



EDITO

CHAUD, CHAUD CETTE RENTRÉE !

Notre pouvoir d'achat en berne et le bénéfice de nos congés évaporé en à peine deux semaines de retour au boulot ...

Çà c'est de la QVT !!! Eh oui à la CFTC nous vous écoutons : 2% d'inflation, pas de primes ou si maigrichonnes, un salaire de base qui porte bien son nom, des agios qui explosent sur le compte d'ex et facturés à 10%, les frais kilométriques toujours remboursés sur la base de 2014 et la charge de travail qui n'en finit pas d'augmenter !

Alors nous espérons que vous vous êtes exprimé sur la fameuse enquête interne le mois dernier...

Une évidence peut-être à rappeler, la QVT passe par le porte-monnaie et il est toujours plus vide pour la classe moyenne que nous sommes ... Notre salaire de base ne suffit plus, chaque collaborateur a besoin des primes variables pour ad minima vivre correctement.

Alors à la CFTC Manpower nous portons ces sujets auprès de la Direction pour que cela bouge !!

QUESTIONNAIRE INTERNE DE SATISFACTION DES SALARIÉS

L'exercice marketing chez Manpower n'est toujours pas transformé en un véritable outil de dialogue social ...

✓ Les choix des sujets retenus, premier enjeu

Les thèmes retenus en disent long sur la stratégie RH de Manpower. Les représentants du personnel ne sont pas consultés ! Seules de rares Directions sollicitent l'avis des salariés sur le fait de savoir s'ils s'estiment payés sur une base comparable à celles de métiers similaires dans d'autres entreprises.

✓ Des résultats représentatifs du corps social ?

Le premier élément de relativisation des résultats est bien sûr le taux de participation. En tout état de cause, un taux autour de 60% doit relativiser fortement les conclusions présentées.

✓ Des résultats toujours relatifs dans le temps et dans l'espace

La satisfaction des salariés évoluerait en sens inverse de leur ancienneté, les plus anciens étant plus enclins à exprimer des critiques que les salariés entrés récemment. Et c'est de nature à interpeller la Direction, fondée à se demander par quels moyens elle soutient la motivation de ces collaborateurs souvent moins bien lotis que les autres en termes d'augmentations salariales et de formations proposées.

✓ Résultats bons ou mauvais, mais par rapport à quoi ?

Pour juger des résultats, la référence et la mesure des 'écarts' par rapport à la norme est fixée par l'entreprise seule alors ...

✓ Un baromètre de satisfaction pour quoi faire ?

S'afficher Employeur Responsable ? Se positionner par rapport à d'autres entités du Groupe ? Mesurer véritablement le climat social ?

In fine, on voit toute l'ambiguïté de l'exercice ! A chacun de nuancer les conclusions et analyses officielles de nos réponses ...

VIE DE CONSULTANT AU SEIN D'UN CABINET

Turn over et course au pipe ... Constat, le fixe d'un Consultant chez Manpower est de 20% inférieur au marché de l'emploi globalement quelle que soit l'agglomération ou la ville de rattachement.

Le variable est la carotte pour alimenter chaque mois le pipe et atteindre les objectifs fixés et ainsi gonfler le salaire.

Et puis dès que le Consultant trouve mieux payé ailleurs, il s'en va !



AGIOS ET PONCTION SUR LE RN DES AGENCES

Rappel la facture est échue, l'agence qui l'a émise va payer un taux de 10% d'intérêts au titre d'agios jusqu'à ce qu'elle soit payée par notre client. Et le taux est inchangé depuis plus de 10 ans ... juste insupportable !

Alors que les banquiers proposent des taux les plus bas historiquement, chez Manpower çà ne bouge pas d'un yota... Une vraie ponction sur le compte d'ex des agences et autant de moins sur le RN et nos primes variables.

Une action QVT serait de réviser dès que possible ce taux de 10% à la baisse et de la moitié svp !

Car Action Cash que voilà un outil démat qui nous inonde de sign-notes et avec escalade ! Alors que cela devrait venir en aide au réseau ...

Qu'en pensez-vous ?

Exprimez-vous sur : www.cftc-manpower.fr



La signature nominative des contrats en agence : Un non-sens juridique !!!

C'est en tous cas l'avis des avocats du cabinet Secafi qui ne comprennent pas la logique de Manpower... Si la loi permet une délégation de signature implicite c'est-à-dire qu'elle peut découler du poste occupé, celle-ci doit s'appliquer de manière cohérente dans l'organisation de l'entreprise. Or chez Manpower le nom et prénom du salarié qui crée ou édite le contrat de travail apparaît mais c'est le nom du DR qui apparaît sur le contrat de service alors que ces deux contrats sont symétriques et découlent du même acte juridique ! Cette manière de dissocier les deux signatures semble complètement ahurissante aux avocats !!

Dans tous les cas il est important de savoir que la responsabilité civile du salarié ne saurait être engagée dans l'exécution de son contrat de travail. Idem pour la responsabilité pénale qui ne pourrait être engagée que si le salarié venait à commettre une infraction à la réglementation dans le cadre de sa délégation de pouvoir.

Nous avons obtenu en négociation de la part de notre DRH qu'aucune sanction disciplinaire ne découlerait de la signature des contrats.

Faites-nous remonter par nos délégués ou par notre site toutes les situations litigieuses.

www.cftc-manpower.fr
cftc.manpower@free.fr



LES ENJEUX DES ÉQUIPES EX-CGA EN CENTRE DE SERVICES

Le quotidien de nos collègues évolue : la production (saisie des RA) ne représente plus que 40% de leur temps, ce sont le traitement des Réclamations / Sign-notes et Pré-facturation qui prennent le pas donc plus de réflexion et d'expertise et toujours pour un salaire d'Opératrice de saisie.... heureusement que les heures supplémentaires leur sont payées. A la CFTC nous demandons aussi plus de formation et d'accompagnement sur les outils : BAPS, Temporalis, Aora, Pixid pour une loi de paye maîtrisée. Et pourquoi pas le Télétravail : l'opportunité de travailler avec sérénité, productivité et en étant ultraconcentré sur sa tâche sans être dérangé...

BURN-OUT : QUAND LE STRESS ET L'EXCÈS DE TRAVAIL CONDUISENT À L'ÉPUISEMENT

10 MOYENS EFFICACES D'ÉVITER LE BURN-OUT...



1. S'interroger sur ses motivations

Des attentes trop fortes conduisent au désenchantement.

2. Être conscient de ses possibilités

S'accorder de la valeur.

3. Clarifier le sens de ses actions

Ne pas se tromper d'engagement.

4. Revoir son mode de vie

Équilibrer travail et vie privée.

5. Accorder du temps à ses loisirs et à sa vie de famille

6. Renouer le lien

Dialoguer avec l'entourage, développer le travail en équipe.

7. Hiérarchiser ses activités

Définir des priorités et privilégier celles qui ressource et procurent du plaisir.

8. Déléguer une partie de son travail

9. Prendre du recul face aux événements

En diminuant notamment la dimension affective dans les rapports avec les autres.

10. Privilégier l'hygiène de vie

Alimentation, sport...

L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS : UNE GRANDE ANNÉE ?

En septembre 2018 une version élargie à 39 membres de l'observatoire des métiers vient de se mettre en place. Issu de l'accord GPEC cet observatoire a pour mission d'anticiper les évolutions des métiers chez Manpower afin de mieux les accompagner. Il est composé de représentants des salariés de toutes les filières, Managers ou non Managers, d'organisations syndicales et de membres de la direction. Il produira un rapport remis en CCE mais surtout ce sera l'occasion de partager ensemble les évolutions à venir. Encore une fois, MANPOWER 2020 C'EST NOUS AUSSI !

Lors de cette première réunion Jean-François Denoy a partagé sa vision de l'année 2019 et les évolutions à venir tant technologiques et commerciales que législatives. En effet de nombreux facteurs extérieurs peuvent impacter le travail temporaire tels que la loi AVENIR, le risque de taxation des contrats courts pour les Entreprises Utilisatrices, la mise en place du prélèvement à la source pour les salariés intérimaires et permanents, la transformation du CICE en baisse de charges.

Faites nous savoir comment ces réformes impactent votre quotidien dans les Agences, Siège, SCD, CSPF.

..... cftc.manpower.free.fr / cftc.manpower@free.fr



N'HÉSITEZ PLUS ! SOYEZ CURIEUX !

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET SYNDICAL CFESS

3 choses à retenir :

- C'est pour tout le monde : 12 jours par an pour tous les salariés, adhérents ou non à un syndicat
- C'est un droit : l'employeur ne peut pas le refuser
- Et c'est du temps de travail : donc sans incidence sur le salaire ou la retraite

LA VÉRITÉ SUR LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DES MANAGERS

Certains d'entre vous nous questionnent sur la responsabilité pénale d'un salarié particulièrement s'il est Manager.



En simplifiant à l'extrême tout salarié est une personne physique et peut à ce titre être condamné pénalement MAIS dans le cadre d'une relation de travail il existe une liste d'infractions et la responsabilité du salarié peut varier selon chacune de ces infractions. Sont considérés comme infraction :

- Atteinte aux droits des personnes : Discrimination ou harcèlement.
- Entrave directe ou indirecte : Atteinte au bon fonctionnement de la représentation du personnel, à la liberté du travail, mise en danger délibérée de la vie d'autrui...

SUIVEZ-NOUS SUR

↳ cftc.manpower.free.fr



cftc.manpower.free.fr

Syndicat de construction sociale, la CFTC Manpower est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts et vous conseiller dans vos démarches.

Le bulletin d'adhésion est à envoyer à CFTC-MANPOWER : 13, rue Dautancourt - 75017 Paris, La cotisation annuelle 85 € (Employés et Assimilés-cadres) et 125 € (Cadres) avec 66 % déductibles en crédit d'impôts Paiement échelonné en 4 fois possible.

M. Mme **Nom** **Prénom**
Adresse **Code postal** **Ville**
Tél. **Mail**