

Octobre 2011

N° 40

Page 1 :

Déjà le numéro 40 !

*De l'importance des représentants
du personnel*

Pages 2 :

*Résolution du siège et du CCE sur
l'outil SALES FORCE*

Pages 3 & 4 :

*Question des représentants du
siège concernant le projet MBS*

Pages 5 & 6 :

*Question des délégués du
personnel de la DO Ouest*

Page 7 :

*Clause de mobilité et vie
personnelle*

Page 8 :

Nos coordonnées

Bulletin d'adhésion

Déjà le numéro 40 !

Toujours là malgré certaines tentatives de censure !

Indispensable à notre démocratie interne et au dialogue au sein de l'entreprise. Unique, jamais égalé malgré les plagiat, il est le « **BULLETIN D'INFORMATIONS de la CFTC-MANPOWER** ».

Depuis de nombreuses années le syndicat CFTC vous tient informé grâce à ce journal des évolutions de notre entreprise.

Le n° 1 avait été imprimé du temps où Mickael GRUNELIUS présidait Manpower, un autre temps, une autre époque dont se souviennent avec nostalgie les anciens.

Voici le numéro 40 consacré au travail de vos représentants.

De l'importance des représentants du personnel dans la bonne marche de l'entreprise ...

Les élections de représentativité du personnel se déroulent actuellement.

Souvent les salariés sous-estiment l'importance du rôle que joueront durant leur mandature leurs représentants DP ou CE.

Ils préfèrent alors s'abstenir réconfortant ainsi la position de la direction qui aura beau jeu de signifier aux élus qu'ils ne représentent qu'une petite partie des salariés de l'entreprise.

Dans ce numéro nous avons souhaité vous montrer ce que beaucoup ignorent par manque de temps. En effet, peu lisent les longs comptes-rendus des CE ou du CCE.

Qui est au courant des questions que posent chaque mois nos délégués CFTC du personnel ?

Vous lirez les demandes d'explications auprès de la direction pour le projet de mutation de salariés de l'agence de coordination du recrutement (ACR) vers la nouvelle société Manpower Business Solutions (MBS) ainsi que les motivations et votes des élus CE du siège et du CCE concernant l'outil SALES FORCE qui doivent amener la direction à assainir ses pratiques opérationnelles et financières intragroupe (sur un secteur des logiciels groupe où malheureusement beaucoup de points restent totalement opaques), dans l'intérêt économique et financier de Manpower France (problématique de concurrence de l'entreprise contre SUPPLAY et les autres filiales du groupe, fuite de résultats au travers de charges groupe ou de transfert de marges...).

Enfin un exemple des questions mensuelles que posent vos délégués CFTC.

N'oubliez pas également que tout le travail effectué par vos représentants ne tend que vers deux seuls buts : améliorer vos conditions de travail et maintenir la pérennité de l'entreprise et ainsi vos emplois.

Aux élections du personnel, votez pour la liste de votre choix mais votez !

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

Courriel :
cftc-manpower@wanadoo.fr

Site Internet :
<http://www.cftc-manpower.fr>

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

1° Résolution du CE du Siège Manpower portant avis sur l'outil Sales Force déployé en pilote à la Direction Commerciale (grands-comptes), rendu le 05/05/2011 par 4 voix et 2 abstentions

« Le CE porte un avis négatif sur l'introduction du logiciel Sales Force, au vu des conditions financières d'introduction :

- D'un point de vue opérationnel, le CE porte un avis positif en ce que l'outil de gestion de la relation client correspond à un besoin grand-compte, et que les conditions de son déploiement sont favorables :
 - o L'outil a été traduit en français, conférant à l'outil une bonne ergonomie d'utilisation ;
 - o Un chargé de mission coordonne le déploiement et assiste efficacement les utilisateurs ;
 - o Le déploiement est organisé par phases successive (les commerciaux grands comptes, les responsables régionaux grands compte, à terme éventuellement les commerciaux), permettant une montée en compétence collective progressive et maîtrisée.
- A contrario, les conditions financières de l'outil semblent particulièrement onéreuses : 130.000 € /an pour 125 licences représente entre 2 et 3 équivalent temps plein, non compté les coûts de paramétrage manuels auxquels astreint cet outil externe disjoint du système d'information, ainsi que les développements spécifiques qui seront de toute façon nécessaires pour alimenter l'outil avec des données financières tel qu'il est envisagé à terme ; ce niveau de coût rendrait inacceptable son déploiement à l'ensemble des commerciaux de l'entreprise, si telle était la cible finale.
- Enfin, le CE du Siège s'étonne que le Manpower Inc. ne sélectionne pas des solutions techniques multilingues pour déployer à travers l'ensemble des pays, diminuant ainsi sa productivité : moindre efficacité d'utilisation, augmentation du coût d'accompagnement et des délais de déploiement.

Le CE demande donc à la direction :

- De procéder à un audit financier des conditions tarifaires imposées par le groupe pour l'utilisation de l'outil Sales Force : coûts de maintenance du paramétrage manuel de cette application extérieure et coûts spécifiques de mise en relation future avec les données financières du système d'information Manpower France inclus ;
- De mettre en place une solution spécifique en cas de non alignement du groupe sur des prix de marché, ou bien d'inadéquation tarifaire du logiciel Sale Force pour l'extension à terme du logiciel à l'ensemble de la force commerciale ;
- De soumettre les outils groupe à la même exigence technique et financière que tout autre fournisseur informatique, sauf à porter atteinte à la compétitivité de l'entreprise Manpower France : règles commerciales, mise en concurrence régulière par appel d'offre, encadrement technique et juridique des prestations, règles tarifaires, etc.) ;
- Dans un souci d'efficacité et de productivité des processus et de l'évolution des outils informatiques commerciaux, que la direction conserve en priorité constante le souci d'absence de double-saisie avec les autres logiciels (OC ou les outils financiers, par exemple) ;
- En marge de l'outil, d'organiser précisément les moyens nécessaires à la maîtrise de l'anglais pour les commerciaux grands-comptes qui souhaiteraient investir l'animation de comptes internationaux ; inversement, de veiller à une traduction française intégrale des documents stockés dans l'outil Sales Force et qui sont nécessaires au travail commercial sur le territoire français.

Le CE Siège a sinon bien noté que le CCE traitera des nécessaires clarifications juridiques que cette instance nationale a demandées : garanties relatives aux règles de concurrence intragroupe, propriété juridique des données, etc. ».

2° Résolutions prises par le Comité Central d'Entreprise (CCE) Manpower France le 19/05/2011, dans le cadre de la procédure de droit d'alerte en cours

Adoptée par 20 voix pour et 1 abstention : « Le CCE demande expressément à la direction de fournir à l'expert désigné pour le droit d'alerte les éléments nécessaires suivants, qui ont à ce jour été refusés :

- Documents sur les entités mère et sœur de Manpower France comme prévu dans la lettre de mission relative au droit d'alerte, alors que des flux croissants lient Manpower France et les autres entités françaises ;
- Données budgétaires 2011 détaillées, informations financières relatives à l'exercice 2010, aux montants des conventions entre Manpower France et les autres entités françaises au titre de l'année 2010 et du plan stratégique à 3 ans ;
- Point sur l'avancement du tableau de bord périodique à destination du CCE ;
- Obtention des indicateurs mis en place pour suivre les évolutions organisationnelles depuis 2008.»

Adoptée par 14 voix pour et 7 contre : « En application de l'article L462-1 du code du Commerce, le CCE, afin d'éviter tout risque de nouvelle condamnation relative au respect du droit de la concurrence, sollicite l'avis du Conseil de la Concurrence concernant la problématique de partage de données commerciales au sein du groupe Manpower, notamment au travers de l'outil Sales Force ».

Questions des représentants du siège à la direction concernant le projet MBS

En vue de la prochaine réunion d'Information et consultation du comité d'établissement du siège sur le projet de transfert volontaire des salariés de l'agence de coordination du recrutement (ACR) vers la société Manpower Business Solutions (MBS), voici nos interrogations à ce jour.

Nous demandons la présentation :

- D'une étude de marché RPO sur la France (en précisant sur quels critères sont identifiés les prospects dont la différence entre leurs besoins de recrutement et la capacité de leurs services RH interne à les réaliser justifie économiquement le recours au RPO)
- De l'organigramme complet de l'ACR
- De l'organigramme complet de MBS
- De l'évolution des effectifs MBS sur 2009 – 2010 – 1^{er} semestre 2011
- De la nature des prestations réalisées par MBS
- Le chiffre d'affaires par activité de MBS sur 2009 – 2010 – 1^{er} semestre 2011 (dont % avec le groupe Manpower)
- Les résultats de MBS sur 2009 – 2010 – 1^{er} semestre 2011
- Les prévisions de croissance par activité sur 3 ans

Pourquoi le délai de mise en œuvre est-il si court ?

Pourquoi Salvatore Perri n'est-il pas venu annoncer lui-même ce projet de transfert, alors que c'est soit disant un projet stratégique ?

Une réunion préalable entre les salariés de l'ACR et les consultants MBS est-elle envisagée avant le transfert ?

Quelles sont les activités qui peuvent être potentiellement réalisées par Manpower France ? (Vente, suivi de projet,...)

Comment sont définies les règles de rémunération pour chacune de ces activités ?

Quelles sont les règles d'arbitrages permettant de fixer les priorités entre les demandes MBS et celles de Manpower France ?

Comment sont définies les règles de rémunération individuelles (ex : objectifs et primes) et collectives (locaux, compte d'exploitation,...) des intervenants Manpower France ?

Comment s'organise la reprise de l'activité ACR par le réseau ?

Les RGC Manpower seront-ils objectivés sur le RPO ? Si oui, à quelle échéance ?

Par qui sera faite l'évaluation des objectifs fixés de l'année écoulée pour les salariés transférés ?

Y aura-t-il modification des objectifs des salariés transférés ?

Y aura-t-il modification de la fiche de poste des salariés transférés ?

Quelles sont les possibilités d'évolution chez MBS ?

Une période probatoire avec possibilité de retour chez Manpower France est-elle envisagée ?

Est-il possible pour les salariés MBS de demander une mobilité vers Manpower France ou une autre filiale du groupe ?

Quels postes seront proposés aux salariés refusant le transfert chez MBS ?

Une communication auprès du réseau Manpower France est-elle prévue pour l'informer de cette nouvelle organisation ?

Si oui, quand et sous quelle forme aura-t-elle lieu ?

Le changement de nom de MBS est évoqué ; qu'en est-il ?

Les bureaux chez Regus à la Défense sont-ils conservés ?

Le bail signé entre Regus et Manpower France sera-t-il résilié ou fera-t-il l'objet d'un transfert ?

Qui est l'interlocuteur « Ressources Humaines » chez MBS ?

Quel est le rôle du patron de MBS par rapport à celui du Directeur Solutions Recrutement ?

L'origine du transfert étant à l'origine de Manpower France et de MBS, ce n'est pas aux salariés de demander la rupture de leurs contrats ; comment se fait-il que Manpower France ne propose pas aux salariés transférés de signer un nouveau contrat après intégration chez MBS ?

Par qualification, quelle est la grille de rémunération chez Manpower France et chez MBS ?

Quelles sont les instances de représentation du personnel existantes chez MBS à ce jour ?

En cas d'absence de représentant du personnel, à quels représentants les salariés MBS peuvent-ils s'adresser ?

Dans le cadre de longues missions, les déplacements se feront ils dans le cadre de la mobilité ?

Quels seront le périmètre et la fréquence des déplacements ?

Quels moyens seront mis à disposition pour les salariés n'ayant pas ou ne pouvant pas utiliser leur véhicule personnel ?

Quel est le barème des remboursements chez MBS ?

Comment s'effectue la gestion des notes de frais ?

Comment a été calculé le différentiel en terme de durée du travail pour arriver à 6,4% ?

Y aura-t-il attribution d'une prime de transfert ?

La perte des avantages CE / CCE peut elle faire l'objet d'une intégration forfaitaire dans la rémunération annuelle ?

Qu'elle sera la part variable dans la rémunération ?

Que deviennent les heures du compteur DIF ?

Que deviennent les compteurs congés payés et CET ?

Si le compteur congés est soldé, à partir de quelle date les salariés pourront ils prendre leurs premières journées de congés ?

Comment sera géré le cas des salariés ayant pris des congés ou RTT par anticipation ?

Les salariés conservent ils leurs PC et téléphones portables ?

La rémunération sera elle versée sur 12 ou 13 mois ? Ce choix doit il être appliqué pour l'ensemble des salariés transférés ?

Nous avons estimé les avantages potentiels du CE Siège à 830 € et ceux du CCE à 690 € ; en voici le détail :

CE Siège :

Noël permanent (60€)

Noël enfants (50€)

Centerparcs (100€)

Licences (70€)

Evénement familial (50€)

Week-end, sorties + spectacles (500€)

CCE :

Chèques vacances (90€)

Autres remboursements (600€)

La perte moyenne de la participation aux bénéfices est estimée à 400€

La société MBS prend elle en charge les dépenses pour les cadeaux de fin d'année du CE Siège aux salariés transférés ?

Y a-t-il une prime d'ancienneté chez MBS ? Si oui, quel est son montant ?

Les coûts de mutuelle et les prestations associées sont elles identiques à celles de Manpower France ?

Les salariés transférés auront ils le choix entre les tickets restaurants et l'usage du RIE ?

Questions des délégués du personnel CFTC- DO Ouest et réponses de la direction.
Secteurs Pays de Loire et Centre
17 juin 2011

1. Les salariés intérimaires étant avant tout des salariés (existence d'un contrat de travail et d'un lien de subordination), ils doivent bénéficier des mêmes droits que les salariés permanents de l'entreprise. Comment Manpower compte respecter cette égalité de traitement pour les salariés intérimaires ayant travaillé depuis plusieurs années consécutives pour Manpower et demandant l'indemnité de départ à la retraite ?

REPONSE : *Nous prenons bonne note de votre demande ; toutefois nous vous confirmons que l'entreprise respecte les dispositions légales en la matière.*

2. A quelle heure commence la majoration des heures de nuit ?

REPONSE : *Nous vous invitons à consulter les dispositions légales relatives au travail de nuit, notamment les articles L3122-29, L3122-31, L3122-39 et L3122-40 du Code du Travail, lesquelles renvoient aux conventions collectives et accords d'entreprise s'agissant des contreparties au travail de nuit.*

3. Une salariée nous signale que depuis quelques mois, les intérimaires doivent envoyer leurs contrats de travail à l'adresse suivante Dynapost Manpower Retour Contrat - 150/154, boulevard de Verdun - 92400 Courbevoie Ne pourrait-on pas trouver un moyen moins coûteux, soit par mail en nous donnant une adresse email soit en déposant le(s) contrat(s) à l'Agence Manpower. Imaginez des contrats à la journée à raison de 2 contrats par courrier ce qui revient à 6,67euros/mois tout cela à un coût. Que compte faire Manpower pour ne pas pénaliser les faibles revenus des salariés intérimaires ?

REPONSE : *Nous vous confirmons que l'archivage des contrats de travail et de service est pris en charge par Dynapost, et qu'une analyse de la situation a bien évidemment été faite avant de retenir cette solution.*

4. La CFTC vous informe : un arrêt de Cour de cassation du 3 mai 2011 rappelle qu'aucun salarié n'est corvéable à merci sous prétexte qu'il a signé une convention de forfait ! Les heures supplémentaires effectuées doivent être payées ou récupérées si cette convention n'inclut pas dans le salaire un nombre d'heures supplémentaires dans la rémunération... (Cass. soc. 3 mai 2011, n°09-70813 FSPB). Que compte faire Manpower pour se mettre en conformité avec la loi ?

REPONSE : *Nous vous rappelons que les modalités de décompte du temps de travail applicables au sein de Manpower France sont celles prévues tant par l'accord national relatif au temps de travail des salariés permanents des ETT du 21 avril 1999 que par l'accord d'entreprise sur la réduction du temps de travail du 29 juillet 2004.*

Conformément à ces dispositions conventionnelles, les salariés dont le temps de travail est décompté en jours sont les cadres et attachés commerciaux, ce compte tenu de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps (forfaits de 203 jours/an). Les dispositions légales en la matière sont respectées.

5. Suite à la condamnation récente de Manpower à plusieurs dizaines de millions d'euros pour fraude à la concurrence, dont 8 millions de majoration du fait de l'absence d'engagement à des mesures de prévention de la part de Manpower, les salariés permanents Manpower s'inquiètent sur les risques de récidive à la fraude dus au partage des données Sales Force avec Supply. Nous demandons à la direction d'effectuer une information consultation sur les utilisations de ce logiciel et des conséquences du partage d'informations commerciales avec Supply ?

REPONSE : *Cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du Personnel au sens de l'article L 2313-1 du Code du Travail. En tout état de cause, ce sujet d'ordre général et national a fait l'objet d'une information-consultation du CCE.*

6. Pouvez-vous nous expliquer comment sont saisies les heures d'arrêt d'un salarié intérimaire en AT de 2 mois et dont le contrat est de 15 jours ?

REPONSE : *Les dates des arrêts de travail ainsi que les dates du contrat de mission sont enregistrées par l'agence et ces données sont directement envoyées à l'organisme de prévoyance.*

Nous vous précisons par ailleurs à nouveau que c'est REUNICA qui s'occupe de l'indemnisation de l'intérimaire dès lors que celui-ci n'est plus en mission, et ce s'il remplit les conditions de prise en charge.

7. Certains permanents se retrouvent avec des jours de congés payés inférieurs aux 25 jours acquis alors qu'ils n'ont pas pris de congés depuis début mars. Pourriez-vous vous renseigner et communiquer auprès du réseau sur les démarches à effectuer pour la restitution des jours manquants ?

REPONSE : *Nous vous remercions de nous remonter les cas précis pour analyse des situations et mise en oeuvre de toute action corrective qui s'avèrerait nécessaire par le service paie.*

8. Pouvez-vous nous rappeler le mode de calcul de l'acquisition des RTT ? D'une manière générale, pour un salarié à temps partiel et pour un salarié malade quelques jours?

REPONSE : Nous vous rappelons qu'un collaborateur à temps plein acquiert 23 jours de RTT sur l'année, soit environ 2 par mois. Le décompte est proratisé pour un collaborateur à temps partiel, en tenant compte de son temps de travail. Ces droits sont également réduits au prorata des jours d'absence pour maladie.

**DELEGUES DU PERSONNEL CFTC- DO Ouest
Secteurs Pays de Loire et Centre
Juillet 2011**

1. La Cour de Cassation du 8 juin 2011 vient d'invalidier le forfait jour. Quelles seront les conséquences pratiques chez Manpower ? Y aura-t-il des rappels de salaires sur 5 ans ? L'employeur s'expose t-il à une rupture de contrat de travail à ses torts ?

REPONSE : Cette question ne nous semble pas être une réclamation au sens de l'article L2313-1 du Code du travail. Néanmoins, nous vous précisons que dans son arrêt du 29 juin 2011 la Cour de cassation n'a pas remis en cause la validité du forfait jours ; elle précise qu'il doit être encadré par un accord collectif pour ses conditions de mise en œuvre. Cette position est reprise dans un communiqué de la Cour de Cassation elle-même.
D'autre part, si un débat devait intervenir en la matière il devrait être porté devant l'instance compétente qui est le CCE.

2. La loi dit que "L'employeur reste responsable de la santé de ses salariés". L'employeur a aussi une obligation de résultat en matière de santé au travail. L'absence de contrôle sur la durée et la charge de travail des salariés expose Manpower à la faute inexcusable s'il émerge dans l'entreprise des risques psychosociaux. Que compte faire Manpower pour les heures supplémentaires effectuées par ses salariés (cadres ou non cadres) pour tracer ce suivi et remplir ses obligations ?

REPONSE : Cette affirmation, outre qu'elle n'est pas une réclamation au sens de l'article L2313-1 du Code du travail, est fausse. Manpower remplit déjà aujourd'hui ses obligations dans le suivi du temps de travail de ses salariés permanents, dans le cadre prévu à l'accord RTT du 22/09/1999.
Pour les salariés dont le décompte du temps de travail se fait à l'heure, nous rappelons en outre l'engagement de la Direction à l'issue de la NAO pour l'année 2011, de procéder à un rappel sur la durée du travail, ses limites, les pauses du midi et la 40ème heure, à l'ensemble des managers et collaborateurs de l'entreprise. Un support national sera également diffusé afin de permettre le relevé des dépassements horaires éventuels et de leur récupération et l'enregistrement des soldes mensuels dans le système de paie. En effet, à ce jour chaque manager assure le suivi des éventuels dépassements horaires des membres de son équipe selon sa propre organisation.
Pour les salariés soumis au forfait jours, le décompte des journées de travail est enregistré informatiquement sur le portail RH. Pour tous, chaque année la Direction des Ressources Humaines rappelle aux managers la nécessité de solder les congés payés et RTT avant la fin de la période de référence, en privilégiant la prise des jours de repos.

3. Une salariée nous a alerté sur le fait qu'elle subit individuellement des pressions constantes de son supérieur hiérarchique: appels téléphoniques plusieurs fois dans la journée pour connaître son emploi du temps, demande de lister son travail

REPONSE : Nous avons noté en séance que le cas cité est celui d'une salariée rattachée à la DO Centre et qu'il a fait l'objet d'une demande de réunion extraordinaire du CHSCT.

4. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) a reconnu que l'usage des téléphones portables "peut être cancérigène pour l'homme"(passage en catégorie 2b). L'OMS recommande donc l'utilisation des kits mains libres et la pratique des SMS. Pour les salariés ayant une activité commerciale, l'entreprise a mis à disposition des téléphones sont-ils tous fournis avec un kit mains libres afin de réduire les temps d'exposition aux risques et respecter l'obligation de l'employeur en matière de santé au travail ?

REPONSE : Les téléphones portables mis à la disposition des salariés sont effectivement fournis avec un kit main libre, et l'étaient indépendamment de toute prescription de l'OMS.

Clause de mobilité et vie personnelle

La mise en œuvre d'une clause de mobilité ne doit pas porter atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale.

La mise en œuvre d'une clause de mobilité permet de changer l'affectation du salarié hors de son secteur géographique d'activité sans modifier son contrat, donc sans requérir son accord. D'où l'intérêt pour un employeur de prévoir cette clause dans les contrats de travail, surtout dans les groupes, les entreprises à établissements multiples, et pour certaines catégories de salariés comme les commerciaux...

Si la jurisprudence admet la validité de cette clause, elle la soumet à certaines conditions : le contrat doit indiquer précisément sa zone géographique d'application (le salarié ne peut par avance accepter une mutation dans n'importe quel établissement), elle doit être justifiée par l'intérêt de l'entreprise et ne doit pas être abusive.

Dès lors que ces conditions sont réunies, l'employeur peut licencier le salarié qui refuse sa mutation en application de la clause, sans pour autant qu'il s'agisse d'une faute grave. Dans certains cas, alors que l'employeur n'aurait pas commis d'abus de droit, les tribunaux le condamnent pour licenciement sans motif quand la mise en œuvre de la clause de mobilité porte atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale (Cass. soc. 12 juillet 2010, n°08-44363).

Une nouvelle illustration de ce principe a été donnée dans un arrêt concernant un salarié à qui l'employeur avait proposé une mutation, en application du contrat, tout en suivant une procédure respectueuse du droit du salarié, donc sans abus de droit. Mais ce dernier invoquait le fait qu'il s'était installé près de son lieu de travail à la suite de son divorce, pour offrir de meilleures conditions d'accueil à ses enfants, et que la mutation porterait atteinte à sa vie privée, aussi, il ne pouvait l'accepter (Cass. soc. 23 mars 2011, n°09-69127).

La Cour de cassation précise qu'il appartient au juge du fond de rechercher si l'atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale est justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Par conséquent, même en présence d'une clause de mobilité non abusive et remplissant toutes les conditions de validité, le salarié peut s'y opposer en invoquant sa vie privée.