

CFTC Manpower
13, rue Dautancourt
75017 PARIS

Mme Françoise GRI, Présidente de Manpower France
5-9 rue Jacques Bingen
75017 PARIS

Copie autorités publiques de validation de l'accord de maintien dans l'emploi de Manpower France :

- M. Daniel C., Préfet de Région Ile de France
- M. Michel R., Directeur Départemental de l'Emploi

Objet : Projet d'accord Manpower France de maintien dans l'emploi des salariés permanents seniors

Paris, le 13/11/2009

Madame la Présidente,

Les négociations sur le maintien dans l'emploi des seniors faisant suite à la loi du 17 décembre 2008 et à ses décrets d'application de mai 2009, viennent de s'achever dans l'entreprise par la remise d'un texte au CCE le 06/11/2009, et présenté comme définitif.

Constatée à partir des données fournies par la direction Manpower, la réalité d'aujourd'hui est qu'un salarié permanent Manpower de plus de 55 ans :

- A une chance sur deux, tous motifs de départ confondus, d'être parti à 56,6 ans ;
- A une chance sur deux de s'être fait licencier avant 57,8 ans.

La situation actuelle dans l'entreprise Manpower France nécessite donc une prise en considération sérieuse de la volonté du législateur.

Pourtant, à l'issu du processus de négociation, la direction Manpower a fixé pour les trois prochaines années le cap de ses objectifs de maintien dans l'emploi des seniors :

Elle souhaite se réserver la possibilité de licencier en moyenne chaque année 1/3 de ses seniors qui ont atteint ou dépassé 55 ans, soit 1,3 ans plus tôt qu'actuellement, c'est à dire à 56,5 ans pour ceux qui ne seraient pas partis d'eux même avant.

L'âge moyen de départ des seniors de plus de 55 ans dans l'entreprise, toutes causes de départ confondues, pourrait descendre ainsi à 56,1 ans.

De manière paradoxale et inquiétante à la veille d'une nouvelle restructuration, la direction a même dégradé son objectif de maintien dans l'emploi des seniors au cours de la discussion. En effet, les objectifs initialement présentés, qui étaient légèrement en deçà de la situation actuelle, ont été fortement dégradés, en sortant des objectifs le décompte des départs naturels (démission, décès, etc.)

De même, les moyens de la politique de maintien dans l'emploi évoqués finalement par la direction ne relève que de déclarations de principes :

- la confirmation du rôle du médecin du travail de suivre les plus de 55 ans ;
- le principe du maintien de l'accès à la formation pour les seniors ;
- le principe que les seniors pourront demander à ce qu'une demande de temps partiel puisse être examinée par la RH ;
- l'évocation du principe du tutorat ;
- l'utilisation de compétences seniors bénévoles au travers de la Fondation Manpower ;
- une commission de suivi intégrant une personne par syndicat, dédiée au suivi général de la problématique senior dans l'entreprise.

Alors même que Manpower intervient dans les métiers de l'emploi, et assure depuis cette année une mission de service public confiée par Pôle Emploi dans l'accompagnement des chômeurs, il nous apparaît nécessaire que notre entreprise ait une réponse conforme à la demande du législateur et à la hauteur de la place du « Créateur de solutions pour l'emploi » que nous revendiquons auprès du marché et des Pouvoirs Publics.

C'est pourquoi, nous vous demandons une reprise en main personnelle de ce dossier pour aboutir à un réel plan en faveur des seniors, car en l'état, la CFTC se devra de faire une opposition sur ce texte.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de notre considération distinguée.

Alain BEC
Délégué syndical central CFTC Manpower France

PJ : Tableau de calcul prévisionnel emploi des Seniors

