

• Avril 2020



ÉDITO

Dans l'urgence de la pandémie, facile de nous culpabiliser, de nous mettre en première ligne pour préparer le déconfinement. 'Toujours plus', on connaît chez Manpower !

Attention, ne soyons pas corvéables à merci et ne laissons pas piétiner nos droits sociaux acquis durement par nos aînés : Repos hebdo, Heures supplémentaires, Droits aux congés et Rtt, Protection face aux licenciements.

Et pourquoi faire toujours porter ce poids aux salariés alors que des milliards dorment en Capitaux Propres (1,2 milliards d'€ pour Manpower France), que les riches sont dans les Grands Groupes plus riches depuis ces 10 dernières années ?

Toujours les mêmes que l'on sollicite.

Alors même si ce n'est pas simple, prenons chacun le recul nécessaire pour faire la part des choses dans ce contexte de pandémie ! Les grands groupes, parfois plus riches que beaucoup d'Etats dans le monde, que font-ils ? Manpower est l'un d'entre eux.

Nous pouvons donc vivre de près ce qui est fait : télétravail, chômage partiel, accompagnement des intérimaires et cdi-i, participation aux bénéficiaires.

LE TÉLÉTRAVAIL POUR TOUS !

La pandémie a fait un beau pied de nez à la Direction !

Cette dernière a soutenu mordicus pendant des années aux Instances du personnel que le Télétravail était inapplicable à Manpower sauf Siège et au cas le cas.

Et c'est bien le Télétravail pour tous qui nous permet d'assurer à ce jour la continuité du service !

Pour l'instant, le Télétravail est régi par la seule Charte unilatérale que l'employeur Manpower a mis en place.

A la CFTC Manpower nous avons décortiqué thème par thème cette Charte et vous pouvez consulter nos recommandations et nos alertes pour bien vivre cette période de Télétravail :

<https://www.cftc-manpower.fr/actualites-groupe/covid-19-coronavirus/article/salaries-manpower-permanents-en-teletravail-pendant-la-pandemie-comment-bien-le>

La CFTC Manpower demande expressément que la Direction accepte de rouvrir les débats avec les Partenaires sociaux qui représentent le personnel. Cet échange permettra de s'accorder notamment sur les modalités de demandes et d'acceptation du télétravail, la période d'adaptation ou de réversibilité, les modalités de participation financière aux frais de télétravail, ainsi que les conditions d'éligibilité au télétravail.

Le télétravail est une vraie opportunité de modifier chacun notre quotidien pour 1, 2 à 3 jours dans la semaine ou à des moments clés de nos tâches. Prenons donc chacun le temps de nous poser et analyser ce que nous apporte le Télétravail hors contexte de crise et avec un retour à la normale pour les enfants.

Le moment est venu de réfléchir à ce que cet épisode de Télétravail pour tous se transforme en un atout pour votre QVT et modifiez-en bien votre rythme de vie : trajet, organisation du travail, échanges professionnels. La réflexion est ouverte, merci par avance de vos avis en retour sur notre site CFTC Manpower alors que la dernière réunion de négociation sur le télétravail du 24 septembre 2019 allait se terminer sur un désaccord, seules les actions des négociateurs CFTC ont permis de maintenir le dialogue. Il a été convenu avec la Direction la mise en place de 3 pilotes et un nouvel échange sur 2020.

ACTIVITÉ PARTIELLE ET ÉQUITÉ POUR TOUS

Pour rappel, tout salarié placé en dispositif de chômage partiel en France, bénéficie d'une indemnisation à hauteur de 70% du salaire brut de référence. La Direction de Manpower a annoncé qu'elle compléterait les salaires à hauteur de 100% du net. L'indemnité d'activité partielle est exonérée de charges.

Notre point de vigilance principal à la CFTC Manpower est de s'assurer du traitement équitable partout et dans toutes les équipes du réseau, fonctions supports et siège vu que la répartition de l'activité partielle incombe aux Managers de proximité.

Manpower recommande "un équilibre dans la gestion du temps travaillé et non travaillé entre l'ensemble des collaborateurs d'une même équipe".

Sommes-nous bien tous logés à la même enseigne ?

Dites-nous ce qui se passe pour vous dans votre agence.



LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES UN LEURRE UN APPAT OU UNE RECONNAISSANCE

Posons d'abord les chiffres 2019 (source Investing.com)

ManpowerGroup France représente 26,2% du CA Monde avec 5460 millions USD, soit plus de deux fois le CA de la filiale USA !

CA généré par salarié : 745,13 KUSD / Bénéfice net par salarié : 16,63 KUSD
Taux de croissance du dividende : 8,22%

117 196 052 actions dans le Groupe Manpower : ce sont donc **127,743 697** Millions USD distribués aux actionnaires en 2020 au titre de l'exercice 2019.

Collègues permanent et intérimaire vous constatez ainsi la part de la richesse créée par votre travail qui part rémunérer le capital.

Et ce n'est pas la Prime de Participation qui viendra compenser quoi que ce soit car les montants octroyés par la Direction sont honteux par rapport aux chiffres ci-dessus !

Bien sûr, la formule de calcul est fixée par l'Etat mais le compte de résultat de Manpower est fait de façon opportuniste dans les intérêts de l'actionariat et d'une fiscalité optimisée.

Quelques montants de prime de participation aux bénéfices après sondage :

CDI-I statut Ouvrier Employé : environ 140€

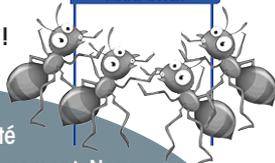
Intérimaire statut Ouvrier Employé : entre 60€ et 130€

Permanents classification C : environ 160€

classification E et G : environ 200€ / classification H : environ 300€

Enveloppe globale Participation de 13 574 415,55€ qui "souple" environ 136 000 salariés permanents, intérimaires et CDI-I de Manpower pour la France.

Partage de la valeur chez Manpower : cherchez l'erreur !



Le Lundi de Pentecôte est le jour de Solidarité choisi par Manpower. Un JRTT est pris automatiquement. Nous vous rappelons que la journée qui suit est pour tout salarié du réseau une journée de 7h travaillées et non 7h48. La Direction fait passer une note interne en ce sens pour nos collègues du Siège mais rien n'est diffusé dans le réseau ! Vous savez donc ce qu'il vous reste à faire le 2 juin prochain !

PENSÉE DU JOUR

« L'avenir de l'humanité reste indéterminé, parce qu'il dépend d'elle. »

Henri Bergson, philosophe français

VOS RÉACTIONS SUR [cftc-manpower.fr](https://www.facebook.com/CFTCManpower)

➔ <https://www.facebook.com/CFTCManpower>



[cftc-manpower.fr](https://www.cftc-manpower.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

Adhésion en ligne sur le site en quelques clics, rubrique "La CFTC chez Manpower/Adhérez en ligne"

DROIT DE RETRAIT ET COVID 19



Rappelons au préalable que pour pouvoir se retirer d'une situation de travail, le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser qu'il encourt un danger grave et imminent pour sa santé. Cette appréciation subjective est le fondement de l'exercice du droit de retrait, indépendamment de l'existence réelle d'une situation de danger grave et imminent.

Alors quid du respect et la mise en place des gestes barrières pour les collègues qui vont retourner travailler en Open space à partir du 11 mai prochain ?

Nous CFTC Manpower, nous serons à vos côtés pour signaler les situations à risque, vous soutenir dans votre démarche de retrait d'une situation potentiellement dangereuse.

JRTT, CONGÉS PAYÉS, CET, CHÔMAGE PARTIEL = FROMAGE ET DESSERT !

C'est en ces termes que l'on pourrait qualifier la volonté de l'entreprise de siphonner nos RTT, Congés Payés et Comptes Epargne Temps en « moyens de gestion » pour passer la Pandémie sans impacter les 1,2 milliards de capitaux propres et la rémunération des actionnaires.

Les agences, centres de service ou siège nous ont remontés des pressions pour poser qui 8, qui 12, voir 14 jours de RTT imposés par la Direction. Or il n'est pas concevable de sortir de la crise avec des congés en négatif et de devoir cravacher jusque la fin de l'année !

Il est vrai qu'une Ordonnance Ministérielle du 25 mars autorise l'entreprise à disposer de 10 jours de repos acquis par les salariés en RTT ou mis dans un CET. Mais 10 jours maximum. Si l'employeur décide d'utiliser cette dérogation au Droit au travail et aux accords en vigueur (contexte pandémie), il ne peut plus après continuer à disposer des RTT comme signé dans notre Accord de réduction du temps de travail en vigueur depuis le 29/07/2004.

A ce jour il semblerait que Manpower privilégie le maintien de l'accord plutôt que la dérogation sauf qu'il en fait une interprétation très particulière...

Si on tente de vous imposer des CP ou plus de 10 RTT ou de puiser dans votre CET de moins de 4 ans n'hésitez pas à contacter vos représentants CFTC régionaux !