

• Juin 2020

ÉDITO

Bonjour à tous,
Tout d'abord nous vous souhaitons ainsi qu'à vos proches de traverser cette période difficile dans les meilleures conditions. Néanmoins la CFTC fidèle à ses valeurs humanistes et de fraternité est amenée à constater de fortes disparités quant à la manière dont les cadres dirigeants des entreprises gèrent cette pandémie.

De nombreuses entreprises (dont Manpower) font appel à l'activité partielle subventionnée par l'Etat et l'Unedic et complètent le montant indemnisé (environ 84 % du salaire net) afin d'atteindre 100 % du salaire fixe. La CFTC en prend acte mais souligne qu'à ce jour les salariés restent largement perdants financièrement car toujours pas de révision des objectifs primaires devenus inatteignables et diminution drastique des primes en particulier sur le RN des agences.

Pour faire face à cette **situation d'inégalité flagrante** entre les salariés cadres ou non cadres et les dirigeants, de nombreuses entreprises y compris Nord-Américaines ont annoncé la diminution volontaire de leur rémunération par solidarité avec leurs salariés. Les plus connus sont à ce jour : **Michelin, Sodexo, Fiat-Chrysler, Airbus, Boeing, Peugeot, Renault...**

L'AFEP, association patronale qui représente les 113 plus grandes entreprises françaises demande à ses adhérents de réduire la rémunération des dirigeants pendant la période de chômage partiel !

Face à toutes ces initiatives du patronat et de l'Etat Français nous ne pouvons que constater le « **silence assourdissant** » des dirigeants Manpower !

C'est pourquoi nous CFTC demandons aux cadres dirigeants de faire preuve de **SOLIDARITÉ** et d'**EXEMPLARITÉ** conformément aux recommandations de l'association qui les représente !

Nous demandons le maintien à 100 % du fixe à l'exclusion de tous autres bonus, primes, rémunérations différées, retraites « chapeau » pour l'année 2020 ! Et surtout nous regrettons d'avoir à le demander tant un geste « spontané » des dirigeants aurait été apprécié dans le réseau et les services supports !!

L'autre recommandation conjointe du gouvernement et de cette association Patronale est de supprimer ou diminuer drastiquement la rémunération des actionnaires. Déjà **Airbus, Auchan, Engie, Faurecia, Renault, JC Decaux, Safran, Michelin**, etc... ont annoncé la suppression ou une réduction importante des dividendes. Certes le risque de ne pas pouvoir bénéficier des soutiens Publics a été aussi bien entendu !

Mais chez Manpower ça ne se passe pas comme ça !

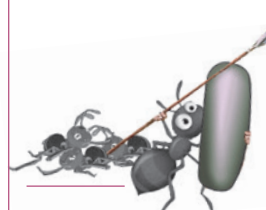
Chez nous la rémunération de l'actionnaire se fait par la redevance de la marque qui soit dit en passant, évite de payer à Manpower le juste impôt correspondant à notre activité... Et donc continuerons nous d'arroser grassement Manpower Inc. tout en profitant de l'Etat français. Bien évidemment cela doit nous choquer comme salariés mais plus encore nous interpeller comme contribuables !

Ensemble unissons-nous pour inventer le monde de demain, pour plus d'exemplarité, de solidarité et de fraternité !

En fonction de la réponse de Manpower France nous vous proposerons en septembre des actions à mettre en œuvre pour défendre nos droits de salariés et notre système économique de citoyens !



LES CONSULTANTS EN CABINET EN 1^{ère} LIGNE AVEC LA PANDÉMIE



Grosse inquiétude sur leur devenir ; le business a été stoppé brutalement, pour les clients l'embauche n'est plus devenue la priorité. Les départs de collègues grimperaient en flèche...

Quel accompagnement par la Direction ? Depuis le 11 mai, beaucoup de pression pour une relance musclée des actions : push, appels sortants et prises de rdv pour alimenter le pipe.

PANDEMIE ET QVT

A la CFTC nous nous interrogeons sur le comment la Direction et en particulier le Département QVT accompagnent ou vont accompagner les salariés en ce retour au job et après une pandémie jamais vécue auparavant dans l'humanité.

Mais quel accompagnement de soutien psychologique

DEMAT IMPOSÉE POUR LES TICKETS RESTAURANTS ET LES BULLETINS DE SALAIRE

Sous prétexte de Covid, la Direction sait faire et impose la digitalisation à tous !

Bien que prônant la notion du volontariat pour les salariés quant à la dématérialisation des TR, force est de constater que la Direction s'est octroyée le droit de prendre des mesures unilatérales, tant bien même que les NAO étaient en cours et à ce jour suspendues par la Direction. **Article L2242-4** : Tant que la négociation mentionnée aux articles L. 2242-1 et L. 2242-2 est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter des décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie. La CFTC rappelle quelques inconvénients éventuels de la carte TR (non-acceptation dans certains restaurants et magasins, cession de la carte à un tiers impossible, plafonnement des règlements à 19 euros par jour, le paiement étant bloqué au-delà).

Bien que la Loi Travail de 2017 stipule que le salarié est par principe considéré comme étant d'accord quant à la dématérialisation de son bulletin de salaire, il n'en demeure pas moins qu'elle précise que l'entreprise doit aussi lui indiquer qu'il est libre de refuser et qu'elle devra le guider dans l'exercice de son droit d'opposition. Là encore la Direction a préféré la voie d'un Mémo sans informer formellement les représentants du personnel de ce changement organisationnel comme le prévoit la loi. D'autant plus, qu'une grande partie des salariés n'ayant pas la dématérialisation se sont déjà opposés une première fois.

SUITE DU CHÔMAGE PARTIEL

L'indemnisation est prolongée jusqu'à fin juin avec un surcoût pour la part Employeur. A la CFTC nous nous interrogeons sur l'équité dans les équipes sur la mise en chômage partiel du collaborateur. Qui mettre en chômage partiel et pourquoi lui ou elle ? Est-ce le maillon faible de l'agence ou du plateau ? Qu'est-ce que cela dit de la démarche du Manager ou du Chef de Service ? Soyez clairvoyant(e), et si vous vous sentez particulièrement visé(e) par cette mesure faites-nous en part, nous agirons à vos côtés.

TÉLÉTRAVAIL ET MANAGEMENT

A la CFTC nous attendons la réouverture de la négociation avec la Direction pour établir un Accord et non une Charte sur le Télétravail. Sur notre site CFTC Manpower nous avons publié de très nombreux témoignages de salariés très satisfaits d'exercer en télétravail.

Même si les consignes de la Direction sont sur un retour tous en présentiel sauf contexte familial ou de santé, de nombreux salariés en télétravail vont encore demeurer au moins jusqu'en septembre prochain. A la CFTC nous pensons aux Managers/Chefs de Service qui se retrouvent en première ligne sur ce nouveau mode de management à distance. Quels accompagnements ou formations de Manpower ? Voilà bien là un moyen de leur mettre la pression ? Et à terme si nécessaire de faire une sélection parmi eux sous couvert de consignes données par la Direction et jugées mal interprétées par les Managers de proximité. Car il y a des enjeux de taille à relever : conserver la cohésion de l'équipe, garder le lien entre le manager et le collaborateur et conserver la légitimité et le contrôle.

OBSTRUCTION A L'ACCES À L'INFORMATION

La DG laisse les organisations syndicales sur des modes de diffusion obsolètes : compte rendu des réunions CSE en papier ! Le mode dématérialisé n'existe pas pour vos Représentants ! Même pas accès à la messagerie générique des agences et des services support. Ainsi, vous ne savez pas aisément ce que les Représentants du Personnel que vous avez élus font pour vous ; les sujets qu'ils défendent pour vous en réunions CSE et en Commissions ! Ainsi, vous n'avez que Léo, la voix de la Direction Générale. ... En cette période bouleversée et ce n'est que le début c'est juste inacceptable. Alors ouvrez les yeux et les oreilles et faites un pas de côté pour interpréter l'information que la Direction vous donne sous un autre angle. En attendant mieux, en attendant que ça change !

PENSÉE DU JOUR

« Face au monde qui change, il vaut mieux penser le changement que changer le pansement »

Francis Blanche, humoriste français

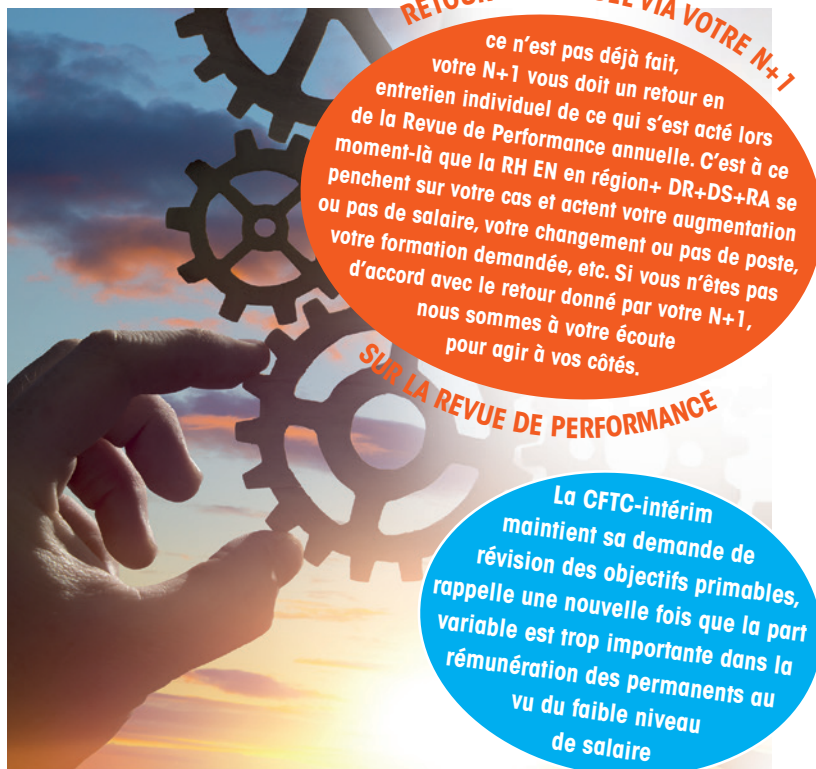


cftc-manpower.fr

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”**



RETOUR INDIVIDUEL VIA VOTRE N+1

ce n'est pas déjà fait, votre N+1 vous doit un retour en entretien individuel de ce qui s'est acté lors de la Revue de Performance annuelle. C'est à ce moment-là que la RH EN en région+ DR+DS+RA se penchent sur votre cas et actent votre augmentation ou pas de salaire, votre changement ou pas de poste, votre formation demandée, etc. Si vous n'êtes pas d'accord avec le retour donné par votre N+1, nous sommes à votre écoute pour agir à vos côtés.

sur la REVUE DE PERFORMANCE

La CFTC-intérim maintient sa demande de révision des objectifs primaires, rappelle une nouvelle fois que la part variable est trop importante dans la rémunération des permanents au vu du faible niveau de salaire

LES VACANCES D'ÉTÉ : GRAND FLOU

2 interrogations : quand allons nous partir en vacances et comment va-t-on faire sans CDD / Alternants / Stagiaires ?

La CFTC veut juste rappeler à la Direction et rassurer nos collègues : non les salariés ne sont pas des mauvais joueurs s'ils posent la question sur les CP car pendant le confinement ce n'était pas des vacances !!!!

Alors sous prétexte de reprise d'activité à fin mai, on ne sait toujours pas si on aura des vacances d'été ! Ceci est inadmissible ! Et on se demande où sont passées les grandes déclarations sur la QVT ... cependant il y a des lois et des règles rappelons-le : c'est le Code du Travail qui s'applique (même si nos droits ont été bien malmenés sous motif de Covid !).

Conformément à la loi, l'employeur **Manpower ne peut pas vous imposer de prendre plus de 2 semaines de congés payés d'été** entre le 1er mai et le 31 octobre (en commun accord avec le Manager sur les dates et pour plus de 2 semaines de congés payés).

Des consignes floues, données à la dernière minute, c'est la porte ouverte à prioriser le business au détriment de la qualité de vie du salarié. La vigilance doit être du côté du salarié car la Direction ne prendra en compte que les situations qui lui sont signalées ! Donc si vous ne dites rien, après ce sera trop tard !

Et le bouquet : les stagiaires/alternants/CDD reviendront peut-être mais plutôt à partir de septembre seulement. Et les salariés que nous sommes, comment allons-nous pouvoir prendre de vraies vacances estivales et quel quotidien pour ceux qui restent ? Nous avons alerté la Direction qui pour l'instant reste muette.

SUIVEZ-NOUS SUR **cftc-manpower.fr**

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



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.