

Actualités Manpower

Dernière minute : M. J.F. FERRET a mis à l'ordre du jour du prochain CCE, une modification du calcul des primes des opérationnels. A suivre.

Négociations en cours sur les Institutions Représentatives du Personnel...

Pour faire suite à la réduction du nombre de directions opérationnelles (de 11 à 6), la Direction a souhaité renégocier l'accord sur les IRP afin d'aligner le nombre de comités d'établissement sur le nombre de D.O.

Les IRP traitent de l'attribution des moyens matériels, financiers et humains que la société met à la disposition des organisations syndicales représentatives, de la représentation du personnel dans les instances que sont le Comité Central d'Entreprise, les Comités d'Établissement, les délégués du personnel et le CHSCT, mais aussi d'une partie de l'organisation des élections.



Afin de favoriser la présence des élus au plus près des salariés, de permettre une meilleure connaissance des problèmes rencontrés par nos collègues dans le réseau et de lutter contre l'éloignement des représentants du personnel causé par la taille gigantesque des nouvelles D.O., la CFTC demande un complément d'heures de délégation permettant à un représentant par D.O. d'exercer à plein temps ses mandats.

La CFTC a également écrit à la direction pour lui demander d'intégrer dans l'accord, la garantie de carrière des élus et représentants du personnel.

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : début des négociations...

A défaut d'accord de groupe, l'employeur doit engager tous les trois ans une négociation portant sur les thèmes suivants :

- modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires,
- mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- mesures d'accompagnement susceptibles d'être associées à la GPEC, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés,
- licenciements économiques d'au moins dix salariés sur trente jours.



La CFTC entend bien comme à son habitude jouer un rôle moteur dans ces négociations.

Pour la CFTC, le salarié doit participer à son développement et à son adaptation aux mutations technologiques, au moyen des outils, formations et informations mis à sa disposition.

Il doit pouvoir évoluer tout au long de sa vie professionnelle, sans exclusion d'âge, de sexe, en terme de mobilité professionnelle, reclassement, conversion, formation avec les moyens associés, en accord avec les exigences de l'entreprise et ses souhaits personnels.

Vos représentants CFTC communiqueront dans un prochain tract l'ensemble des propositions qu'ils souhaitent soumettre à la direction de Manpower lors de ces négociations.

Des représentants des salariés à l'assemblée générale des actionnaires

Les élus CFTC ont écrit à la Direction le 5 octobre 2006 pour demander conformément à l'article L.432-6-1 du Code du travail, la présence de deux représentants des salariés aux A.G. des actionnaires.

En retour de ce courrier, M. Jean-François FERRET a validé cette demande, soulignant sa préoccupation de veiller au bon fonctionnement des instances et nous confirmant son souci d'assurer le respect des droits reconnus aux représentants du personnel. Le Comité Central d'Entreprise pourra donc procéder lors de sa prochaine réunion à la nomination de ses deux représentants.

Actualités Manpower

Nouvelle paie intérimaire (NPI)...

Le Comité Central d'Entreprise a rendu un avis défavorable à la NPI motivé par les difficultés qu'occasionnera celle-ci aux intérimaires et des problèmes d'organisation qu'elle provoquera dans les agences et dans les CTA.

Pour les intérimaires :

- Un retard dans l'édition du justificatif ASSEDIC jusqu'au 12 voir le 15 de chaque mois pendant la période transitoire (jusqu'au transfert informatisé des données aux ASSEDIC prévu en octobre 2007), d'où les risques de problèmes avec les ASSEDIC sur l'obtention des indemnités de chômage ;
- La nécessité de contacter l'agence ou un serveur vocal pour obtenir des acomptes (actuellement avec une paye hebdomadaire la demande d'acompte est beaucoup plus faible) ;
- L'absence d'un abonnement d'acomptes systématiques : 2 acomptes par mois possibles par les automates ; pour des acomptes supplémentaires il faudra obligatoirement passer à l'agence ;
- Dans certains cas, un intérimaire qui travaille en début de mois (du 1 au 11 par exemple) ne sera payé qu'un mois et demi plus tard avec toutefois la possibilité de demander un acompte égal à 100% de son salaire.

Pour les permanents :

- des problèmes relationnels avec certains intérimaires et risque de conflits ;
- un pic d'activité dans les CTA en fin de mois sur la saisie des relevés d'activité ;
- la difficulté à récupérer en temps voulu les relevés d'heures chez les clients (relances multiples) ;
- une surcharge d'appels d'intérimaires en début de mois lors de la réception des bulletins de paye ;
- une demande d'information et de formation à tous les acteurs (agences, CTA, Intérimaires, Clients...).

La CFTC s'est exprimée lors des réunions du CCE sur la NPI : il ne s'agit pas de refuser une évolution technologique qui correspond à un souhait que partagent beaucoup d'intérimaires de voir considérablement diminuer leur nombre de bulletins de paie. Toutefois, le manque de personnel en agence et dans les CTA risque de provoquer en début de mois une surcharge de travail importante, quand il s'agira de répondre aux questions que ne manqueront pas de se poser les intérimaires sur leur bulletin de paye mensuel. Nous estimons qu'actuellement, il y a des lacunes dans la préparation et dans la planification de ce projet, qui pourraient être préjudiciables à l'entreprise et à ses salariés.

Négociations de la branche du travail temporaire...

Les prochaines négociations qui vont s'ouvrir dans la branche du travail temporaire entre l'organisation patronale PRISME et les 5 organisations syndicales de salariés vont porter sur :

- l'emploi des seniors, l'emploi des handicapés, la diversité dans l'emploi, l'égalité professionnelle hommes-femmes et la prévoyance intérimaire.

Plan social MANPOWER : le juge du TGI de Paris annule la procédure intentée par la CFTC...

Le juge du Tribunal de Grande Instance de Paris M. VALETTE, qui avait déjà refusé de se prononcer en référé sur les motifs juridiques de notre contestation du plan social, a à nouveau refusé de se prononcer sur le fond après avoir reporté ou rouvert les débats trois fois.

Il considère dans ses conclusions que le représentant du syndicat CFTC ne portait pas de mandat express pour cette action, exigence pourtant non prévue aux statuts de notre syndicat, dont un article autorise le président du syndicat national du travail temporaire (SNTT) à ester en justice.

Dès le détail des conclusions du jugement connu, nous déciderons avec nos avocats de l'action appropriée, qui permettra que le fond de ce plan social puisse enfin être jugé, certainement en appel, ce qui prendra hélas encore plusieurs mois.

De toute façon, nous ne baissons pas les bras et nous entendons bien que la justice se penche sur le fondement d'un plan social dans notre entreprise.

Vos représentants C.F.T.C.

Pour tout renseignement complémentaire, téléphoner à Alain BEC 06.76.44.04.02 alain.bec@wanadoo.fr