

Au cœur de l'entreprise, acteurs et partenaires

Avril 2004  
numéro 22

Il dépend de nous que  
l'espérance ne mente pas.  
Charles Péguy

**Page 1**  
**Accord sur les salaires 2004 :**  
**Osez !**

**Page 2**  
**Pourquoi la CFTC est signataire**  
**de l'accord.**

**Page 3**  
**L'inexécution d'un préavis ne**  
**doit entraîner aucune diminution**  
**des salaires et avantage**

**Faites-vous du harcèlement sans**  
**le savoir ?**

**Page 4 :**  
**Nos coordonnées.**

**Pourquoi faut-il déclarer un**  
**accident de travail ?**

**Bulletin d'adhésion**

**Section Syndicale CFTC-MANPOWER**  
13, rue Dautancourt  
75017 Paris

téléphone : 01.42.29.14.93  
fax : 01.42.29.14.97  
e-mail : cftc-manpower@wanadoo.fr

**Sites Internet :**

[Http://perso.wanadoo.fr/cftc-manpower](http://perso.wanadoo.fr/cftc-manpower)

[Http://www.syndicat-interim.com](http://www.syndicat-interim.com)

### **Accord sur les salaires** **2004...**

Il aura fallu attendre plus de 20 ans pour que les syndicats et la Direction concluent enfin un accord sur l'augmentation générale des salaires (voir le compte rendu détaillé en page 2).

Au delà des améliorations obtenues par rapport aux propositions initiales de la Direction, il s'agissait aussi pour la délégation CFTC d'envoyer un message fort à la direction : vous avez dans votre entreprise des partenaires sociaux capables de prendre leurs responsabilités si vous de votre côté vous ne restez pas figés sur vos positions et acceptez réellement de négocier.

Un échec cependant : nous n'avons pas réussi à aborder au cours de cette réunion, les écarts de salaire parfois importants qui existent à l'intérieur d'une même catégorie (entre les assistantes d'agence par exemple) : la direction ne nous ayant pas donné, malgré un courrier envoyé bien avant pour les réclamer, les tableaux nécessaires à l'analyse des différentes situations.

Nous souhaitons par exemple, une ventilation par tranche de 30 euros du nombre de collaborateurs dont le salaire est inférieur à la médiane des salaires de sa catégorie afin d'analyser avec la direction, les raisons de ces situations et éventuellement, faire des propositions.

**La CFTC entend bien reconduire cette demande et en faire un de ses axes prioritaires de négociation pour 2005.**

**Osez !**

Vous n'avez pas reçu d'augmentation individuelle depuis maintenant trois ans, Vous pensez être victime d'une injustice. Grâce à l'accord, vous avez dorénavant la possibilité d'effectuer directement un recours auprès de la Direction des Ressources Humaines à Paris afin que celle-ci étudie les raisons de cette situation et éventuellement corrige le tir.

Evidemment il n'est pas facile d'effectuer cette démarche et nous savons que beaucoup de collaborateurs n'oseront pas écrire à la DRH.

Pourtant grâce à cet accord, c'est l'occasion de crever l'abcès d'un mal-être que subissent certains de nos collègues. Il n'y a pas de raisons objectives pour rester trois années sans augmentation.

Vous pouvez aussi vous adresser à un de vos représentants pour qu'il vous aide à écrire ce courrier en toute confidentialité.

Alors pour une fois... osez !

**Vos représentants CFTC**

## Pourquoi la C.F.T.C est signataire de l accord 2004 sur les salaires ...

Le 27 janvier 2004 les organisations syndicales et la direction de Manpower France (Mme MONNET-VERNIER (DRH) et M. LEMONNIER (Président du Directoire) se sont réunis pour négocier les augmentations générales pour l'année 2004.

La délégation CFTC était composé de Mme Régine BAZIN (CE n°12), Mme Corinne LEFEBVRE (CE n°7), M. Gérard DHALLUIN (CE n°2) et M. Alain BEC (CE n°2).

Depuis 20 ans aucun accord concernant cette négociation n'avait abouti : la Direction lisait ses propositions, les syndicats les leurs. Chacun campait sur ses positions et reconnaissait qu'un accord était impossible. Bref cette simulation de négociation ne durait que quelques minutes et ressemblait plus à une mauvaise comédie qu'à une sérieuse négociation que les salariés dans le respect que nous leur devons sont en droit d'attendre des partenaires sociaux de leur entreprise.

En 2002 et 2003, la délégation CFTC avait tenté de faire de nouvelles propositions à la Direction et nous avons essayé de nous approcher le plus possible des propositions de la Direction en entérinant par exemple le fait que les cadres n'étaient pas concernés par les augmentations générales. Décision qui certes nous déplaît, mais sur laquelle la Direction ne voulait pas revenir et qui chaque année constituait un point de blocage.

Au cours de ces 2 années, la Direction emportée dans l'élan des années précédentes et d'une situation à laquelle finalement elle s'était habituée n'avait pas effectué le pas en avant que nous étions en droit d'attendre et restait sur sa position « c'est ça , un point c'est tout ! ».

Pour 2004, la Direction a visiblement compris qu'il était possible d'arriver à un accord en accédant à certaines demandes syndicales :

1°) Sur les pourcentages :

- de 1,1% pour les niveaux 1 et 2 nous sommes arrivés à 1,8%,
- pour le niveau 3 de 0,8% à 1%,
- pour le niveau 4 de 0% à 0,5% ( la Direction avait décidé de considérer le niveau 4 (assimilés cadres) comme les niveaux 5 à 7 (cadres) et de ne plus les faire bénéficier de l'augmentation générale, nous avons alors réussi à faire revenir la Direction sur sa position. Certes l'augmentation est modeste mais il s'agit de ne pas créer un précédent qui nous n'en

doutons pas aurait été irrémédiable dans les années à venir comme pour les cadres. Nous pensons à une possible augmentation du coût de la vie dans les prochaines années qui rendrait ce % d'augmentation collective plus important). Bref il s'agissait de maintenir le niveau 4 dans le système des augmentations générales.

2° ) la possibilité de recours instituée pour les salariés qui n'auraient pas été augmentés depuis 3 ans leur permettant de s'adresser individuellement par écrit, directement au Directeur des Ressources Humaines, afin que leur situation fasse l'objet d'un examen particulier.

Nous pensons que cette mesure que nous avons souhaitée à deux mérites :

- attirer l'attention de la Direction sur certaines formes de discrimination ou d'injustice qui existent dans certaines agences.
- Faire comprendre justement aux supérieurs hiérarchiques que dorénavant les collaborateurs ont la possibilité d'un recours. Ces premiers préféreront peut-être attribuer une augmentation individuelle au collaborateur plutôt que d'attirer l'attention, notamment s'il s'agit d'injustices basées sur des critères n'ayant aucun lien avec les qualités professionnelles du salarié. Nombreux sont les collaborateurs ayant des Entretiens Annuels jugés satisfaisants et qui malgré cela n'ont pas d'augmentation individuelle depuis plusieurs années.

A noter que ce recours concerne les cadres et les non-cadres.

3°) Sous réserve d'aboutir à un accord, la direction proposait d'attribuer au personnel permanent jusqu'au niveau 5b inclus, une prime exceptionnelle compte tenu des bons résultats économique de l'entreprise (qui maintenant, nous le savons est de 400 euros).

Nous sommes conscients bien sûr, de n'avoir pas obtenu gain de cause sur toutes nos demandes, nous aurions préféré voir attribuer à toutes les catégories une augmentation générale de 4%.

Mais réalistes nous avons préféré briser le processus négatif installé depuis plus de vingt années qui se terminait invariablement par un protocole de désaccord, négocier les augmentations qu'il était possible d'obtenir et mettre en place avec la Direction les bases d'une véritable négociation qui nous l'espérons permettront dans les années à venir de progresser dans un sens toujours plus favorable aux collaborateurs de l'entreprise.

## **L inexécution du préavis ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages...**

L'inexécution du préavis ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail. C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation dans un récent arrêt (2 juillet 2003, n°1858 F-D, M.X c/société Gimag).

On sait qu'une faute grave ou lourde justifie le licenciement du salarié sans préavis ni indemnité. Dans cette affaire, un salarié licencié parvient à faire requalifier sa prétendue faute lourde en faute simple. De fait, il retrouve le droit d'obtenir une indemnité pour le préavis qu'il n'a pas exécuté à la demande de l'employeur. Ce dernier lui verse une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait touchés s'il avait effectué son préavis. D'accord, dit le salarié, mais si j'avais pu effectuer mon préavis, j'aurais pu continuer à utiliser ma voiture de fonction mise à ma disposition, conformément aux clauses de mon contrat de travail. Il réclame le versement d'une indemnité équivalente à l'avantage en nature dont il a été privé. La Cour d'appel rejetant sa demande, le salarié se tourne vers la Cour de cassation. Et obtient gain de cause !

Chez Manpower, il est courant que le collaborateur licencié n'effectue pas son préavis sur son lieu de travail. Celui-ci lui étant néanmoins payé entièrement.

Nous avons cependant constaté que de nombreux problèmes surviennent lorsque le paiement des anciennes primes RN et DSO tombaient au cours de ce préavis notamment à la fin du dernier mois.

Les RRH, font croire relativement souvent au collaborateur licencié qu'il n'a pas droit à ces primes car il n'est plus à l'agence.

Evidemment, c'est faux ! Et il suffit que le collaborateur insiste et menace d'une action en justice pour que généralement il obtienne gain de cause.

Nous craignons qu'avec le nouveau système de rémunération variable comportant 3 ou 4 primes les choses aillent en empirant.

Nous en profitons d'ailleurs pour demander à quelques RRH d'arrêter de se comporter comme des marchands de tapis lorsqu'ils entament une transaction avec un collaborateur licencié. Ce collègue déjà déstabilisé par son licenciement a droit à un minimum d'égards et au versement de tout ce qui lui est dû.

En cas de litige, n'hésitez pas à contacter un représentant du personnel de votre choix. L'expérience qu'il a acquis au cours de ses mandats vous sera utile.

## **Faites-vous du harcèlement sans le savoir ?**

La loi de modernisation sociale votée en janvier 2002 reconnaît le harcèlement moral comme un délit, passible au maximum de 15 000 euros d'amende et d'un an de prison. Les salariés peuvent en outre avoir recours aux prud'hommes pour attaquer leur entreprise et demander de substantiels dommages et intérêts pour le préjudice subi. Jacques Bourquencier, chef de greffe adjoint au Conseil de Prud'hommes de Paris, explique que " la quasi-totalité des salariés qui contestent aujourd'hui leur licenciement affirment qu'ils ont aussi été harcelés ".

Certaines failles et incohérences de la loi de janvier conduisent à des abus.

En effet, la définition officielle du harcèlement est floue et totalement subjective : n'importe quel agissement répété d'un supérieur ou d'un collègue susceptible de toucher la dignité d'une personne, de compromettre sa santé ou son avenir professionnel peut être condamné, souligne Capital.

Aussi, les managers et responsables doivent savoir ne pas dépasser la limite dans leur relation avec leurs collaborateurs. En effet, une critique un peu trop vive, des refus répétés de promouvoir ou une charge de travail jugée excessive, peuvent désormais, mener l'entreprise droit au tribunal ou aux prud'hommes.

De nombreux cadres suspectés à tort ou à raison de harcèlement ont à leur décharge le fait d'être eux-mêmes continuellement sous pression en raison des 35 heures, la réduction des embauches et les objectifs à tenir. Sylvain Niel, avocat au cabinet Fidal, souligne cependant que " les cadres ont un pouvoir de direction légitime. L'important est qu'aucune décision ne soit prise avec l'intention de nuire à un salarié ".

Pour éviter toutes accusations de harcèlement dues à des situations de flottement dans le management, il faut au maximum expliquer les décisions et les ordres donnés. Il ne faut pas par ailleurs donner de jugements subjectifs ou personnels.

Parmi les attitudes condamnées par la loi de janvier figurent : s'acharner sur un seul salarié en lui mettant la pression, se moquer régulièrement d'un employé devant ses collègues sur son travail ou un détail de son physique, traiter de bon à rien un collaborateur et multiplier les propos humiliants, refuser une augmentation ou une formation de façon systématique et sans justification

*Capital Janvier 2003*

## Pourquoi faut-il déclarer un accident du travail ?

Du plus bénin au plus grave, tout accident du travail doit être déclaré. Cette formalité simple et indispensable est une étape essentielle dans la procédure de reconnaissance du caractère professionnel d'un accident.

Tout accident survenu du fait ou à l'occasion du travail est considéré comme accident du travail. L'accident de trajet, qui survient entre la résidence du salarié et son lieu de travail ou entre le lieu de travail et celui où il prend habituellement ses repas est aussi considéré comme un accident de travail.

La victime d'un accident du travail doit, sauf cas de force majeure, dans les 24 heures, informer ou faire informer son employeur. Pour les salariés liés par un contrat de travail temporaire, l'information est à transmettre à l'employeur « utilisateur » qui se doit de prendre contact ensuite avec l'entreprise de travail temporaire.

L'employeur déclare dans les 48 heures à la CPAM dont dépend la victime, tout accident du travail dont il a eu connaissance, en précisant notamment les circonstances de l'accident, la nature et le siège des lésions.

Un salarié victime d'un accident du travail peut prétendre obtenir une réparation des préjudices subis par :

- une prise en charge directe du coût des soins (médecin, pharmacien, hôpital), de l'appareillage, de la rééducation fonctionnelle et de l'éventuelle réadaptation professionnelle.
- Le versement d'indemnités journalières compensant la perte de salaire due à l'arrêt de travail ;
- Le versement d'indemnités en capital ou d'une rente d'incapacité permanente lorsque la victime est reconnue avoir perdue une partie de ses capacités ;
- Une indemnisation de la perte de revenu pour le foyer, versée aux proches à travers des rentes d'ayant droit, lorsque la victime est décédée des suites de cet accident du travail.

Source : CRAM Bretagne

### **BULLETIN D'ADHESION A LA SECTION SYNDICALE CFTC-MANPOWER**

M. Mme Mlle

Nom :

Prénom :

Adresse :

Qualification :

*Les cotisations sont pour une année de 96 euros. Toutefois, le paiement peut être proratisé par le nombre de trimestres restant jusqu'à la fin de l'année en cours (minimum 1 trimestre soit 24 euros) et/ou en 4 versements. Le bulletin d'adhésion est à envoyer à : **CFTC-MANPOWER 13, rue Dautancourt 75017 Paris** accompagné de vos cotisations. Chèque à l'ordre de ' CFTC :*

*Rappel : 50 % du montant de vos cotisations syndicales sont déductibles de vos impôts.*