BULLETIN D'INFORMATIONS

C.F.T.C – MANPOWER

Pour un monde plus juste et plus humain

Mars 2009

N° 36

Page 1 :
La CFTC signera l'accord sur la mobilité

Page 2 à 3 :
Analyse et commentaires de l'accord

Page 4 :
Les coordonnées des représentants du personnel CFTC par DO

Bulletin d'adhésion

CFTC-MANPOWER
13, rue Dautancourt
75017 PARIS

Téléphone : 06.76.44.04.02
Fax : 01.42.29.14.97

Courriel :
cftc-manpower@wanadoo.fr

Site Internet :
http://cftc.manpower.free.fr

La C.F.T.C. signataire de l'accord sur la mobilité…

Après avoir largement contribué à l'amélioration du texte et obtenu des contreparties conséquentes pour les salariés, le syndicat C.F.T.C. de Manpower a consulté l'ensemble de ses représentants permanents (délégués syndicaux, membres des comités d'entreprise et délégués du personnel) et demandé l'avis de nombreux salariés permanents non syndiqués.

A la suite de cette consultation, il fut décidé d'être signataire de l'accord concernant la mobilité au sein de l'entreprise.

Cette décision était lourde de conséquence puisque 2 syndicats avaient donné un avis positif à la signature et 2 autres l'avaient refusée. Un avis négatif de notre syndicat pouvait donc faire échec à l'accord puisqu'il faut actuellement chez Manpower la signature de 3 syndicats sur 5 pour le valider (Loi Fillon de juillet 2008).

Cet accord a le mérite notamment :

1° d'uniformiser les dispositions d'accompagnement au sein des différentes DO. Les mesures « à la tête du client » sont censées ne plus exister ;

2° d'améliorer les contreparties existantes pour les déplacements ;

3° d'assurer une protection des salariés contre d'éventuelles mobilités discriminatoires ;

4° de définir le temps de déplacement (aller/retour) comme du temps de travail et indemnisé dès le premier kilomètre ;

5° d'aménager les horaires de début et de fin de journée en cas de déplacement à l'intérieur d'un centre de profit;

6° de prendre en compte les contraintes familiales dans les demandes de mobilité ;

7° d'assurer une traçabilité des déplacements en vue d'une reconnaissance ultérieure des efforts consentis par chaque salarié.

Les dispositions du présent accord sont conclues à durée déterminée, et en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010, ce qui permettra aux partenaires sociaux de faire un bilan et de tirer des conclusions en vue d'une éventuelle reconduction de l'accord.

La flexibilité demandée par la direction n'a pas été sans provoquer à la CFTC Manpower de nombreux débats. Toutefois, la forte baisse des effectifs dans les agences oblige l'entreprise à des équilibrages d'effectifs entre les agences en sureffectif et celles qui nécessitent des remplacements provisoires ou définitifs. Nous en sommes conscients.

Nous étions également inquiets sur les bouleversements que pouvaient induire dans la vie familiale des salariés les déplacements causés par la mobilité.
La prise en compte du temps de trajet comme temps de travail a levé nos craintes et beaucoup contribué à notre signature.

Enfin dernier point noir, en augmentant les déplacements, le risque d'accident de la route s'en trouve accru de même que les PV et points de retrait. Là encore le fait que le temps de déplacement soit intégré dans le temps de travail devrait éviter des vitesses excessives sur les trajets.

Le syndicat C.F.T.C. va rester vigilant quant à la bonne application de cet accord et demande aux salariés de Manpower de remonter à ses représentants toute difficulté rencontrée dans une mobilité acceptée ou refusée.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin d'informations supplémentaires.

Vos élu(e)s C.F.T.C.

Accord sur la mobilité chez Manpower France

La mobilité est divisée en quatre catégories, chacune accompagnée de contreparties qui sont parfois spécifiques :
- L'affectation temporaire ;
- Les déplacements à l'intérieur d'un centre de profit ;
- La mobilité géographique sans déménagement ;
- La mobilité géographique avec déménagement.

Les deux premières sont les plus courantes, ce sont donc celles qui sont censées intéresser le plus les salariés de Manpower. Nous vous les expliquons et attirons votre attention sur les points les plus importants :

Affectation temporaire

Affectation Temporelle Partielle :
Les affectations temporaires partielles concernent des affectations d'une durée hebdomadaire de moins de 5 jours par semaines. Elles obéissent aux mêmes règles que celles des pleines affectations temporaires, avec une application des dispositions pécuniaires prorata temporis.

Commentaires : C'est un point primordial qui au départ ne figurait pas dans l'accord. Les syndicats ont obtenus les mêmes compensations au prorata temporis que pour une affectation temporaire égale ou supérieure à 5 jours.

Contrat de travail :
Identification de l'unité de rattachement initial au contrat de travail comme base de départ de l'appréciation de la mobilité. Un avenant au contrat de travail doit être établi à chaque modification des dispositions contractuelles relatives du lieu de rattachement.

Commentaires : C'est de l'Unité de Rattachement que va dépendre le versement et l'attribution des compensations. Il faut donc être bien vigilant à ce que l'on ne vous modifie pas cette UR sans vous prévenir et vous faire signer un avenant.

Durée et fin de période d'affectation :
Limitée à 6 mois sur 12 mois consécutifs.

Traçabilité :
Chaque affectation temporaire donne lieu à un enregistrement comme mobilité provisoire qui permet d'apprécier les adaptations consenties

Commentaires : Finis les efforts consentis par le salarié et oubliés quelques mois plus tard lors de l'entretien annuel par l'arrivée d'un nouveau responsable ou par une perte subite de mémoire de celui en fonction. La traçabilité est un élément important de la reconnaissance des efforts du salarié par l'entreprise.

N'hésitez pas à la mettre en avant (preuve à l'appui) lors d'une demande d'évolution de carrière ou d'augmentation.

Information :
Le Management propose à des salariés de répondre à cette affectation temporaire, en tenant compte de la situation personnelle et sociale des salariés concernés. Cette dernière affectation donnera lieu à une information de la commission de suivi des mobilités.

Commentaires : N'hésitez pas à saisir soit les délégués du personnel soit un membre de la commission de suivi si vous estimez être victime d'une mobilité discriminatoire et/ou contraire à l'esprit de l'accord (situation familiale par exemple).

Objectifs professionnels et rémunérations :
Concernant les primes basées sur les résultats collectifs, le salarié affecté temporairement demeure intéressé aux résultats, bénéficie d'une garantie de primes liées à la performance de son affectation habituelle conformément au mode de calcul régi par les mémos primes en vigueur. Il percevra les primes comme s'il n'avait pas quitté son affectation habituelle. Cependant si les primes de son affectation d'accueil sont plus élevées, le salarié en bénéficiera en lieu et place de son affectation habituelle. S'agissant des objectifs individuels et des primes éventuellement associées (commerciaux), un point-évaluation systématique doit être fait, entre le manager et le salarié, sur les conséquences de l'affectation temporaire par rapport aux objectifs. Le cas échéant cela peut donner lieu à la modification des objectifs initiaux. Un Bilan Professionnel est réalisé à l'initiative du Manager initial, dès lors que la période d'affectation dépasse 2 mois.

Commentaires : Clause primordiale inscrite à la demande expresse des syndicats. La prise en compte d'une mobilité provisoire dans la revoyure des objectifs est primordiale pour l'atteinte ou non de ceux-ci. Bien souvent lors de l'entretien annuel les mobilités provisoires passaient à la trappe et la hiérarchie n'en tenait pas compte.
De même vérifiez bien s'il n'est pas plus avantageux pour vous de bénéficier des primes liées à votre nouvelle affectation provisoire plutôt qu'à votre agence de rattachement.

Aménagement des horaires de travail
Le changement temporaire d'affectation peut entraîner pour certains salariés des modifications d'organisation familiale, du fait notamment de l'allongement du temps de trajet.
Le temps de trajet supplémentaire est considéré comme du temps de travail (sauf cas d'affectation temporaire nécessitant un hébergement sur place). De même les parcours de liaison en début et fin de semaine pour une affectation temporaire avec hébergement hebdomadaire, sont considérés comme temps de travail.
Pour les salariés –sauf les salariés Cadres en forfait jour -, des aménagements d'horaires pourront être proposés selon les circonstances et à la demande du salarié concerné dans les modes suivants :

→ Décalage des horaires de début et de fin de journée sur la pause déjeuner : le salarié doit disposer d'un délai raisonnable d'interruption de travail de 45 minutes, lui permettant de se restaurer.

→ Décalage des horaires de début et de fin de journée : plus tôt ou plus tard, le matin comme le soir.

L'aménagement d'horaire ainsi organisé doit figurer au planning de l'unité de travail, mention faite de l'heure de démarrage, de l'heure de déjeuner et de fin de journée

Commentaires : Une des clauses essentielles qui a conduit la CFTC a donner un avis positif à la signature : la reconnaissance comme temps de travail du temps de trajet supplémentaire.

Clause que nous retrouverons dans la mobilité à l'intérieur d'un centre de profit.

La prise en compte du trajet comme temps de travail permet au salarié d'intégrer son déplacement dans l'amplitude des horaires d'ouverture de l'agence.

Exemple : une salariée a une demi-heure de déplacement aller et une demi heure retour supplémentaires pour se rendre à sa nouvelle agence provisoire par rapport à son agence de rattachement. Elle pourra ainsi ouvrir l'agence une demi-heure plus tard et la fermer une demi heure plus tôt afin de compenser le temps de trajet.

Prime exceptionnelle d'affectation temporaire

Pour toute affectation temporaire, d'une durée supérieure ou égale à 5 jours ouvrés, consécutifs ou non, en dehors de son centre de Profit, le salarié se voit attribuer une prime exceptionnelle d'affectation temporaire de 50 € brut /semaine pendant toute la durée de l'affectation temporaire. Ce montant permet de définir une base journalière de 10 €.

Commentaires : Il s'agit sans conteste d'une avancée financière importante par rapport à ce qui se faisait auparavant.
Exemples :
1° Pour un déplacement temporaire de 3 jours la pre mière semaine et de 4 jours deux semaines plus tard avec un déplacement supérieur ou égal à 30 kms ou 1 heure, le salarié touchera une prime de 70 euros.
2° Pour un déplacement de 4 jours non suivi d'un au tre déplacement la prime sera d'un montant de 40 euros (se reporter au paragraphe « affectation temporaire partielle » ci-haut).

Prêt voiture

Dans le cas d'une affectation temporaire de longue durée (3 mois ou plus) un prêt voiture peut être accordé sur demande du salarié, même s'il n'exerce pas une fonction commerciale, dans les conditions habituelles octroyées aux salariés commerciaux.

Commentaires : encore un point positif concernant plus particulièrement les assistantes d'agences qui jusqu'à présent n'avaient que trop rarement accès au prêt voiture.

Déplacements à l'intérieur d'un centre de profit

Objectif :

La périmétrie d'un Centre de Profit est celle qui résulte du projet de Refondation, ayant fait l'objet d'un avis en CCE le 12 Janvier 2009. Toute modification ultérieure de la géographie d'un Centre de Profit, fait l'objet d'une information préalable et écrite du Comité d'Etablissement de l'établissement concerné.

Commentaires : N'hésitez pas à remonter à vos représentants toute modification du périmètre de votre centre de profit dans le cas ou ceux-ci ne seraient pas avertis.

Mise en œuvre :

La gestion des déplacements à l'intérieur d'un Centre de Profit se réalise selon un planning mensuel, en considérant les moyens de transport des salariés concernés. Sur le planning est indiqué en notes, les distances ou le temps nécessaire pour relier les différents lieux du Centre de Profit. Le manager de proximité (n+1) doit s'assurer d'un mode de transport adapté à la mobilité du salarié.

Traçabilité :

Chaque planning tient lieu d'information et de traçabilité pour ce qui concerne la répartition des tâches et des responsabilités sur les périodes à venir. Les plannings sont conservés par le Responsable d'Agence et communicables au salarié comme confirmation écrite pendant 5 ans.

A l'intérieur du Centre de Profit, le temps de trajet est indemnisé dès le premier kilomètre et considéré comme du temps de travail.

Commentaires : idem que pour l'affectation temporaire.

Remboursement des frais kilométriques habitation/travail

L'entreprise prendra en charge tous les frais kilométriques supplémentaires engagés par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail.

Aménagement des horaires de travail

Le changement de lieu de travail habituel peut entraîner pour certains salariés des modifications d'organisation familiale, du fait notamment de l'allongement du temps de trajet.

Pour les salariés –sauf les salariés Cadres au forfait -, des aménagements d'horaires pourront être proposés selon les circonstances et à la demande du salarié concerné selon les modes suivants :

→ Décalage des horaires de début et de fin de journée sur la pause déjeuner : le salarié doit disposer d'un délai raisonnable d'interruption de travail (45 mn) lui permettant de se restaurer.

→ Décalage des horaires de début et de fin de journée : plus tôt ou plus tard, le matin comme le soir.

Commentaires : idem que pour l'affectation temporaire