

Aout 2010

N° 39

Page 1 :

Annonce d'un nouveau projet de réorganisation

Page 2 à 3 :

Les élus au CCE de plus en plus inquiets

Page 4 :

Les coordonnées des représentants du personnel CFTC par DO

Bulletin d'adhésion



Annonce d'un énième projet de réorganisation de l'entreprise ...

Alors que l'entreprise était organisée en 12 directions opérationnelles (DO) il y a quelques années, la direction les avait réduites à 6.

Aujourd'hui, la direction annonce au travers de l'**annonce d'une énième réorganisation, vouloir revenir à 9 DO** dont une DO métier.

De la même manière, la précédente direction avait il y a quelques années, supprimé le poste de Directeur Général des Opérations alors occupé par le Président puis la Direction Générale des Opérations.

En réinventant récemment la DGO, la direction a voulu faire croire à la création du poste de DGO avec le même argumentaire que celui qui prévalait lors de sa suppression, à savoir augmenter le contrôle des DO par les fonctions centrales.

Plus récemment, les salariés opérationnels ont fait les frais de revirements de politiques commerciales tranchées, dû à leur adossement à des critères de marché inopérants ; exemple : **obligation d'investir le marché de détail, puis interdiction** sans mesure ni efficacité, mais toujours avec le même discours de recherche de marge.

Plus en rapport avec la nouvelle organisation métiers de

l'informatique prévue dans la réorganisation qui vient d'être annoncée : il faut à ce sujet tout de même **rappeler à la nouvelle direction, que c'est elle-même qui à son arrivée en 2007 avait complètement stoppé un travail de spécialisation d'agences informatiques et le plan de formation déjà préparé !**

Alors que certains directeurs invitaient des salariés à consacrer l'annonce de la nouvelle réorganisation de l'entreprise au cours de la semaine du 05/07/2010, les élus des salariés au Comité Central d'Entreprise (CCE) n'avaient toujours reçu aucune information écrite ou orale avant la réunion CCE du 13/07/2010, démonstration d'une nouvelle entrave de la direction à la représentation des salariés.

Suite à l'irrationalité du monologue de la direction sur ses orientations « stratégiques », **les élus du CCE ont reporté le point sur la réorganisation de l'entreprise à septembre 2010, avec remise d'un dossier écrit préalable** à la réunion, comme y oblige la réglementation.

La direction, à l'occasion d'une suspension de séance, est allée chercher un support écrit au contenu très général, qu'elle a remis aux élus en fin de réunion du CCE.

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

Vos élu(e)s C.F.T.C.

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>

Les élus au Comité Central d'Entreprise (CCE) de plus en plus inquiets de la conduite de l'entreprise et de ses conséquences sur les salariés.

Devant la politique menée par la direction affectant l'état actuel du réseau Manpower et de ses salariés, le CCE a déjà mis en demeure la direction de respecter là encore la réglementation, en ouvrant le sujet des impacts de cette nouvelle organisation sur les conditions de travail, au sein des CHSCT.

Le rôle des instances représentatives du personnel, Comité Central d'Entreprise, Comités d'Etablissements et Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, va de fait se révéler décisif pour les salariés et l'entreprise, car le simplisme du document remis par la direction aux élus est annonciateur d'une intensification de la désorganisation totale du réseau déjà à l'œuvre.

La Présidente M^{me} Françoise GRI a annoncé l'intention de la direction générale de rehausser la productivité, sans manifestement se rendre compte qu'elle a très largement éreinté le réseau et dépassé la cote d'alerte, cause majeure de perte de productivité !

A tel point, que les salariés du réseau commencent à signaler l'apparition de phénomènes de pertes clients consécutifs à des incapacités de servir, en particulier à cause des **sous-effectifs** consécutifs à la mise en place de la soi-disant « agilité » géographique censée les compenser.

Le phénomène est encore amplifié par l'**absentéisme** en forte hausse, qui traduit la dégradation de l'état de santé des salariés permanents et qui est lié à la **dégradation majeure de leurs conditions de travail : explosion de la mobilité fonctionnelle et géographique, chutes de rémunération**, etc. apparaissent désormais de manière fréquente des agences tenues ouvertes par des personnes en stage ou en contrat de professionnalisation seules...

Pourtant, la CFTC annonçait déjà depuis début 2009 **l'apparition d'importants risques psycho-sociaux**, puis **une perspective tragique de « désintégration sociale »** dans laquelle l'entreprise est désormais largement engagée.

Alors même que la DDTE a imposé en date du 17/05/2010 à l'entreprise Manpower France de conserver les établissements liés aux Directions Opérationnelles (DO), la direction, lors d'une réunion de négociation du protocole pré électoral qui se tenait à la suite du CCE, a tenté de passer outre la décision de l'administration en présentant un périmètre d'élection limité à 2 Comités d'Etablissements, annonçant parallèlement un recours sur la décision.

L'opportunisme de la réorganisation ne fait pourtant aucun doute : à l'occasion de la réunion de négociation des élections avec les syndicats tenue le 10/06/2010, la direction n'évoquait même pas son projet de réorganisation.

Mieux, elle a tout à coup entre-temps décidé le 29/06/2010 de repousser au 13/07/2010 la réunion suivante qui était programmée le surlendemain : **le projet de réorganisation, mal ficelé, a été conçu, ou pour le moins accéléré, en catastrophe.**

La CFTC considère à la fois **tragique et irresponsable de mener la politique sociale de l'entreprise** sur des motivations visant à la suppression des thermomètres de l'entreprise que sont les instances représentatives du personnel.

Toutefois, à propos du projet, la CFTC considère favorablement certains de ses principes :

- la mise en relation hiérarchique des salariés fonctionnels des DO sur les directions du Siège pour coordonner les relais managériaux ;
- la relance de l'effort de structuration en métier plutôt qu'en secteur d'activité des processus pour mieux lire les besoins clients, principe qui avait été stoppé par la nouvelle direction elle-même à son arrivée en 2007 (mise en place d'une organisation métiers de l'informatique).
- la création de deux nouvelles directions opérationnelles géographiques améliorant la communication entre les agences et leur hiérarchie directe.

Mais à l'inverse, au delà des bons principes, la gouvernance de l'entreprise a démontré pour le moment :

- **une insuffisance en matière de ressource humaines** à poser un plan de moyens et

d'accompagnement réfléchi et organisé, d'où la désorganisation, l'inefficacité et la souffrance des salariés sur le terrain.

► **une réaction d'autoritarisme face aux difficultés**, se traduisant par une volonté farouche de supprimer tous les espaces d'autonomie et de marge de manœuvre près du terrain : **malmenage de l'encadrement, volonté de substituer l'expression collective sous une intense propagande officielle estampillée « Notre Manpower » et des tentatives répétées de déconsidération des instances du personnel.**

Pour la CFTC, ces travers sont clairement ce qui bloque aujourd'hui totalement le fonctionnement des organisations, avec toutes les conséquences économiques et sociales observées aujourd'hui.

C'est ce que maintenant la direction doit comprendre en urgence, et cela passe aussi par l'acceptation du **maintien de Comités d'Etablissements géographiques, qui permettent de dialoguer sur les problématiques sociaux-économiques en proximité avec le terrain.**

La CFTC propose

1° **Des embauches immédiates** en CDI pour remplacer les nombreux départs et en CDD pour compenser la surcharge de travail (puis si la reprise dans le travail temporaire se confirme leur embauche en CDI).

2° **L'arrêt d'embauche de postes de directeur** notamment au siège.

Nous sommes inquiets de l'inflation concernant l'embauche de directeurs et ceci à tous les niveaux de l'entreprise. La masse salariale que représente le siège ne cesse de croître amputant d'autant les résultats économiques des agences et de l'entreprise.

Il ne faudrait pas que dans quelques mois, la direction nous annonce un PSE et que cela soit encore les « petits », salariés cadres ou non, qui trinquent !

3° **Ralentir la mobilité.** Celle-ci ne fait que désorganiser les liens avec les intérimaires et les clients.

4° **Mettre un terme à la fermeture d'agences.** Nous avons des zones entières aujourd'hui qui sont captées par la concurrence car nous n'avons plus de points de proximité et nos intérimaires ne vont pas dans les autres agences Manpower plus éloignées.

5° **Réinvestir le marché de détail** avec des actions marketing ciblées et cesser d'imposer un nombre incalculable de visites sur les hauts potentiels

