmant les principes de gestion des CET intérimaires, suite aux échanges récents sur le sujet.

Il est fait notamment lecture d'un extrait de note émanant d'un DR à destination de son réseau. Des notes similaires ont été relayées par l'ensemble des DR soit auprès de tous les responsables d'agences, soit auprès de tous les collaborateurs :

« La systématisation de la promotion du CET va de pair avec l'obligation de respecter le choix final de l'intérimaire d'adhérer ou non au CET. Chaque intérimaire reste donc libre de son choix et nous nous devons de veiller à appliquer et faire appliquer sans faille ce principe, aucune discrimination ne pouvant être admise ni tolérée. »

Il est également rappelé qu'il ne doit pas y avoir d'objectifs primables isolés sur le nombre de CET intérimaires à ouvrir, mais qu'un objectif de taux en tant que partie intégrante du Digitaux ou du plan marge reste parfaitement valable et nécessaire à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Au cours des débats sur le sujet la Direction a proposé d'ouvrir une réunion de la commission CET avec les organisations syndicales pour retravailler des améliorations du formulaire en y intégrant notamment une possibilité de refus de CET pour les intérimaires. Une date va être prise dans les prochains jours.

Position de la Direction après un premier tour de table avec les organisations syndicales.

Lors du tour de table, seule la CFE-CGC module à la baisse ses propositions initiales :

- Enveloppe de prime annuelle à 900€ vs 2020€
- Enveloppe d'augmentations générales à 1,2% vs 2,5%
- Enveloppe d'augmentations individuelles à 1,5% hors promotions vs 3%
- Ainsi qu'une modulation des autres demandes

La Direction indique toutefois que cette nouvelle position reste très éloignée de sa proposition initiale, soit 4,5 fois plus.

Les autres organisations syndicales restent sur leur position initiale ou ajoutent de nouvelles revendications.

Un débat sur les élements constitutifs du partage de la valeur ajoutée s'est engagé au cours duquel il ressort que les positions respectives des organisations syndicales et de la Direction ne sont pas compatibles.

La Direction énonce ses propositions :

1) Une enveloppe d'augmentations individuelles de 1,2% au 1er juillet, promotions incluses.
2) Une mesure bas salaires de 22 000€ (salaire annuel brut minimum, toutes primes et 13eme inclus, des présents/présents à temps plein sans absence sur l'année).
3) Reprise des négociations de mise en œuvre d'un PERCO. Le contenu de la négociation portera principalement sur le transfert du CET avec abondement éventuel pour les permanents.
4) Une table ronde avec les organisations syndicales sera réunie pour échanger sur une évolution des systèmes de rémunération variable 2019
5) Reconduction des tickets CESU à l'identique
6) Une revalorisation des tickets restaurant de 5,34€ à 5,43€ (part patronale) conditionnée à la mise en œuvre de la carte TR

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

7) Le principe de paiement des CET CP ou RTT aux salariés qui en font la demande

Positions des organisations syndicales à l'issue des échanges

Les organisations syndicales sont opposées à toute idée de paiement des CET ainsi qu'à la mise en oeuvre d'une carte TR, même avec augmentation de la part patronale.

Toutes les organisations syndicales revendiquent une prime exceptionnelle pour tous les salariés.

Par ailleurs, l'UNSA demande l'application des dispositifs prévus pour le travail du samedi pour le personnel en CSPF qui interviendra le mardi 8 mai 2018 avec une prime majorée à 100€.

Suspension de séance 45 minutes

Dernières propositions de la Direction

- L'enveloppe de 1,2% sera réservée exclusivement aux augmentations individuelles hors promotions.
- Une enveloppe de promotions sera donc ajoutée aux 1,2% ci-dessus (soit 0,3% à 0,4%)
- La mesure concernant les bas salaires est portée à 22 500€ (salaire annuel brut minimum, toutes primes et 13eme inclus, des présents/présents à temps plein sans absence sur l'année).
- La journée du 8 mai 2018, pour le personnel des CSPF intervenant ce jour là, sera majorée à 100% selon les règles légales et donnera lieu par ailleurs à récupération à l'identique du temps passé.
- La mesure envisagée pour les tickets restaurant est abandonnée. En contrepartie, les tickets CESU sont reconduits avec une augmentation de la valeur de 300€ à 400€ et prise en charge par l'employeur à hauteur de 75% (100% pour les salariés TH). A noter que les échanges éventuels de CESU non utilisés en fin d'année se feront exclusivement sous forme de CESU dématérialisés.
- Reprise des négociations de mise en œuvre d'un PERCO. Le contenu de la négociation portera principalement sur le transfert du CET avec abondement éventuel pour les permanents.
- Une table ronde avec les organisations syndicales sera réunie pour échanger sur une évolution des systèmes de rémunération variable 2019
- Une date de réunion de la commission CET intérimaire sera communiquée dans les prochains jours
- Maintien de la rémunération sur le temps d'absence des personnes qui font un don du sang avec remise de justificatif
- Possibilité de fractionnement des jours enfant malade par demi-journée

Malgré ces dernières avancées, la Direction n'a pu rejoindre les revendications syndicales, qui restaient principalement attachées au principe d'une prime exceptionnelle collective.

Du fait de ces divergences avec les organisations syndicales, l'ensemble des dispositions ci-avant va donc être appliqué de façon unilatérale

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

Pour la Société MANPOWER France,

Jean-François TOUSCHE, Directeur des Ressources Humaines

Pour l'organisation syndicale CFDT de Manpower France

Anouar KENZEDDINE

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC de Manpower France

Pierre PERSONNE

Pour l'organisation syndicale CFTC de Manpower France

Etienne JACQUEAU

Pour le syndicat CGT Manpower France

Patrick BALLESTER

Pour l'organisation syndicale CGT-FO de Manpower France

Régis VERBEKE

Pour l'organisation syndicale UNSA de Manpower France

Sandrine VERDIER

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

ANNEXES

- Procès Verbal de la réunion d'ouverture des NAO du 14 février 2018

- Procès Verbal de la 2eme réunion NAO du 7 mars 2018

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

Manpower France

Procès verbal de la 2ème réunion NAO 07/03/2018

Ordre du jour de la réunion

- Correction d'un point du PV de la 1ere réunion de négociation à la demande de la CFE-CGC
- Communication d'informations complémentaires et commentaires en séance, suite aux demandes UNSA et CFE-CGC
- Partage des revendications exprimées par les organisations syndicales (copie en annexe de l'ensmeble des demandes écrites envoyées par chacune des organisations syndicales)
- Synthèse et chiffrage des principales revendications de chaque organisation syndicale par la Direction
- Propositions de la Direction à l'issue de la journée

Demande CFE-CGC de correction du PV de la 1ère réunion

Extrait de la demande :

> La délégation CFE-CGC n'est pas d'accord avec les propos suivants :
>
> « Nous poursuivrons la négociation PERCO engagée l'année précédente. Etant entendu qu'il n'y aura aucun dispositif d'abondement proposé en dehors des possibilités de transfert de jours de CET pour les salariés permanents. »
>
> En effet, il n'y a eu aucune réunion de négociation PERCO en 2017, la dernière ayant eu lieu en 2016 ainsi que nous vous l'avons écrit dans le préambule de nos demandes 2018.
>
> Egalement, lors de la réunion du 14 février 2018, vous n'avez pas dit qu'il n'y aurait aucun abondement mais « qu'il vous sera difficile d'aller au-delà des 10% déjà proposés ».
>
> Nous vous demandons donc de bien vouloir modifier le PV et de le renvoyer à l'ensemble des OS présentes à la réunion.

Il est exact que la dernière réunion de négociation sur le PERCO a bien eu lieu en 2016 et non pas en 2017. Nous avions alors envisagé un abondement des jours transférés du

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

CETCP des permanents et nous ne revenons pas sur cette hypothèse. Il n'y aura pas d'autre dispositif d'abondement proposé dans la négociation.

Informations complémentaires demandées par les organisations syndicales

Les demandes d'informations complémentaires émanant de l'UNSA et de la CFE-CGC ont fait l'objet d'une présentation et des commentaires associés en séance. Les différents tableaux ont été publiés dans la BDES.

Seule l'analyse détaillée des primes de l'exercice 2017 n'a pas été produite faute de temps, le paiement ayant eu lieu avec la paie de février 2018.

Revendications des Organisations Syndicales

L'ensemble des revendications communiquées par les organisations syndicales pour la 2ème séance de négociation a été repris en annexe du présent document.

Lors de la séance de négociation, la Direction a partagé avec les organisations syndicales le chiffrage des principales demandes en procédant en deux parties :

- D'une part, la partie concernant le coût des augmentations de salaire, sous forme d'augmentation individuelle ou générale, ainsi que les primes collectives
- D'autre part, les autres demandes annexes (mesures bas salaires, Plafond sécurité sociale, prime ancienneté, Tickets restaurants, intéressement et participation, indemnités repas, CESU, transports, etc...)

La tableau ci-après reprend ces éléments de chiffrage avec un sous total pour la première partie.

Les autres revendications ne peuvent pas toutes être chiffrées.

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompresso

Tableau de chiffrage comparatif par organisation syndicale (principales mesures salariales collectives en coûts chargés 12 mois)

		FO	UNSA	CFE-CGC	CFTC	CGT	CFDT
SALAIRE DE BASE ET PRIME ANNUELLE	Augmentation Générale	AG 3% si < H AG 2% entre H et L => 3 600 k€	AG 4% avec talon 100€ => 6 305 k€	AG 2,5% => 3 530 k€	AG 1,5% (talon de 50€ pour salaires<2000€ Hors K/L/M) => 2 337 k€	AG 4% classif B/C/D 2% classif E/F/G 1% classif H/I/J => 2 536 k€	AG 5% => 7 000 k€
	Augmentation individuelle	AI 2,5% => 3 530 k€	AI 1,5% => 2 118 k€ - Création d'une instance paritaire consultative étudiant la situation individuelle de tous les salariés sans augmentation individuelle depuis 3 années consécutives	AI 3% => 4 236 k€	AI 1,5% (Hors K/L/M) => 1 954 k€	AI 1,2% => 1 695 k€	AI 2% => 2 824 k€
	Primé collective	Une prime CICE pour tous les salariés à hauteur de 1500€ *(3825 ou 31/01/18)* ⇒ 8 200 k€ - Instauration d'une prime de Noel de 150€ *(3825 ou 31/01/18)* => 820 k€	Prime exceptionnelle 1500€ pour tous les CDD et CDI *(3449 ou 31/01/18)* => 7 400 k€	Prime exceptionnelle 2020€ pour tous les CDI et CDD de plus d'un an d'ancienneté *(3079 ou 31/01/18)* => 8 900 k€	Prime de 600€ pour les salariés ayant jusqu'à 3 ans d'ancienneté + 100€ par année d'ancienneté supplémentaire, => 3 182 k€	Prime de 500€/net pour tous les CDI et CDD (3449 x 658 x 1,43) ⇒ 3 245 k€	Versement d'une Prime d'Excellence pour tout salarié ayant dépassé son objectif individuel d'au moins 100%. => ? k€
	TOTAL	=> 16 150 k€	=> 15 823 k€	=> 16 666 k€	=> 7 473 k€	=> 7 476 k€	=> 9 824 k€

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

	Thèmes	FO	UNSA	CFE-CGC	CFTC	CGT	CFDT
SALAIRE DE BASE ET PRIMES	Salaire de Base Minimum	Le rattrapage salarial de tous les salariés ayant moins du SMIC plus 150€ et plus 250€ => 350 k€	Aucun salarié dans la tranche SMMC+10% => 7 k€	Aucun salarié dans la tranche SMMC+10% => 7 k€			
	Salaire minimum annuel garanti			39 732 € en rému brute minimale annuelle pour les cadres (Salaire + 13e mois + Rému. Variable) => 4 500 k€	Compensation de la perte de salaire différé des cadres et assimilés dont le niveau de salaire est inférieur 43 977,84 euros par an et qui ne pourront plus bénéficier de la GMP		39 732 € en rému brute minimale annuelle pour les cadres (Salaire + 13e mois + Rému. Variable) => 4 500 k€
	Prime Ancienneté	Prime d'ancienneté : paliers supplémentaires 5 ans : 500€ 10 ans : 1000€ 15 ans : 1500€ 20 ans : 2000€ 25 ans : 2500€ 30 ans : 3000€ 35 ans : 3500€ 40 ans : 4000€ => 781 k€ Une journée d'anniversaire offerte	Prime « reconnaissance de l'ancienneté » et « gratification anniversaire » tous les 5 ans	Revalorisation des gratifications anniversaires (somme nette et non brute). - Mise en place de la « journée anniversaire » pour tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté	Prime d'ancienneté : paliers supplémentaires 10 ans : 500€ 15 ans : 1250€ 20 ans : 2000€ 25 ans : 2500€ 30 ans : 3000€ 35 ans : 3500€ 40 ans : 4000€ => 530 k€		Prime d'ancienneté : paliers supplémentaires 5 ans : 1000€ 10 ans : 1500€ 15 ans : 2000€ 20 ans : 2500€ 25 ans : 3000€ 30 ans : 3500€ => 1 200 k€
	Aménagement Mémo Primes		Métiers « ressources » traités de la même manière que les métiers « commerciaux » avec potentiel de primes identique.	Égalité de traitement entre les fonctions ressources et commerciales pour la rémunération variable. Mise en place d'une prime bonus recouvrement (DSO)			Ouverture d'une Réunion Table Ronde avec les Organisations Syndicales autour du changement de la Rémunération Variable 2019

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

	Thèmes	FO	UNSA	CFE-CGC	CFTC	CGT	CFDT
EPARGNE SALARIALE	Intéressement Participation	Une prime d'intéressement afin que les salariés récoltent le fruit de leur investissement au travail	Prime exceptionnelle de 700€ pour compenser la perte de participation (3825 CDI+CDD+ALT au 31/01/18) ⇒ 3 800 K€ - Demande d'ouverture d'une négociation participation aux bénéfices	Ouverture d'une négociation sur l'intéressement.	Ouverture de négociations sur l'intéressement aux bénéfices de l'entreprise pour les salariés. Nous reprenons le partage des bénéfices en 3 tiers : un tiers pour les actionnaires, un tiers pour les investissements et un tiers pour les salariés.		Demande d'ouverture d'une négociation sur l'intéressement - Demande d'ouverture d'une négociation sur la Participation aux bénéfices
	PERCO			Reprise d'une négociation, « PERCO »	Reprise de la négociation sur le Perco		Reprise d'une négociation « PERCO ».
	CET	La création d'un CET identique à celui des intérimaires pour une meilleure égalité de traitement.		Egalité de rémunération à 8% entre le CET permanents et intérimaires	Abondement du CET aligné sur le régime de celui des intérimaires		

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

Thèmes		FO	UNSA	CFE-CGC	CFTC	CGT	CFDT
REPAS	Indemnité Repas	Déjeuner à 20€ Sur 12 mois : Diner à 25€ Sur 12 mois :		Déjeuner à 20€ Sur 12 mois :	Déjeuner à 20€ Sur 12 mois :		Déjeuner à 20€ Sur 12 mois : Diner à 25€ Sur 12 mois :
	Tickets Restaurant		Augmentation de la part patronale à 5,43€ (sur 12 mois) => 59 K€	Augmentation de la part patronale à 5,43€ (sur 12 mois) => 59 K€	Augmentation de la part patronale à 5,43€ (sur 12 mois) => 59 K€		Augmentation de la part patronale à 5,43€ (sur 12 mois) Garder le papier ! => 59 K€

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

	FO	UNSA	CFE-CGC	CFTC	CGT	CFDT
TRANSPORT / VOITURE	Une indemnisation pour les salariés qui viennent à vélo à hauteur de 35€/mois cumulable avec le remboursement des transports en commun. (En rapport avec la loi sur la transition énergétique du 17 Aout 2017)	Création de l'indemnité kilométrique VELO - Revalorisation des indemnités kilométriques	Indemnités Km Vélo: 0,25€ /Km Max 200€/an/salarié, exonérés de cotisations sociales et d'impôts			Indemnités Km Vélo: 0, 30€ /Km Max 200€/an/salarié, exonérés de cotisations sociales et d'impôts 100€ de frais d'entretien d'un vélo
	Qu'en est il de la prise en charge des parkings payants ? Le cas échéant, nous réclamons la prise en charge systématique pour une parfaite égalité de traitement	Participation financière pour la sécurité routière, le risque routier étant identifié comme le 1er de l'entreprise dans le DUER (pneus neige pour les régions concernées par exemple)	Proposition de véhicule de fonction pour tous les salariés (quel que soit la fonction) parcourant plus de 10000km par an.			Prise en charge des frais de Transports en commun Domicile-Travail à hauteur de 60% - Revalorisation du barème des indemnités kilométriques : + 10% - Mise en place d'une indemnité kilométrique Domicile-Travail pour les salariés étant dans l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel dans le cadre professionnel

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

Prime	FO	UNSA	CFE-CGC	CFTC	CGT	CFDT
CESU	Reconduction des CESU à hauteur de 500€ => 142 k€	Reconduire les CESU		Reconduction du dispositif CESU porté à 400€ avec 2 campagnes (mai et novembre) => 114 k€		Tickets CESU = augmentation du montant à 500 € avec prise en charge par l'employeur à hauteur de 66,7% => 142 k€ Clôture de la distribution le 15 novembre pour que la retenue soit faite sur le salaire de Novembre
CONGE EVENEMENT FAMILIAL	La non récupération des heures (rentrée des classes)	1jour de congés pour enfant malade : 4 jours fractionnables par demi-journée avec 1 jour supplémentaire pour les enfants de -6 ans		2 jours par enfant malade		Mariage/Pacs Enfant : 3j Naissance/Adoption : 5j Décès conjoint : 5j Décès père/mère ou Frère/sœur : 4 j Décès Grand-parent :1j - Enfant malade: 2j - Accorder les 2 heures au lieu du décalage de prise poste de 2 heures
Prévoyance Santé		Mise en place de la subrogation pour tous les salariés				
Retraite		Attribution d'une prime exceptionnelle équivalente à 1 mois de salaire pour les salariés intérimaires partant à la retraite				Prime de départ à la retraite : 1 mois de salaire par année d'ancienneté

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

	FO	UNSA	CFE-CGC	CFTC	CGT	CFDT
MESURES DIVERSES	Une reconnaissance salariale pour les tuteurs, soit 50€ NET/mois *(922 Tuteurs)* => 1 044 k€ La prise en charge : d'une heure pour les salariés qui donnent leur sang d'une demie journée pour les salariés donnant leurs plaquettes. - Des embauches en CDI/CDD pour pallier au manque de personnel en agence	Mise en place d'une structure d'accueil pour les enfants du personnel du siège - Donner la possibilité d'aménagement des horaires pour tous ceux qui le souhaitent en réduisant la pause déjeuner	Création d'une prime mensuelle de tutorat de 150€uros, y compris pour les encadrants. ⇒ 2 373 k€ *(hors encadrants)*			Publication du Tableau des appointements mensuels Temps Plein dans LEO et une communication du lien pour accéder facilement ET rapidement à ce tableau - Mise en place d'une Commission ou d'un groupe de travail en prévision du prélèvement à la source - Maintien de la rémunération pour les personnes qui font un don du sang sur leur temps de travail - Ouverture d'un Compteur récupération pour la 40ème heure à solder chaque mois - Aide à l'acquisition d'un véhicule électrique pour l'ensemble des salariés itinérants et sédentaires - Proposition d'un prêt à taux Zéro pour l'acquisition d'un véhicule pour l'ensemble des salariés itinérants et sédentaires

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

Synthèse de la position de la Direction à l'issue de cette réunion

Politique salariale :

La proposition initiale de la Direction à 1,2% d'augmentation des salaires, promotions incluses, représente une enveloppe de l'ordre de 1 695 K€ (base x 12 chargé). Les organisations syndicales situent leurs revendications sur des budgets représentant 4 à 10 fois la position de la Direction.

La recherche d'une position d'équilibre permettant d'aboutir à un accord semble à ce stade difficile à trouver, étant entendu que la Direction a annoncé une faible marge de manœuvre autour de sa position initiale et le souhait de ne pas retenir d'augmentation générale.

Une mesure en faveur des bas salaires peut toutefois être intégrée.

Le principe d'ouverture d'une table ronde sur la rémunération variable dans le courant du 2ème semestre peut être retenu.

De même, une date est arrêtée pour ré-ouvrir la négociation sur le PERCO, qui avait été suspendue en 2016.

Avantages/ Autres :

- Concernant les demandes relatives aux autres avantages, quelques thématiques parmi l'ensemble des revendications proposées par les organisations syndicales peuvent être discutées.
- La Direction a indiqué que certains dispositifs n'étaient pas discutables (alignement de tous les salaires cadres sur le plafond de la sécurité sociale, congés supplémentaires, subrogation frais de santé, renégociation de la participation...)
- Concernant les revendications relatives aux salariés intérimaires, elles ne sont pas du ressort de la présente NAO du personnel permanent, un calendrier d'ouverture de négociations sur le « droit social intérimaires » a été communiqué.

Dispositif de paiement du CET :

En fin de réunion, la Direction a proposé de réfléchir à un principe de « rémunération à la carte ».

Cela consiste à adapter certains dispositifs collectifs de rémunération à des populations spécifiques et sur la base de demandes individuelles des salariés concernés.

Le dispositif de conversion du 13ème mois en jours pour les salariés senior, négocié dans le cadre du contrat de génération, en est une bonne illustration.

Il est proposé pour l'année 2018 et dans le cadre de la signature de l'accord NAO, de permettre aux salariés qui le souhaitent et en font une demande motivée par écrit, de renoncer à tout ou partie de leur compte épargne temps au profit du paiement des jours correspondants, sur la base de leur dernier salaire mensuel.

En effet, chaque salarié (hors niveaux L et M) bénéficie de 50 jours par an composés de 25 congés payés, 2 repos supplémentaires et 23 RTT.

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompresso

Les 25 jours de congés, 2 jours de repos supplémentaire et 14 jours de RTT sont planifiés et pris sur décision de l'employeur, 1 jour de RTT est pris au titre de la journée de solidarité, 8 jours de RTT sont à l'initiative du salarié.
Nous constatons chaque année qu'un nombre important de salariés place des jours sur le CET, tant en CP qu'en RTT. De même, certains salariés ne prennent pas de façon régulière tous leurs RTT et les compteurs de jours RTT restent parfois excédentaires en fin d'exercice.
Au-delà des problématiques de charge de travail et/ou d'organisation qui peuvent exister ponctuellement à différents endroits, nous pensons qu'il y a un manque de rigueur dans la planification et la prise des jours, tant de la part du management que des salariés. Des rappels seront faits de façon plus stricte cette année. En effet, la prise régulière de jours de repos est indispensable pour préserver la qualité de vie au travail (QVT) des collaborateurs ainsi que l'équilibre de leur vie professionnelle / vie privée.

Nous avons à ce jour près de 1350 salariés disposant de jours dans un CET. Par ailleurs, plus de 1000 salariés disposent également de RTT non pris sur l'année et dans des volumes supérieurs au simple report du trimestre précédent.
La DRH est régulièrement sollicitée par des salariés qui souhaitent se faire rémunérer ces jours de CET voire de report de RTT hors CET dans les mêmes conditions que celles appliquées pour les salariés quittant l'entreprise dans le cadre de leur solde de tout compte.
Il nous est difficile de répondre favorablement au plus grand nombre car nous ne disposons pas pour cela d'un cadre juridique satisfaisant.

La Direction propose donc de négocier un dispositif de paiement de ces jours pour 2018.
Le contenu et les limites du dispositif sont totalement ouverts à la négociation, tant sur le nombre de jours, le type de CET et les modalités, étant entendu qu'un salarié qui bénéficierait du dispositif aurait l'obligation d'avoir pris l'intégralité de ses jours de congés et RTT de l'année et donc de n'épargner ou reporter aucun jour de l'exercice considéré.

Pour rappel : Prochaine réunion le 21 mars 2017

SALLE BLEU TURQUOISE

A 9 H30

Immeuble EUREKA

13 Rue Ernest RENAN

92729 Nanterre cedex

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompresso

ANNEXES

Revendications syndicales

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

Revendication Force Ouvrière NAO 2018

Les résultats de l'entreprise étant en forte progression, soit identique à 2007 (Avant crise)

Nous espérons enfin une vraie négociation après ces dix années de diète.

Une réelle reconnaissance pour les salariés qui font le même travaille qu'en 2007 avec ¼ de salariés permanent en moins.

1/ AG de 3% jusqu'au niveau G soit 1,8% de pouvoir d'achat en plus (3% moins 1,2% d'inflation)

2% jusqu'au niveau L

Enveloppe individuelle de 2,5 de la MS

2/ Le rattrapage salarial de tous les salariés ayant moins du SMIC plus 150€ et plus 250€

3/ Une prime exceptionnelle CICE pour récompenser les salariés intérimaires et permanents

4/ Instauration d'une prime de Noel de 150€

5/ Revalorisation de la prime d'ancienneté (passer du brut en net)

Elargissement des tranches comme suit : 5 ans 500€ 10 ans 1000€ 15 ans 1500€

20 ans 2000€ 25 ans 2500€ 30 ans 3000€ 35 ans 3500€ 40 ans 4000€

6/ Reconduction des CESU à hauteur de 500€

7/ Comme chaque année nous demandons une reconnaissance salariale pour les tuteurs, soit 50€ NET/MOIS

8/ Qu'en est il de la prise en charge des parkings payants ?

Le cas échéant, nous réclamons la prise en charge systématique pour une parfaite égalité de traitement

9/ La non récupération des heures (rentrée des classes)

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

10/ Concernant les déjeuner et diner ! Déjeuner à 20€ Diner à 25€

11/ Une prise en charge maximale de la direction.

12/ Une prime CICE pour tous les salariés y compris IRP intérimaires à hauteur de 1500€

13/ Une prime d'intéressement afin que les salariés récoltent le fruit de leur investissement au travail

14/ Une journée d'anniversaire offerte

15/ Une indemnisation pour les salariés qui viennent à vélo à hauteur de 35€/mois cumulable avec le remboursement des transports en commun. (En rapport avec la loi sur la transition énergétique du 17 Aout 2017)

16/ La prise en charge d'une heure pour les salariés qui donnent leur sang

La prise en charge d'une demie journée pour les salariés donnant leurs plaquettes.

17/ Des embauches en CDI/CDD pour palier au manque de personnel en agence.

18/ La création d'un CET identique à celui des intérimaires pour une meilleure égalité de traitement.

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompresso

MANPOWER

REVENDICATIONS CFDT – NAO 2018

SALAIRES

- ✓ Augmentation générale au 1er juillet 2018 : 5%
- ✓ (inflation 1,2% : source liaisons sociales janvier 2018) ; La dernière augmentation générale remonte à 2013 sous forme de montant forfaitaire de 10€ ou 20€
- ✓ Enveloppe Globale des Augmentations individuelles (hors Promotions) : 2%
- ✓ Publication du Tableau des appointements mensuels Temps Plein dans LEO et une communication du lien pour accéder facilement ET rapidement à ce tableau
- ✓ Garantie de rémunération minimale annuelle pour tous les cadres équivalente au plafond de la sécurité sociale, soit ***39228€uros brut*** (salaire + 13ème mois + rémunération variable)

REMUNERATION VARIABLE, PRIMES & INDEMNITES

- ✓ Ouverture d'une Réunion Table Ronde avec les Organisations Syndicales autour du changement de la Rémunération Variable 2019
- ✓ Versement d'une Prime d'Excellence pour tout salarié ayant dépassé son objectif individuel d'au moins 100%.
- ✓ Tickets restaurant
  - ❖ Porter à 5,43€ par titre la contribution patronale (Exonération maximale de participation patronale 2018 / www.urssaf.fr)
  - ❖ Conservation des Titres papier
  - ❖ Refus d'adopter la Carte Ticket restaurant

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

- ✓ Mise en place de la prime d'ancienneté tous les 5 ans à partir de 5 ans d'ancienneté

  - ❖ Soit une prime de 1000€ à 5 ans
  - ❖ Soit une prime de 1500€ à 10 ans
  - ❖ Soit une prime de 2000€ à 15 ans
  - ❖ Soit une prime de 2500€ à 20 ans
  - ❖ Soit une prime de 3000€ à 25 ans
  - ❖ Soit une prime de 3500€ à 30 ans

- ✓ Demande de mise en place par accord d'entreprise d'une indemnité pour les cyclistes en vue de baisser les coûts transport automobile - parking, indemnités kilométriques - (0,30€ du Km ou prime annuelle de 100€ qui correspond aux frais d'entretien d'un vélo)

- ✓ Prise en charge des frais de Transports en commun Domicile-Travail à hauteur de 60%

- ✓ Mise en place d'une indemnité kilométrique Domicile-Travail pour les salariés étant dans l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel dans le cadre professionnel. Ces salariés ne pouvant donc pas utiliser les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail.
  La référence utilisée pour le calcul de ces indemnités sera le barème kilométrique de l'administration fiscale.

- ✓ Revalorisation du barème des indemnités kilométriques : + 10%

- ✓ Augmentation de la prise en charge du déjeuner à 20€

- ✓ Augmentation de la prise en charge du diner à 25€

PLAN EPARGNE RETRAITE

- ✓ Reprise des négociations sur le dispositif PERCO (Plan d'épargne pour la retraite collectif)

RETRAITE

- ✓ Prime de départ à la retraite : 1 mois de salaire par année d'ancienneté

CONGES

- ✓ Congés Evènements Familiaux : réévaluation du nombre de jours, sans condition d'ancienneté

  - ❖ Mariage/Pacs Enfant : 3 jours
  - ❖ Naissance/Adoption : 5 jours
  - ❖ Décès conjoint : 5 jours
  - ❖ Décès père/mère ou Frère/sœur : 4 jours
  - ❖ Décès Grand-père/Grand-mère : 1 jour

- ✓ Jours Enfant(s) malade(s)

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

- ❖ Accorder 2 jours par enfant malade

✓ Rentrée scolaire

- ❖ Accorder les 2 heures au lieu du décalage de prise poste de 2 heures

CESU, Chèque Emploi Service Universel

- ✓ Augmentation du CESU : de 300€ à 500€ annuel avec un maintien du cofinancement par Manpower France de 66,7%
- ✓ Clôture de la distribution le 15 novembre pour que la retenue soit faite sur le salaire de Novembre (incluant 50% de la prime 13ème mois) permettant à tous les salariés de pouvoir les financer

Prélèvement à la source

- ✓ Mise en place d'une Commission ou d'un groupe de travail en prévision du prélèvement à la source

Participation aux bénéfices

- ✓ Demande d'ouverture d'une négociation sur la Participation aux bénéfices

Intéressement

- ✓ Demande d'ouverture d'une négociation sur l'Intéressement

Don du sang

- ✓ Maintien de la rémunération pour les personnes qui font un don du sang sur leur temps de travail

Compteur 40ème heure

- ✓ Ouverture d'un Compteur récupération pour la 40ème heure à solder chaque mois

Véhicule électrique

- ✓ Aide à l'acquisition d'un véhicule électrique pour l'ensemble des salariés itinérants et sédentaires

Prêt à taux zéro

- ✓ Proposition d'un prêt à taux Zéro pour l'acquisition d'un véhicule pour l'ensemble des salariés itinérants et sédentaires

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

Négociation Annuelle Obligatoire 2018

Demandes de la CFE CGC

Préambule:

Nous rappelons à la direction que dans le PV de désaccord de la NAO 2017, rédigé par ses soins, qu'elle s'était engagée à poursuivre la négociation « débutée » en 2016 sur le PERCO. Nous vous rappelons que la CFE-CGC demande la tenue de cette négociation depuis 2013, que la loi vous y contraint depuis 2012, que les lois Macron vous incite à le mettre en place, que nous vous avons fourni un projet d'accord et une matrice de calcul depuis 2015 et pourtant, année après année vos promesses ne sont pas tenues.

Nous vous demandons donc avant de débuter cette 1ère réunion de bien vouloir nous dire si cette nouvelle NAO sera enfin sincère et loyale ou pas.

Pour 2018 les demandes de la CFE CGC seront les suivantes :

Prime Exceptionnelle :

- **Une prime de 2020€uro brut pour tous les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté (CDI ou CDD).**

Salaires Fixes :

- **Garantie de rémunération minimale annuelle, pour tous les cadres, équivalente au plafond de la sécurité sociale, soit 39732€uros brut (salaire + 13ème mois + rémunération variable).**
- **Augmentation Générale de 2,5% au 1er avril 2018.**
- **Pour les Augmentations Individuelles, nous considérons que cela est du ressort de l'employeur, néanmoins une enveloppe de 3% nous semble un minimum.**

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

- **Nous demandons que les salariés (tableau 9) dont le salaire est compris entre le SMMC et SMMC +10% soient augmentés afin qu'ils intègrent la tranche supérieur soit SMMC+10 et SMMC +20%.**

Rémunération Variable :

- **Nous demandons, comme l'année dernière et celle d'avant..., que les salariés des fonctions ressources en agence aient le même potentiel de variables que les fonctions commerciales. Cette demande restant un incontournable pour favoriser le travail en équipe.**
- **Nous demandons que la prime bonus recouvrement (DSO) évoquée avec notre directeur financier soit mise en place dès cette année.**

Indemnités :

- **Remboursement pour le déjeuner jusqu'à 20€uros.**
- **Augmentation de la part patronale du Ticket Restaurant à 5,43€uros (limite d'exonération légale 2018).**
- **Nous reproposons que les salariés qui s'engagent à venir à leur travail en vélo soient indemnisés à hauteur de 25 centimes du kilométriques, ce dans le cadre de la RSE de l'entreprise qui pourra par la suite communiquer sur cet avantage citoyen et responsable.**

Les Autres Demandes :

- **Revalorisation des gratifications anniversaires (somme nette et non brute).**
- **Proposition de véhicule de fonction pour tous les salariés (quel que soit la fonction) parcourant plus de 10000km par an.**
- **Création d'une prime mensuelle de tutorat de 150€uros, y compris pour les encadrants.**
- **Mise en place de la « journée anniversaire » pour tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté.**
- **Ouverture d'une négociation sur l'intéressement.**
- **Egalité de rémunération à 8% entre le CET permanents et intérimaires**

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompresso

Syndicat CFTC intérim MANPOWER

Lundi 5 mars 2018

Négociation annuelle obligatoire 2018

Pour faire suite à notre courrier du 12 février et à la première réunion NAO du 14 février, voici les demandes de la CFTC :

1/ Prime de 600€ pour les salariés ayant jusqu'à 3 ans d'ancienneté + 100€ par année d'ancienneté supplémentaire. (Soit 1300€ pour un salarié ayant 10 ans d'ancienneté : 600€ pour les 3 premières années + 100€ x 7 pour les 7 années suivantes),

Les niveaux L et M ne sont pas concernés par cette mesure.

2/ Un budget de 3% pour les augmentations, à répartir pour moitié (1,5%) aux augmentations individuelles hors promotions et pour l'autre moitié à une augmentation générale, avec un minimum de 50€ pour les rémunérations brutes inférieures à 2000€,

Les niveaux K, L et M ne sont pas concernés par cette mesure.

3) Compensation de la perte de salaire différé des cadres et assimilés dont le niveau de salaire est inférieur 43 977,84 euros par an et qui ne pourront plus bénéficier de la GMP,

4/ Reconduction du dispositif CESU porté à 400€ (préfinancés à 66,7% par l'entreprise et à 100% pour les collaborateurs handicapés) avec 2 campagnes (mai et novembre),

5/ Augmentation de la subvention employeur à 5,43€ sur le titre restaurant sans augmentation de sa valeur faciale,

6/ Le remboursement des frais de restauration dans la limite de 20€ le midi pour les salariés en déplacement pro. (Aujourd'hui limité à 16€, alors que la limite d'exonération Urssaf est à 18,60€),

7/ 2 jours par enfant malade,

8/ Prime d'ancienneté : instauration de paliers supplémentaires (tous les 5 ans) à partir de 10 ans d'ancienneté :

10 ans : 500€

15 ans : 1250€

20 ans : 2000€

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

25 ans : 2500 €

30 ans : 3000€

35 ans : 3500€

40 ans : 4000€

9/ Abondement du CET aligné sur le régime de celui des intérimaires,

10/ Reprise de la négociation sur le Perco,

11/ Ouverture de négociations sur l'intéressement aux bénéfices de l'entreprise pour les salariés. Nous reprenons le partage des bénéfices en 3 tiers : un tiers pour les actionnaires, un tiers pour les investissements et un tiers pour les salariés.

P.S : En attendant les éléments pour l'année 2017, nous vous rappelons que sur l'année 2016, l'ensemble des éléments de rémunération de Jonas Prising, le président du groupe Manpower a atteint 10.990.140 dollars...

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

SYNDICAT CGT MANPOWER F

Revendications CGT Manpower NAO 2018

Au vu des chiffres annoncés en première réunion de NAO, 3,975 Milliards€ de chiffre d'affaire, 165 Millions de Résultat Net, la CGT Manpower ne peut que rappeler que cela est le fruit du travail des salariés de l'entreprise.
Sachant que les augmentations sont basées sur les chiffres de l'année N-1 Nous demandons :

- 4% d'augmentation générale pour les niveaux B, C, D
- 2% d'augmentation générale pour les niveaux E, F, G
- 1% d'augmentation générale pour les niveaux H, I, J
- Une prime nette de 500€ à tous les salariés de l'entreprise qu'ils soient Permanents, CDD, CDI I avec 3 mois d'ancienneté, et intérimaires ayant atteint 455 heures sur les douze derniers mois, ces salariés ayant permis d'atteindre les 165 Millions€ de Résultat Net de l'entreprise.

Cette prime peut être allouée sur la part du CICE que l'entreprise n'est pas en mesure de justifier depuis plusieurs années.

De plus l'entreprise voulant rémunérer une partie de la charge de travail sur des primes au mérite, nous demandons une enveloppe de 1,2% celle-ci pouvant également servir pour les promotions.

Le chiffre de 10% de hausse sur le secteur travail temporaire chez Manpower (17% dans la branche) pendant l'année N-1, nous amène à demander l'embauche des CDD en CDI afin de compenser l'augmentation de la charge de travail et d'améliorer la QVT.

Pour les salariés de Manpower en CDI I nous demandons que la GMMR soit payée au taux horaire de la dernière mission.
Nous demandons que les CDI I qui prennent leurs congés annuels en plusieurs fois sur l'année bénéficient des 2 jours supplémentaires de congés payés.
Nous demandons également l'égalité de traitement avec les salariés permanents sur les congés spécifiques.
Nous demandons que la prise de congés payés soit au libre choix du salarié et non imposée par les agences.
Nous demandons que tous les ans, une proposition de formation sur l'évolution de carrière soit faite obligatoirement aux salariés en CDI I.
Pour les intérimaires, nous demandons l'ouverture d'une négociation au sein de l'entreprise sur les congés spécifiques

Immeuble Le Méliès - 261, rue de Paris - 93100 MONTREUIL-SOUS-BOIS
T. 01 41 63 28 00 - cgtmanpower@gmail.com - www.manpower.cgt.fr

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

Nous demandons également l'ouverture d'une négociation sur la prime de départ en retraite, et également sur les primes d'ancienneté basées sur les années de présence dans l'entreprise, ce dispositif permettant de fidéliser les intérimaires.

Nous demandons la prise en charge de 50% des frais kilométriques des intérimaires lors de l'obligation d'utilisation de leurs véhicules personnels pour se déplacer pour les trajet domicile/travail lorsqu'il n'y a pas de transport en commun.

Nous demandons comme le prévoit la loi le paiement intégral du temps passé par les intérimaires lors de la visite médical ainsi que les frais y afférant, nous demandons également que les visites médicales soient programmées pendant le temps de travail, si tel n'était pas le cas le paiement du temps passé devra être majoré en heures supplémentaires.

Nous vous demandons à ce que les pressions exercées sur les intérimaires pour ouvrir le CET s'arrêtent ainsi que lors de l'ouverture de ce même CET, la case 100% ne soit pas remplie par défaut, le non-respect de cette demande comporte le risque que la CGT a terme, retire sa signature de l'accord. Nous avions signé cet accord pensant que c'était un bon accord gagnant/gagnant entre l'entreprise et les organisations syndicales, nous ne pensions pas que l'entreprise abuserait de son pouvoir et que les permanents en agences feraient des pressions sur les contrats de travail des salariés intérimaires en leur disant "tu signes, sinon plus de mission".

Nous demandons à ce que les CESU soient accessibles aux salariés intérimaires dans les mêmes conditions que pour les salariés permanents.

Immeuble Le Méliès - 261, rue de Paris - 93100 MONTREUIL-SOUS-BOIS
T. 01 41 63 28 00 - cgtmanpower@gmail.com - www.manpower.cgt.fr

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES

NAO 2018 « REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL et PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE »
BASE DE NEGOCIATION UNSA

Réunion du 7 MARS 2018

SALAIRES

- **Augmentation générale de 4%** à partir d'un an d'ancienneté avec un talon à 100€
- **Enveloppe de 1,5%** pour les augmentations individuelles
- Faire en sorte qu'il n'y ai plus de salarié rémunéré dans la tranche SMMC et SMMC+10% (il en reste 5...)

PRIMES

- Attribution **d'une prime exceptionnelle de 1500€** brut aux salariés permanents en CDD et CDI
  ➔ Prime pour reconnaître l'effort collectif et partager entre tous les excellents résultats 2017
- **Prime exceptionnelle de 700€ pour compenser la perte de participation aux bénéfices subie par les salariés**
- Prime « **reconnaissance de l'ancienneté » et « gratification anniversaire »** tous les 5 ans
- **Attribution d'une prime exceptionnelle** équivalente à 1 mois de salaire pour les **salariés intérimaires partant à la retraite**
- **Nous renouvelons notre revendication exprimée depuis 2013** à savoir que les métiers « ressources » soient traités de la même manière que les métiers « commerciaux » et donc avoir un potentiel de primes identique.
- **Ouverture d'une table ronde sur la rémunération variable**

LES INDEMNITES

- Part Patronale du Ticket Restaurant **à la limite d'exonération soit 5,43€** au lieu des 5,34€ actuel pour un TR

AUTRES

- **Création d'une instance paritaire** consultative étudiant la situation individuelle de tous les salariés sans **augmentation individuelle depuis 3** années consécutives

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

- **Remettre le budget de la gratification anniversaire** des salariés intérimaires au niveau national comme prévu initialement et non supporté par les agences sur leur compte d'exploitation
- Mettre en format PDF les attestations ASSEDIC sur Mon Manpower pour que chaque salarié intérimaire qui le souhaite puisse l'imprimer directement.
- **Jour de congés pour enfant malade** pour les salariés permanents, salariés en CDI I et salariés intérimaires :
  ➔ **4 jours fractionnables par demi-journée** avec 1 jour supplémentaire pour les enfants de -6ans
- Mise en place de **la subrogation** pour tous les salariés
- **Participation financière pour la sécurité routière,** le risque routier étant identifié comme le 1er de l'entreprise dans le DUER (pneus neige pour les régions concernées par exemple)
- Reconduire les CESU
- Mise en place d'une structure d'accueil pour les enfants du personnel du siège
- Donner la possibilité d'aménagement des horaires pour tous ceux qui le souhaitent en réduisant la pause déjeuner
- Demande **d'ouverture d'une négociation PARTICIPATION AUX BENEFICES**
- Création de **l'indemnité kilométrique VELO**
- Revalorisation des indemnités kilométriques
- **Ouverture d'une NAO pour les salariés en CDI I** puisque la direction Manpower ne veut pas l'inclure avec celle des salariés permanents

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

Manpower France

Procès verbal de la réunion d'ouverture des NAO : 14/02/2018

Ordre du jour de la réunion

1. Rappel des obligations légales (Rebsamen) applicables depuis le 1-1-2016
2. Calendrier des prochaines réunions NAO
3. Bilan de l'année 2017 et contexte de l'année 2018
4. Présentation des tableaux NAO et réponses aux demandes d'informations transmises préalablement par l'organisation syndicale UNSA
5. Tour de table des revendications et propositions

1. Rappel des obligations Légales : Loi REBSAMEN

La négociation obligatoire en entreprise a évolué au 1er janvier 2016. La loi Rebsamen fait passer l'obligation de négocier de 12 à 3 grandes thématiques :

1. négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (négociation annuelle obligatoire) ;
2. négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (négociation annuelle obligatoire) ;
3. négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, qui peut aussi porter sur le contrat de génération (négociation triennale).

La présente réunion porte sur le volet 1 ci-avant dont le contenu est défini dans l'article L2242-5.

Pour rappel, la première réunion doit être suivie d'un procès-verbal d'ouverture des négociations qui atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations, fixé le lieu et le calendrier des réunions, communiqué les informations nécessaires pour permettre aux organisations syndicales de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales (L2242-7).

Les deux autres volets font l'objet de négociations séparées (ouverture de la négociation GPEC prévue pour le 13 mars 2018, et négociation QVT en cours)

2 . Calendrier des prochaines Réunion NAO

2eme réunion prévue le **7 mars 2018 à 14h.**
3eme réunion prévue le **21 mars 2018 à 9h30.**
Les convocations avec les lieux et horaires de réunions seront adressées prochainement

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

3. Bilan de l'année 2017 et contexte de l'année 2018

Bilan 2017 :

Nous avons enregistré une croissance de 10% de notre activité en 2017, en phase avec la croissance du marché.

Mais la marge croît 2 fois moins vite que le CA (+5%). Le taux de marge a perdu 0.5 pt en 2017.

Néanmoins, nos dépenses ont été tenues et notre productivité s'est accrue (+7%). Cela nous a permis d'avoir un résultat net satisfaisant (+9% en volume).

Le taux de RN reste constant par rapport à 2016 (très légère baisse).

Perspectives 2018 :

Nous aurons un environnement complexe et contraignant (économique, législatif, concurrentiel…).

En ce début d'année, le marché reste porteur.

Concernant Manpower, l'année 2018 sera marquée par un Focus Valeur important, la dégradation potentielle du taux de marge étant un enjeu prioritaire.

Un plan marge a donc été lancé. Il repose sur trois leviers d'actions :

- Revalorisation des prix des clients (détacher à la juste valeur)
- Facturation systématique de nos services (embauche de CDII, coût admin de la sécurité et des AT…)
- Renforcement de la relation avec les SI sur 3 sujets :
    - Promotion systématique du CET à tous les candidats et intérimaires
    - Facilitation de la prise de CP vs absences autorisées
    - Augmentation du nombre de CDII

Ce plan va demander discipline et coopération accrues de tous.

CET Intérimaires

La réunion a fait l'objet de nombreux échanges et inquiétudes relatifs au CET intérimaires pour lesquels la position de la Direction exprimée en séance est synthétisée ci-après :

Un accord d'entreprise relatif à un CET intérimaires rémunéré a été signé avec les organisations syndicales, la promotion de celui-ci auprès des candidats et intérimaires, ainsi que l'augmentation du nombre de bénéficiaires sont donc des objectifs communs.
La consigne donnée par la Direction consiste à « **systématiser la promotion du CET** »… **NI PLUS NI MOINS.**

Immédiatement après la réunion, le point a été partagé avec les Directeurs Régionaux afin de réguler toute dérive potentielle.

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompresso

4. Présentation des Tableaux NAO avec Focus H/F

Tableau 1 - Effectifs présents CDI+CDD au 31/12 de 2016 - 2017

- Augmentation des effectifs inscrits de 3,6%
- Le Salaire moyen est stable -0,4%

La forte augmentation des effectifs sur les premiers niveaux de classification (B,C,D) liée à un taux d'emabuche de jeunes salariés et de CDD explique l'évolution du salaire moyen.

- **Focus sur écart de rémunération entre H/F**

Augmentation des femmes en niveau I (+ 4,5%)
La part des femmes dans les promotions de niveau H vers I représente 61% (11 promotions femmes / 18 promotions)

La forte augmentation des Femmes en niveau J (21,1 %) est bien le reflet des engagements de l'entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
5 promotions de niveau I vers J sont des femmes

Tableaux 2 et 2bis - Effectifs constants : « présents présents 2017 »

L'augmentation du salaire moyen des présents-présents ressort à 2,3 % (2 % hors promotions) ce qui est supérieur à la politique négociée pour 2017 (2 % y.c promotions) et supérieur à l'inflation (1%).

On notera l'effet positif de la nouvelle classification et en particulier les taux d'augmentation nettement plus élevés pour ces nouveaux niveaux « intermédiaires » , F= 2.8% et J=2.7%.

- **Focus sur écart de rémunération entre H/F**

L'évolution du salaire moyen entre 2016 et 2017 est identique entre les hommes et les femmes (+ 2 % hors promotion et 2,3 % avec promotion)

A partir du niveau G, le salaire moyen des femmes a évolué plus favorablement pour les femmes que pour les hommes

Tableau 3 - Rémunération variable

On constate une certaine stablité de la masse des primes versées (+1,6%) en 2017 par rapport à 2016.

Tableau 4 – Gratification 13eme mois

Le 13eme mois représente une masse de 8,3 Millions d'Euros (hors charges)

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

Tableau 6 - Comparaison du salaire annuel Manpower avec le SMIC annuel (17 763,24€)

Salariés présents ayant un d'ancienneté ou plus et reconstitué à temps plein.

- ✓ Comparaison avec le SMIC Annuel +10% : 19 563,24€

  Aucun salarié permanent concerné.

- ✓ Comparaison le SMIC annuel +20% : 20 763,24€

  9 permanents ont perçu moins en 2017.

Tableau 7 - Comparaison salaires moyens Femmes / Hommes

- **Focus sur écart de rémunération entre H/F**

Ce tableau permet de constater les très faibles écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise pour l'ensemble des niveaux de classification par grande filière et par tranches d'âges comparables.

Tableau 8 - Temps de travail

- L'effectif à temps partiel en janvier 2018 diminue de 1 pt par rapport à 2017 (9,9% de l'effectif vs 10,9% en janvier 2017).
- L'effectif en suspension de contrat (congé parental pour l'essentiel) reste stable (1,1% de l'effectif).

Nous n'avons pas d'explication interne à cette tendance, le temps partiel dans l'entreprise étant exclusivement au choix du salarié (congé parental ou choix personnel).

Tableau 9 - Comparaison au SMMC

- Le tableau montre que 95% des salariés Manpower se situent à des niveaux de rémunération (base+primes et hors 13e mois) au-delà de +20% du SMMC.

Tableau 10 – Promotions

Nous enregistrons 253 promotions en 2017.

Focus sur écart de rémunération entre H/F

87 % des promotions ont été faites en faveur des femmes

En faisant un ratio du nombre de salariés promus / effectif du tableau 2, on constate que :
12 % des femmes ont été promues contre 7 % des hommes, ce qui est bien le reflet des engagements de l'entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

Tableau 12 - Rémunération des IRP

Pour mémoire, les IRP bénéficient d'un dispositif spécifique : leur augmentation est comparée au taux moyen des augmentations des présents/présents hors promotion (tableau 2bis) et le cas échéant complétée au 1er juillet de l'année qui suit.

Ce sera donc 2% au titre de 2017 vs 1,6 % en 2016

5. Tour de table des revendications et propositions

Position des organisations syndicales (voir demandes en annexe)

Lors de cette première réunion, seule une organisation syndicale (CFE-CGC) a exprimée des revendications.

Une organisation syndicale a formulé des demandes d'informations complémentaires auxquelles la Direction donnera ou non des réponses en fonction de ses capacités et selon l'adéquation avec l'objet des présentes négociations.

Une organisation syndicale a formulé un avis général sur le contexte international et une demande d'information complémentaire.

Les autres organisations syndicales ont annoncé qu'elle adresseront leurs propositions par écrit ultérieurement.

Position initiale de la Direction

L'enveloppe envisagée pour 2018 est de 1,2% sous forme d'augmentations individuelles uniquement et promotions incluses.

Des mesures en faveur des bas salaires peuvent être envisagées.

Le dispositif de CESU initié il y a quelques années pourrait être reconduit.

Nous poursuivrons la négociation PERCO engagée l'année précédente. Etant entendu qu'il n'y aura aucun dispositif d'abondement proposé en dehors des possibilités de transfert de jours de CET pour les salariés permanents.

Nous ouvrirons probablement une table ronde des rémunérations sur le 2ème semestre.

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

ANNEXES

Syndicat CFTC intérim MANPOWER

Lundi 12 février 2018

Négociation annuelle obligatoire 2018

Lors de nos revendications en mars 2017 nous évoquions un contexte plutôt favorable à la poursuite des bons résultats déjà constatés en 2016 ce qui de notre point de vue justifiait l'ensemble de nos demandes dont l'une des plus symbolique portait sur l'octroi d'une prime anniversaire à l'occasion des 60 ans de Manpower France.

La direction de l'entreprise est restée sourde à nos argumentaires arguant d'une incertitude sur l'évolution du marché et pourtant l'année écoulée a de nouveau vu ses profits progresser, l'action du Groupe passant ainsi de 93$ à 129$ soit 39% d'augmentation. L'expertise SECAFI sollicitée par le CCE sur les orientations stratégiques de l'entreprise ne dit pas autre chose : l'année 2017 a été la meilleure année depuis 2007 qui fait office d'année de référence et rien ne laisse penser que les suivantes seront mauvaises. Le 8 février 2018, Jonas Prising dans son message aux salariés, évoque la bonne performance en 2017 et profite « *de l'occasion pour vous remercier encore une fois pour tous vos efforts, votre engagement et votre passion pour nos plans ambitieux pour 2018* »

Le propre de l'avenir étant d'être incertain, est-il encore utile de faire de nouvelles propositions pour entendre une nouvelle fois la même rengaine… ? Nous attendrons donc les argumentaires de la direction qui seront présentés lors du début des négociations de la NAO avant de travailler sur d'éventuelles propositions.

En attendant, nous vous remercions de bien vouloir nous communiquer les taux d'atteinte des objectifs individuels sur l'année 2017, par qualification (et non par niveau) ainsi que la ventilation des pourcentages de salariés ayant dépassé, atteints ou non atteints leurs objectifs.

Cordialement.

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

NAO 2018 – Demandes UNSA

Le 12 Février 2018

- Grille des salaires 2016/2017/2018 applicable dans l'entreprise (réseau et siège) et distribution par niveau
- Base de calcul du VME 2018
- Taux d'atteinte des objectifs 2017 (réseau/siège/CSPF/CONSULTANT/MOS/SCR/SRD/PSC) par type d'objectif, niveau de qualification, par secteur
- Taux d'atteinte des objectifs 2017 pour les salariés à temps partiel, des alternants
- Evolution de la rémunération variable par métier entre 2016 et 2017
- Nombre de salariés affectés aux MOS/SCD/PSC/SRD réparti par DR
- Nombre de salariés en mobilité provisoire en 2017 et combien ont eu leurs primes objectifs
- Bibliothèque des objectifs 2018
- Nombre de salariés par qualification n'ayant pas touché de primes RN en 2017
- Nombre de salariés par qualification n'ayant pas touché de primes objectifs en 2017
- Nombre de salariés n'ayant touché aucune prime en 2017 (différencier prime RN et objectifs)
- Nombre de salariés ayant eu un ou des objectifs fixés hors bibliothèque
- Moyenne des primes perçues par métier SCD national et régional en 2016-2017
- Nombre d'alternants, stagiaires ayant perçu une prime en 2016-2017 (répartition par DR)
- Nombre d'alternants n'ayant pas eu de prime en 2016-2017 (répartition par DR)
- Taux d'augmentation moyen pour les promotions en 2017
- Taux d'augmentation moyen par métier en 2017

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

- Nombre de salariés ayant eu une revalorisation de leur rémunération à leur retour de congés maternité en 2017
- Nombre de salariés ayant épargnés des congés et/ou RTT exercice 2017 par qualification
- Nombre de jours épargnés en congés, en RTT en 2017
- Nombre de demande d'ouverture de compteur « récupération » en 2017 pour les salariés permanents par métier, par DR
- Nombre et répartition par métier des heures de récupération en 2017, par métier, par DR
- Bilan chiffré des personnes en longue maladie et inscrit à l'effectif (répartition par DR, par métier)
- Bilan CESU 2017
- Bilan 2017 Accord Don de CP/RTT
- Nombre de départ à la retraite en 2017
- Nombre de salariés permanents ayant demandé un acompte en 2017
- Nombre de salariés VIP en 2017
- Impact financier du turnover, arrêts maladie du personnel permanent sur les résultats d'entreprise en 2016 - 2017.
- Montant du CICE perçu par Manpower France en 2015 – 2016 – 2017
- Nombre de salariés en CDI-I en 2015-2016-2017, réparti par DR, par secteur d'activité, par métier et par classification sociaux professionnelles
- Nombre de salariés en CDI-I ayant perçu la GMR en 2015-2016-2017, réparti par secteur d'activité, par métier et par classification sociaux professionnelles
- Nombre de salariés en CDI-I ayant bénéficié d'une formation en inter mission en 2015-2016-2017 réparti par DR, secteur d'activité, métier et classification sociaux professionnelles
- Les résultats financiers de Manpower France pour 2016 - 2017
- Montant des allègements sur les bas salaires perçus par Manpower en 2016 – 2017
- Evolution productivité des CSPF sur 2017vs2016 et 2016vs2015
- Nombre de contrats traités par salarié CSCD en 2016-2017

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

Négociation Annuelle Obligatoire 2018

Demandes de la CFE CGC

Préambule:

Nous rappelons à la direction que dans le PV de désaccord de la NAO 2017, rédigé par ses soins, qu'elle s'était engagée à poursuivre la négociation « débutée » en 2016 sur le PERCO. Nous vous rappelons que la CFE-CGC demande la tenue de cette négociation depuis 2013, que la loi vous y contraint depuis 2012, que les lois Macron vous incite à le mettre en place, que nous vous avons fourni un projet d'accord et une matrice de calcul depuis 2015 et pourtant, année après année vos promesses ne sont pas tenues.

Nous vous demandons donc avant de débuter cette 1ère réunion de bien vouloir nous dire si cette nouvelle NAO sera enfin sincère et loyale ou pas.

Pour 2018 les demandes de la CFE CGC seront les suivantes :

Prime Exceptionnelle :

- Une prime de 2020€uro brut pour tous les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté (CDI ou CDD).

Salaires Fixes :

- Garantie de rémunération minimale annuelle, pour tous les cadres, équivalente au plafond de la sécurité sociale, soit 39732€uros brut (salaire + 13ème mois + rémunération variable).
- Augmentation Générale de 2,5% au 1er avril 2018.
- Pour les Augmentations Individuelles, nous considérons que cela est du ressort de l'employeur, néanmoins une enveloppe de 3% nous semble un minimum.

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor

- **Nous demandons que les salariés (tableau 9) dont le salaire est compris entre le SMMC et SMMC +10% soient augmentés afin qu'ils intègrent la tranche supérieur soit SMMC+10 et SMMC +20%.**

Rémunération Variable :

- **Nous demandons, comme l'année dernière et celle d'avant..., que les salariés des fonctions ressources en agence aient le même potentiel de variables que les fonctions commerciales. Cette demande restant un incontournable pour favoriser le travail en équipe.**
- **Nous demandons que la prime bonus recouvrement (DSO) évoquée avec notre directeur financier soit mise en place dès cette année.**

Indemnités :

- **Remboursement pour le déjeuner jusqu'à 20€uros.**
- **Augmentation de la part patronale du Ticket Restaurant à 5,43€uros (limite d'exonération légale 2018).**
- **Nous reproposons que les salariés qui s'engagent à venir à leur travail en vélo soient indemnisés à hauteur de 25 centimes du kilométriques, ce dans le cadre de la RSE de l'entreprise qui pourra par la suite communiquer sur cet avantage citoyen et responsable.**

Les Autres Demandes :

- **Revalorisation des gratifications anniversaires (somme nette et non brute).**
- **Proposition de véhicule de fonction pour tous les salariés (quel que soit la fonction) parcourant plus de 10000km par an.**
- **Création d'une prime mensuelle de tutorat de 150€uros, y compris pour les encadrants.**
- **Mise en place de la « journée anniversaire » pour tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté.**
- **Ouverture d'une négociation sur l'intéressement.**
- **Egalité de rémunération à 5% entre le CET permanents et intérimaires**

PDF compression, OCR, web optimization using a watermarked evaluation copy of CVISION PDFCompressor