BULLETIN D'INFORMATIONS

C.F.T.C – MANPOWER

Pour un monde plus juste et plus humain

Novembre 2007

N° 33

Page 1 :
Editorial : la GPEC

Page 2
Quelques infos que vous ne lirez pas ailleurs

Page 3 :
L'employeur doit apporter la preuve conjointe d'une fixation d'objectifs

Les jeunes mères assument leurs charges familiales au détriment de leur carrière.

Page 4
La CFTC écrit pour demander des négociations sur l'interessement

Page 5
Le pays de PERMAWON : un monde merveilleux

Page 6 :
Nos coordonnées

Bulletin d'adhésion

CFTC-MANPOWER
13 rue Dautancourt
75017 PARIS

Téléphone : 01.42.29.14.93
Fax : 01.42.29.14.97

Courriel :
cftc-manpower@wanadoo.fr

Sites internet :
http://cftc.manpower.free.fr
http://syndicat-interim.com

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences une chance à saisir pour les salariés et l'entreprise.

Dans quelques semaines, la direction et les syndicats entreront en négociation sur la GPEC.

Pour la CFTC, anticiper les évolutions pour mieux – le moment venu – les gérer économiquement, socialement, humainement, c'est être pleinement responsable.

Dans le contexte actuel de mutations importantes et de forte mobilité, après un plan social qui a laissé des traces durables dans l'entreprise, les représentants CFTC savent qu'anticiper, c'est donner aux salariés et à l'entreprise les meilleures chances de comprendre ce qui se joue en matière d'adaptation et d'en maîtriser les effets sur notre travail.

Encore méconnue et souvent controversée parce que détournée de son objectif initial (certaines entreprises en font un avant projet à un plan de licenciements) la GPEC est avant tout un outil d'anticipation qui peut concilier besoins de performance des entreprises et aspirations des salariés.

Une vraie GPEC a en effet comme principaux objectifs, l'emploi pérenne dans l'entreprise, l'employabilité toujours plus grande des salariés dans et hors de l'entreprise, la recherche permanente de solutions alternatives au licenciement.

La démarche CFTC en matière de GPEC est donc aujourd'hui doublement offensive :

- inciter MANPOWER a articuler sa stratégie commerciale et sa gestion prévisionnelle à moyen et long terme des emplois et des compétences, c'est à dire axer l'action de l'entreprise autant sur les aspects sociaux que sur la recherche des gains de l'entreprise.

- Rendre les salariés et leurs représentants acteurs de leur avenir professionnel et de la gouvernance d'entreprise.

L'accord ne doit pas se focaliser sur les forts potentiels, mais doit concerner tous les salariés.

Améliorer la compétence et reconnaître l'expérience. Ceci passe par l'établissement d'un lien avec le plan de formation ; la réalisation d'entretiens professionnels pour définir les besoins et les souhaits du salarié.

Cet objectif implique également la mise en pratique du DIF, CIF, du bilan de compétences, de la VAE.

Dans les négociations qui vont s'ouvrir, nous assurerons comme à l'habitude, notre rôle de partenaires pleinement responsables afin d'assurer une totale réussite à ce projet nécessaire à la bonne marche de l'entreprise et au bien-être de ses salariés.

Vos représentants CFTC.

Dans un article paru aux USA, J.JOERES annonce le 27 août 2007 le feu vert du conseil d'administration pour le rachat éventuel de 400 millions de dollars d'actions de Manpower INC.

Cet été, les faillites en cascade des banques spécialisées dans les prêts hypothécaires aux U.S.A ont entraîné une dégringolade des marchés boursiers sur toutes les places internationales.
MANPOWER INC n'a pas été épargné perdant jusqu'à 30% de sa valeur.

Dans un article paru le 27/08 le président de MANPOWER INC annonce que le groupe a acheté pour 325 millions de dollars d'actions de MANPOWER afin dit-il « à créer de la valeur pour nos actionnaires » et « de rendre du cash à nos actionnaires » (*lire le communiqué ci-dessous*).

Communiqué.

Le 27 août 2007, le conseil d'administration de MANPOWER INC a approuvé un nouveau programme de rachat d'actions qui donne à la société la possibilité de racheter jusqu'à 5 millions d'actions, sans dépasser un prix total de rachat de 400 millions de dollars de parts de l'entreprise émises et exceptionnellement.

Les achats dans le cadre de ce programme pourront être effectués à plusieurs moments sur le marché commun ou au cours de transactions particulières.

La société a également annoncé avoir fini son programme de rachat autorisé en octobre 2006. Dans le cadre de cette autorisation 4,4 millions d'actions ont été rachetées pour un total de 325 millions de dollars. Tous les rachats de ce programme ont été effectués en 2007.

« MANPOWER s'est engagé à créer de la valeur pour nos actionnaires » a dit Jeffrey A. JOERES, président et CEO de MANPOWER. « Cette autorisation va nous permettre de rendre à nos actionnaires du cash supplémentaires d'une manière efficace en continuant à soutenir une forte croissance de nos activités et à maintenir notre flexibilité financière ».

Le Suisse Adecco annonce une nouvelle acquisition stratégique en Allemagne. Le leader mondial du travail temporaire rachète le groupe Tuja pour 800 millions d'euros.

La transaction, qui devrait encore recevoir l'aval des autorités de la concurrence d'ici au troisième trimestre, sera réglée principalement en cash.

Cette stratégie est parfaitement en ligne avec la stratégie d'Adecco, a souligné son patron Dieter Scheiff, lundi lors d'une conférence sur Internet. Adecco reprendra 97% de Tuja dans un premier temps, puis les 3% restants à fin 2007. La société a été rachetée au fonds de private equity Barclays (91%) et au management de la société (9%).

Avec 4% du marché, la société TUJA est le numéro cinq du placement de personnel outre-Rhin. Spécialisée sur le secteur automobile, l'aéronautique et l'industrie du métal, Tuja se focalise essentiellement sur les ouvriers qualifiés.

En ajoutant le groupe DIS (4% également), dont Adecco a acquis plus de 82% l'an passé, Adecco détiendra au total 13% du marché allemand de l'emploi, par ailleurs très fragmenté. Il rejoint ainsi le leader local, Randstad, dont la part s'élève aussi à 13% et devance ses concurrents Manpower et Persona (5% chacun). ***Communiqué de presse.***

Cherchez l'erreur !

Manpower INC a dépensé ou budgeté 725 M$ pour soutenir le cours de ses actions en bourse et satisfaire ainsi les actionnaires.
ADECCO a acheté pour 800 M$ un des grands du travail temporaire en Allemagne.

Pendant ce temps ça roule pour MANPOWER CHINA !

Le gouvernement chinois a accordé à Manpower Inc. une autorisation pour fournir des prestations de travail temporaire en Chine, un succès pour la compagnie dans ses efforts de développer son activité en Asie. La firme Manpower, basée à Milwaukee, est le seul opérateur du marché de l'emploi présent en Chine qui ait obtenu une telle autorisation, a indiqué Lucille WU, gérante de Manpower Chine, dans un récent entretien accordé dans les bureaux de la compagnie à Shanghai.

Le personnel du bureau de Shanghai, sous l'autorisation du Ministère de l'emploi chinois, a obtenu pour Manpower une autorisation pour un projet pilote.

Ce projet pilote, concomitant avec la récente publication de la loi chinoise sur le contrat de travail qui va réguler le travail temporaire à compter du 1er janvier 2008, va alimenter la croissance nécessaire des services de l'emploi pour l'industrie a annoncé Manpower en conférence de presse. La nouvelle législation définit les responsabilités de l'employeur et les formes d'organisation de main-d'œuvre, en rehaussant les normes sur le travail temporaire et la gestion des ressources humaines pour les entreprises utilisatrices et les entreprises de personnel temporaire.

Manpower, qui est entré sur le marché chinois en 1994, y avait été initialement cantonnée au marché du recrutement. Manpower représente actuellement 500 salariés à travers 12 villes en Chine, à comparer aux 350 salariés dans 37 bureaux répartis dans 9 villes il y a un an.

L'employeur doit apporter la preuve d'une fixation conjointe des objectifs.

En présence d'une clause comportant une part variable dont le versement est subordonné à la réalisation d'objectifs fixés chaque année d'un commun accord, l'employeur doit engager annuellement une négociation et ne peut en aucun cas les fixer unilatéralement. Il lui appartient de prouver qu'il a ouvert les négociations, décide la Cour de cassation dans un arrêté du 4 juillet 2007.

A l'employeur d'établir l'existence de négociations.

Un salarié devenu directeur commercial a accepté en 1997, un avenant prévoyant que sa rémunération comporterait une part variable dont le versement était subordonné à la réalisation d'objectifs fixés annuellement d'un commun accord. Suite à son licenciement fin 1999, l'intéressé a saisi la justice pour obtenir paiement de ses primes d'objectifs pour les années 1997 à 1999. Une demande à laquelle la Cour d'appel de Lyon a fait droit, l'employeur ne produisant « aucun document établissant l'existence comme convenu à l'avenant au contrat de travail, d'une fixation conjointe en début d'année des objectifs ».

La haute juridiction approuve la condamnation de l'entreprise au paiement de primes d'objectifs, avec un raisonnement en deux temps :

- il appartient à l'employeur d'engager chaque année des négociations avec le salarié et d'apporter la preuve des négociations,
- à défaut d'avoir négocié les objectifs avec le salarié, l'entreprise est débitrice des primes d'objectifs, primes dont le montant est fixé par le juge auquel la tâche incombe, lorsque les objectifs n'ont pu être définis entre les parties.

Non seulement l'employeur qui passe outre les prévisions contractuelles est débiteur des primes d'objectifs, mais il ne peut invoquer un défaut de réalisation des objectifs comme motif de licenciement.

Cass Soc. 4 juillet 2007 n°05-42.616 F-D).

Les jeunes mères assument les charges familiales au détriment de leur carrière

L'arrivée d'un enfant dans un couple de jeunes professionnels a des conséquences très différentes sur l'évolution des carrières du père et de la mère. Quand il s'agit de concilier vie professionnelle et familiale, les deux sexes sont en effet loin d'être égaux. Telle est la conclusion de l'étude menée par Dominique Epiphane et Thomas Couppié du Centre d'Etudes et de recherches sur les qualifications (Céreq) sur les jeunes vivant en couple à l'issue de leur septième année de vie active.

« *En dépit (…) d'une autonomisation des femmes par rapport à la fonction maternelle (…), devenir mère semble demeurer, dès les premières années de vie active, un obstacle à la promotion sur le marché du travail* » affirme le Céreq.

Ainsi plus souvent que l'homme, la femme voit sa carrière modifiée par l'arrivée d'un enfant : selon des chiffres de 2005, elles sont 32% à reconnaître que la naissance d'un premier enfant à des conséquences sur leur emploi.

Cette part s 'élève à 49% après une deuxième maternité. A l'inverse 91% des hommes déclarent que la naissance d'un enfant ne change rien à leur situation professionnelle et 96 % conservent le même discours après une deuxième naissance.

Pour la mère, les incidences d'une première naissance sur une carrière sont diverses : passage à temps partiel (17%), changement de poste ou mutation (11%), démission (7%), congé parental à temps complet (4%)…

Le passage au temps partiel est encore plus fréquent après une deuxième naissance (35%). Cela a bien entendu des incidences sur les revenus des femmes : à temps de travail réduit, salaire réduit. Les rôles au sein du couple et sur le marché du travail sont clairement répartis : c'est la carrière de l'homme « *anticipée comme plus prometteuse* », qui est privilégiée dans le couple.

Les difficultés d'insertion professionnelle que rencontrent les femmes moins diplômées « *renforcent les rôles sociaux qu'ont les hommes et femmes très tôt intériorisés* » explique le Céreq.

Si la femme est de plus en plus présente dans le monde du travail, sa carrière professionnelle est encore souvent reléguée au second plan lorsque se pose la question de la famille et quand elle conserve un emploi à temps plein, elle doit mener de front ses deux fonctions. (***Les échos 08/08/2007***)

Bulletin N° 33 Novembre 2007

MANPOWER CFTC
La Vie à Défendre

SECTION SYNDICALE C.F.T.C.
MANPOWER FRANCE

Permanence : 13, rue Dautancourt 75017 PARIS
Téléphone : 01.42.29.14.93
Fax : 01.42.29.14.97
Email : cftc-manpower@wanadoo.fr

Copie à M. Jean-François DENOY

Sté MANPOWER
à l'attention de Mme Françoise GRI
7/9 rue Jacques Bingen
75017 PARIS

Paris, le 25 mai 2007

Madame le Président,

Vous n'êtes certainement pas sans ignorer le faible montant de la participation que MANPOWER attribue à ses salariés et ceci depuis plusieurs années.

A l'occasion de vos déplacements en agences et de la rencontre avec certains collaborateurs du Siège, vous avez constaté que le personnel de MANPOWER ne ménage pas ses efforts et ne compte plus les heures supplémentaires qu'il effectue au quotidien.

Il nous apparaît donc évident que la participation ne peut plus servir à motiver et à récompenser le personnel pour son travail et les efforts supplémentaires qu'il produit chaque jour pour atteindre les objectifs sans cesse plus élevés que lui assigne la direction.

Aussi, en tant qu'acteurs responsables du dialogue social et de la bonne marche de l'entreprise, les représentants CFTC vous demandent d'ouvrir dans les meilleurs délais, une négociation sur l'intéressement des salariés aux bénéfices de l'entreprise.

L'intéressement nous parait constituer un puissant outil de motivation permettant d'associer les salariés aux performances économiques de l'entreprise ; laquelle est d'ailleurs gagnante, car outre cette motivation supplémentaire, elle bénéficie d'exonérations de charges et de déductions fiscales.

La création d'un plan d'épargne entreprise (PEE) pourrait être une solution intéressante pouvant être également proposée aux salariés.

Je vous remercie de l'attention que vous porterez à ce courrier et je vous prie d'accepter Madame le Président, mes sincères salutations.

Alain BEC
Délégué syndical central CFTC

4 . . . . . .

Une des revendications majeures de la CFTC :

La mise en place d'un intéressement aux bénéfices pour les salariés de MANPOWER.

Manpower

Section syndicale CFTC
Monsieur Alain Bec

13 rue Dautancourt

75017 Paris

Paris, le 6 juillet 2007

Objet :
Votre courrier du 25 mai 2007

Monsieur le Délégué Syndical Central,

Votre correspondance ci – dessus référencée, adressée à Madame Françoise Gri, a retenu toute notre attention et nous vous remercions d'excuser le délai pris à notre réponse.

Votre préoccupation concerne l'ouverture de prochaines négociations portant sur la mise en œuvre d'un accord d'intéressement, de même que la création d'un PEE.

Ces sujets qui ne peuvent s'appliquer distinctement aux salariés Intérimaires ou Permanents, ont déjà fait l'objet, fin 2004 et début 2005, de négociations approfondies dans le sens où elles avaient conduit à la signature d'un accord PEE/Perco, par plusieurs organisations syndicales, dont la vôtre, mais qui à l'époque, ne composaient pas la majorité requise.

Or, c'est une négociation particulièrement technique et qui requiert la présence d'un partenaire bancaire. S'y engager une nouvelle fois supposerait que l'aboutissement de ce travail ne soit pas promptement remis en cause.

Nous avons donc besoin d'y réfléchir et de savoir si l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise partage votre point de vue.

Nous en reparlerons donc à la rentrée, dans le cadre de la définition de notre agenda et des thèmes de négociations à retenir.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Délégué syndical central, l'expression de notre considération distinguée.

Jean – François Denoy
Directeur des Ressources Humaines

Si la négociation sur la GPEC constitue actuellement la priorité, nous comptons bien dans un proche avenir relancer ce sujet et demander l'ouverture prochaine de négociations.

Le pays de PERMAWON : Un monde merveilleux …

Revenons quelques années en arrière…

Au cours du premier épisode (janvier 2004), les petits lutins avaient été alertés par un article expliquant les effets pervers de la création de la holding PERMAWON France. De plus, la mise en place d'une énorme redevance plus imposante chaque année, allait vider les économies que les lutins avaient mis des années à amasser.

Au deuxième épisode (janvier 2006), les lutins apprennent qu'un plan social pour raisons économiques était mis en place chez le PERMAWON français, lequel n'avait jamais été aussi riche et n'avait jamais gagné autant d'argent.

Aujourd'hui, nous allons vous raconter la suite de l'histoire de PERMAWON où les actionnaires sont les rois ! ! !

Pour les petits lutins, Internet est un outil formidable, une mine de renseignements. Ils peuvent ainsi connaître les principaux actionnaires de PERMAWON, le nombre d'actions distribué à chacun de leurs dirigeants et toutes sortes d'informations dont ils n'auraient pas connaissance sans cet outil formidable.

Le 28 août dernier, le père FOUETARD découvre un article où le PERMAWON des USA appelé également BIG BOSS annonce que la société a dépensé des centaines de millions de dollars pour racheter des actions de son entreprise.

Mais que s'est-il passé au juste ?

PERMAWON est désespéré : l'action de sa société en bourse ne décolle pas depuis plusieurs mois. Les actionnaires commencent à râler et lui ont dit qu'ils allaient bientôt aller voir ailleurs si cela ne s'arrangeait pas. « Ces fonds de pension sont vraiment gourmands » se dit-il. « Plus on leur en donne et plus ils en veulent ».
« Il faut que je réagisse avant que mon conseil d'administration me rappelle à l'ordre. Vite appelons mon fidèle chef comptable ».
« Il faut me trouver un moyen de faire remonter cette fichue action. Débrouillez-vous ! » dit PERMAWON . Le chef comptable est un magicien. Déjà, il est à l'origine du (célèbre) montage de la holding qui a rapporté tant d'argent !
« Votre grandeur, pour que l'action monte, il faut qu'il y ait plus de demandes sur le marché. A nous de créer la demande. Quand le marché s'apercevra qu'il y a d'importants paquets d'actions achetés sur PERMAWON, il suivra ! ! »

Pas bête se dit PERMAWON « tu m'as encore sauvé la mise ! Allez file. Je m'occupe de convaincre mon conseil d'administration d'autoriser l'achat de 325 millions de dollars. Avec ça cela serait bien le diable si l'action ne décolle pas ! ! »

Et en effet, l'action décolle et atteint bientôt des records puisqu'elle double en quelques mois.

Le Père FOUETARD qui farfouille sur Internet est tombé sur un communiqué qui relate cette histoire.

« Toujours aussi bavard ce PERMAWON » pense t-il « A première vue, rien d'anormal! Après tout, une société qui devient propriétaire de ses actions est plutôt une bonne chose. Cela peut éviter une OPA. Une action trop faible pourrait attirer les convoitises d'une autre société… ».
Mais la suite de l'article n'est pas à la hauteur de ses illusions. Il apprend en effet, que si les actions ont été achetées ce n'est que pour plaire aux actionnaires de PERMAWON. Il lit dans le texte «…à créer de la valeur pour nos actionnaires » et « de rendre du cash à nos actionnaires. »

Entre-temps suite à des magouilles de certaines banques sur les prêts immobiliers, la bourse du pays de PERMAWON s'est effondrée.

« Tout est à refaire » se lamente PERMAWON et il refile chez son conseil d'administration pour réclamer à nouveau 400 millions de dollars qu'il obtient d'ailleurs facilement.

Le père FOUETARD se dit qu'au pays de PERMAWON, les actionnaires gagnent à tous les coups. Quand la bourse monte, ils encaissent les plus values ! Quand la bourse baisse (c'est le risque pour ceux qui choisissent d'investir en bourse), PERMAWON est là pour leur racheter leurs actions à un taux encore élevé !

Que se passerait-il si suite à un retournement de législation, l'action chutait ? Quelle serait la valeur de ces millions de dollars dépensés alors que l'action est encore à un cours élevé ? Faudra-t-il encore et encore acheter et dépenser des millions de dollars pour soutenir artificiellement le cours ?

Ces centaines de millions de dollars, d'où proviennent-ils ? La société mère ne va pas fort ! Elle est en baisse contrairement aux autres filiales. La poule aux œufs d'or de PERMAWON est sa filiale française. C'est elle

qui va certainement fournir la majeure partie des fonds nécessaires à l'opération via la holding. Ainsi, le père FOUETARD comprend que la boucle est bouclée : création d'une holding + redevance de marque + plan social permettant d'économiser sur la masse salariale = cash flow permettant de gérer les fonds en fonction des aléas de la bourse.

Pendant ce temps, le principal concurrent de PERMAWON a choisi une autre option : utiliser les bénéfices de son entreprise pour racheter d'autres sociétés de travail temporaire et conforter ainsi sa place de leader : ainsi il vient de racheter pour 800 millions d'euros le n°5 du placement de personnel en GERMANIE.

« Pas grand chose à faire, c'est quand même bête de dépenser tant d'argent pour des actions en bourse » se dit le père FOUETARD. «Allez, je vais quand même avertir les lutins » !

A la CFTC, les consultants en recrutement ont également leur représentant

vous souhaitez des réponses à vos questions,vous recherchez des informations, vous avez besoin d'aide…

Contactez

Des questions, une aide : contactez un de nos délégués permanents :

✂- -

BULLETIN D'ADHESION A LA SECTION SYNDICALE CFTC-MANPOWER

M. Mme Mlle Nom : Prénom :

Adresse : Profession :

Téléphone : Adresse internet :

Les cotisations sont, pour une année, de 98 euros. *Le paiement peut être réalisé : a)* en fonction du nombre de trimestres restant à courir jusqu'à la fin de l'année en cours (minimum 1 trimestre soit 24,50 euros), b) * ou en 4 versements.*

Le bulletin d'adhésion est à envoyer à : **CFTC-MANPOWER 13, rue Dautancourt 75017 Paris,** accompagné de votre cotisation. Le chèque étant à rédiger à l'ordre de « CFTC ».

Rappel : ***66 %*** *du montant de vos cotisations syndicales sont déductibles de vos impôts.*

 . . . .