



BULLETIN D'INFORMATIONS

C.F.T.C – MANPOWER

Pour un monde plus juste et plus humain

Avril 2013

N° 44

Page 1 :

Editorial : Deux sites, deux destins.

Pages 2 à 4 :

Accord ANI

Les 12 points qui sécurisent l'emploi.

Page 5 :

Les 3 éléments de flexibilité

Page 6 :

Ce que ne dit pas l'accord

Page 7 :

*Les avantages liés à votre adhésion
Bulletin d'adhésion*

Page 8 :

La CFTC représentative au niveau national

Deux sites, deux destins...

Entre les sites Goodyear d'Amiens-Nord et Dunlop d'Amiens-Sud, les choix des représentants des salariés ont été différents.

Aujourd'hui, au Nord (CGT majoritaire) le site est en passe d'être fermé. Au Sud (où la CFTC est aujourd'hui majoritaire) on met les bouchées doubles et tout le monde a du travail.

Le groupe Dunlop avait proposé en 2007 de constituer avec les sites Nord et Sud d'Amiens le plus gros complexe européen de fabrication de pneus, avec de gros investissements à la clef, de manière à rester compétitif.

Seul Dunlop (Amiens-Sud) avait dit « OUI ». Du coup, en 2008, un nouveau projet pour le seul site de Dunlop avait fait l'objet d'un accord : passer au 4x8 avec un investissement de 26 M d'euros sur 5 ans pour permettre la production de pneus de 15,16 et 17 pouces et répondre à la demande du marché européen.

Le délégué syndical CGT-Dunlop qui avait signé l'accord en 2008 contre l'avis de la fédération CGT de la Somme, a depuis été exclu par son syndicat. *"C'est plus facile de brandir des drapeaux que d'agir de façon responsable. (...) Nous n'avons pas les moyens d'être au chômage",* estimait-il dans [L'Usine nouvelle](#).

La CFTC avait également été signataire de l'accord conclu. Résultat : *« L'amélioration du site montre une volonté de le conserver à long terme. constate Thierry Recoupe, secrétaire CFTC du CE. ».*

La reconduction de l'accord jusqu'en 2014 assure du travail pour

les 950 salariés et 50 intérimaires du site.

L'actualité du moment, concernant la signature de l'accord sur la sécurisation de l'emploi, dénommé ANI (voir pages suivantes), nous conduit à établir le même constat : d'un côté les syndicats qui refusent toutes concessions en se rattachant au tout ou rien et à une lutte des classes patronat-ouvriers dépassée (CGT et FO) et les autres organisations syndicales dites réformistes (CFDT, CGC et CFTC) qui préfèrent améliorer dans un accord donnant-donnant les conditions de vie de millions de travailleurs.

Il est toutefois dommage de constater que chez MANPOWER, la CFE/CGC-UNSA a choisi de s'allier avec la CGT et FO en sortant du Comité Central d'Entreprise la CFTC et la CFDT et en refusant l'accès à toutes les commissions du CCE aux élus CFTC qui souhaitent y participer.

La CFE/CGC a peut-être un peu trop vite oublié les occupations d'agences MANPOWER par la CGT (qui n'ont pas laissé un bon souvenir aux permanents) et son alliance avec la CGT et FO chez MANPOWER est un peu le mariage de la carpe et du lapin.

Espérons que ces habitudes évolueront à l'avenir dans l'intérêt des salariés de Manpower et du fonctionnement de leurs institutions, car seule l'union syndicale peut infléchir les positions de la direction lors des négociations.

Vos représentants C.F.T.C.

CFTC-MANPOWER
13, rue Dautancourt
75017 PARIS

Téléphone : 06.21.01.02.90

Courriel :

cftc-manpower@wanadoo.fr

Site Internet :

www.cftc-manpower.fr

Accord national interprofessionnel (ANI) sur la « sécurisation de l'emploi » du 11 janvier 2013

Ce que dit l'accord...

LES 12 POINTS POSITIFS QUI SÉCURISENT L'EMPLOI

Accords de maintien dans l'emploi (1/12)

Jusqu'à ce jour, une entreprise qui connaissait de graves difficultés conjoncturelles avait la possibilité d'ouvrir une négociation en vue de sauvegarder l'emploi. L'objectif était de préserver l'emploi en contrepartie d'efforts temporaires concédés par les salariés : baisse relative du salaire et/ou modification du temps de travail (à la hausse ou à la baisse).

En cas de refus d'au moins 10 salariés, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) devait être mis en place.

Cette disposition, pénalisante financièrement pour une entreprise déjà en difficulté, a été atténuée par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013.

Celui-ci prévoit qu'à l'avenir, lorsqu'un salarié refusera de se voir appliquer les mesures prévues par un accord majoritaire, son contrat de travail sera rompu pour motif économique, mais l'entreprise sera exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique.

Pour rappel, la pratique actuelle tend à licencier pour motif personnel les salariés qui refusent les modifications temporaires de leur contrat de travail, ou encore à les amener à un accord transactionnel voire à la démission.

Afin d'encadrer et sécuriser ce type d'accord, la CFTC a obtenu :

- L'obligation d'inscrire dans l'accord une **clause pénale** qui s'appliquera automatiquement à l'entreprise en cas de non respect de ses engagements, comme cela s'est produit à Continental Clairoix(1).
- La négociation de **mesures d'accompagnement** des salariés licenciés. L'existence de cette possibilité témoigne de l'importance du dialogue social prôné et mis en pratique par la CFTC.
- Un **retour à "meilleure fortune"** pour le salarié en contrepartie des efforts demandés. Concrètement, cela signifie qu'il devra retrouver, a minima, l'ensemble de ses dispositions contractuelles antérieures en rémunération et/ou temps de travail.
- Que les efforts consentis par les salariés en termes de rémunération s'appliquent également aux dirigeants et actionnaires.
- Que les négociateurs prennent en compte les **obligations familiales ou personnelles** des salariés en cas de changement de leurs temps de travail.
- Un engagement des partenaires sociaux au cours des 3 mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord d'entamer une réflexion sur les mesures envisageables pour **atténuer les effets d'une éventuelle baisse du salaire** net de base, intervenant dans le cadre d'un accord de maintien dans l'emploi.

(1) Direction et syndicats de l'usine Continental de Clairoix (Oise) avaient en avril 2007 conclu un accord permettant d'augmenter le temps de travail avec maintien du salaire antérieur en contrepartie du maintien de l'activité sur le site. Deux ans plus tard, la direction du groupe allemand décidait néanmoins de fermer l'usine.

Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé (2/12)

Les branches professionnelles devront ouvrir des négociations avant le 1er avril 2013, pour permettre aux **4 millions de salariés, notamment ceux des petites entreprises**, qui ne bénéficient pas d'une couverture santé complémentaire collective d'y avoir accès.

De plus, la CFTC a obtenu que les branches professionnelles ouvrent des négociations afin de mettre en place un **dispositif de prévoyance couvrant les "gros risques"**, tels que décès et l'incapacité, pour les salariés qui n'en bénéficient pas.

L'ouverture de ces négociations doit intervenir au plus tard à l'issue du processus de généralisation de la complémentaire santé.

L'objectif de la CFTC est qu'à terme, tous les salariés soient couverts pour les "gros risques" avec notamment une rente éducation pour les enfants en cas de décès d'un des parents

Améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi (3/12)

Les demandeurs d'emploi indemnisés bénéficieront d'une couverture santé complémentaire payée à 50 % par leur ancien employeur, pendant les 12 mois qui suivent leur licenciement.

Pour la CFTC, il était important d'augmenter la durée maximale de cette couverture de 9 à 12 mois, du fait de l'allongement de la durée moyenne du chômage. Le financement de ces garanties sera assuré conjointement par l'ancien employeur et le demandeur d'emploi.

Création de droits rechargeables à l'assurance-chômage (4/12)

Les droits rechargeables permettent à tout salarié qui retrouve un emploi, suite à une période de chômage, de conserver tout ou partie de ses droits aux allocations chômage non utilisés. Au cas de perte d'emploi il pourrait les additionner aux droits acquis durant la nouvelle période travaillée.

Cette mesure doit sécuriser les demandeurs d'emploi lorsqu'ils reprennent un emploi sans crainte de perdre leurs droits acquis en termes de durée et de montant d'indemnisation.

Création d'un compte personnel de formation (5/12)

L'accord crée un compte personnel de formation, associé à la personne, il est intégralement transférable et utilisable tout au long de sa vie professionnelle, qu'elle soit en activité ou non. **Ce compte se substituera au DIF.**

Les heures acquises et non utilisées au titre du DIF, seront réputées acquises au titre de ce compte personnel plafonné à 120 heures. Chaque salarié avec l'accord de son employeur ou chaque demandeur d'emploi pourra le mobiliser.

La proposition CFTC du chèque formation a donc été retenue. L'accord stipule, en effet, qu'une personne sortie de sa formation initiale sans qualification peut bénéficier, avant son premier emploi, d'un compte personnel de formation pris en charge financièrement par les pouvoirs publics. La CFTC a également fait entériner le fait qu'un salarié puisse **garder le bénéfice de ses heures de DIF** lorsqu'un accord conventionnel prévoit une durée supérieure à 120 heures.

Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation (6/12)

Lors de la consultation annuelle sur le plan de formation, le comité d'entreprise devra s'assurer que les orientations sont établies en cohérence avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

La CFTC précise qu'un accord GPEC doit accompagner la vision stratégique à moyen et long termes de l'entreprise et contribuer à l'évolution de la carrière des salariés, notamment à travers la formation.

De plus, **la CFTC a obtenu satisfaction** sur deux de ses revendications :

- l'importance de négocier des accords GPEC pour les entreprises de moins de 300 salariés
- la mise en place d'un processus visant à développer une GPEC territoriale.

Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée (7/12)

L'accord prévoit de **taxer différemment 3 types de contrats courts** dans le cadre de la renégociation de la convention d'assurance chômage en 2013 :

- les contrats d'une durée inférieure à un mois
- les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois
- les contrats d'usage d'une durée inférieure à 3 mois.

Estimant que la norme est le contrat à durée indéterminée (CDI), la CFTC revendique depuis 2000 la **modulation des contributions d'assurance chômage** des entreprises en fonction de la durée de présence des salariés dans son effectif.

C'est donc avec satisfaction qu'elle souligne l'importance de cette mesure. Dans cette logique, la CFTC approuve l'exonération de la part patronale des cotisations sociales pour tout jeune de moins de 26 ans embauché en CDI.

Travail à temps partiel (8/12)

Les branches professionnelles, dont au moins un tiers des effectifs est occupé à temps partiel, ouvriront des négociations visant à en organiser les **modalités d'exercice** dans les trois mois suivant l'entrée en vigueur de l'ANI.

Les accords issus de ces négociations devront respecter les minima énoncés dans l'ANI dont :

- la durée minimale d'activité de 24 heures par semaine ; une durée d'activité inférieure peut être prévue, à la demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de cumuler plusieurs employeurs afin d'atteindre au minimum 24 heures
- les heures de travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue au contrat, sont majorées de 10 % jusqu'à ce que leur nombre atteigne le dixième de cette durée hebdomadaire ou mensuelle ; au-delà, la majoration est portée à 25 %.

Pour la CFTC, il était primordial que tous les salariés à temps partiel puissent **accéder à une couverture sociale** en effectuant un temps de travail suffisant.

En outre, pour que les demandes de passage à plein temps d'un salarié à temps partiel ne restent pas lettre morte, la CFTC a obtenu la mise en place d'une procédure que l'employeur devra respecter.

Faciliter l'accès au logement en mobilisant Action Logement (9/12)

L'accord redéfinit les relations entre l'État et l'UESL (Union des entreprises et des salariés pour le logement) pour **faciliter l'accès des logements aux primo-entrants sur le marché du travail**, aux salariés sous contrats courts et aux salariés en mobilité professionnelle.

La CFTC a constaté que l'accès à un logement pouvait être un obstacle à l'emploi.

Dès lors, il devenait urgent de se saisir de cette problématique.

Information et consultation anticipée des IRP (10/12)

Une base de données unique sera mise en place dans l'entreprise et régulièrement mise à jour.

Elle regroupera et rationalisera les données existantes sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel.

Ces informations essentielles pour les délégués leur permettront de mieux anticiper en ayant une meilleure vision de l'évolution de l'entreprise.

Cela devrait faciliter le dialogue social notamment dans le cadre des consultations et négociations obligatoires.

Représentation des salariés dans l'organe de gouvernance qui définit la stratégie de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance) (11/12)

Des représentants des salariés seront associés aux orientations stratégiques de leur entreprise si elle compte au moins 5 000 personnes en France ou 10 000, à l'échelle mondiale. Ils disposeront d'une voix délibérative au sein de l'instance qui définit cette stratégie.

La présence de salariés élus dans les organes de gouvernance est **une revendication que la CFTC porte depuis 50 ans.**

Même si cette disposition ne concerne que les grandes entreprises, la CFTC considère qu'il s'agit là d'un premier pas qui conduit à la reconnaissance des salariés comme véritables partenaires de l'entreprise.

Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée (12/12)

Le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 2 ans dans une entreprise de 300 salariés et plus peut, à son initiative et avec l'accord de son employeur, accéder à une **"période de mobilité" lui permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise.**

Cette période donnera lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Au terme de la période de mobilité, le salarié choisit de revenir, ou non, dans l'entreprise d'origine.

La CFTC a obtenu que le salarié puisse bénéficier d'un retour anticipé dans son entreprise initiale, notamment pendant la période d'essai dans l'entreprise d'accueil ou en cas de fermeture de celle-ci.

Ce nouveau droit ressemble un peu au congé sabbatique dont personne n'a dit qu'il constituait à l'époque un recul.

LES 3 ÉLÉMENTS DE FLEXIBILITÉ

Règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés (1/3)

La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi pourront être fixés soit par **accord collectif majoritaire** soit par un **document produit par l'employeur et homologué par la Direction régionale du travail.**

La contractualisation des PSE

Avant, le PSE était un acte unilatéral de l'employeur. Le comité d'entreprise était informé et consulté dans le cadre de son élaboration.

En dehors des accords de méthode, certains points du PSE pouvaient faire l'objet d'une négociation spécifique.

Avec l'ANI du 11 janvier 2013, c'est l'ensemble du contenu du PSE qui fera l'objet d'une négociation afin d'aboutir à un équilibre global.

Cette contractualisation du PSE n'interdit pas à chaque salarié de saisir le tribunal pour contester le motif du licenciement ou le non-respect par l'employeur des dispositions de l'accord.

De même, la validité de l'accord peut être remise en cause devant une juridiction.

L'homologation administrative du PSE

Cette homologation permet à l'administration de contrôler le document qui précise le nombre et le calendrier des réunions des instances représentatives du personnel, les délais de convocation, la liste des documents à produire, et le projet de PSE.

L'administration se prononce dans un délai de 21 jours sur le document et le projet de plan de sauvegarde de l'emploi.

À défaut de réponse expresse dans ce délai, ils sont réputés homologués. Cette homologation va plus loin que le simple constat de carence que l'administration peut dresser lorsqu'elle constate que le contenu du PSE ne répond pas aux exigences légales. Là où ce constat de carence n'avait pour effet que de bloquer l'envoi des lettres de licenciement tant que l'employeur n'avait pas répondu à l'administration, **le refus d'homologuer un PSE oblige l'employeur à établir un nouveau document et à le soumettre à la procédure d'homologation.**

Faciliter la conciliation prud'homale (2/3)

En cas de contentieux juridique portant sur la contestation du licenciement, les parties peuvent, lors de l'audience devant le Bureau de Conciliation, choisir de mettre un terme définitif au litige qui les oppose en contrepartie du versement, par l'entreprise au salarié, d'une **indemnité forfaitaire calculée en fonction de son ancienneté**.

La mise en place de ce barème indicatif devrait relancer la procédure de conciliation qui est à l'heure actuelle un échec. **Chaque partie conserve l'entière liberté de concilier ou non sur ce barème ou sur tout autre montant.** La CFTC tient à rappeler que les articles relatifs aux indemnités de licenciement ne sont en aucun cas abrogés.

Mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise (3/3)

Afin de bien préparer la mise en place des instances représentatives du personnel (IRP), l'accord propose que les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations complètes, notamment l'organisation de la première réunion.

La CFTC a obtenu que des élections aient lieu dans les 3 mois suivant le franchissement de seuil afin que les éventuels candidats et élus soient " salariés protégés ". Elle estime qu'il conviendra d'utiliser cette période pour former ses élus qui bénéficieront de la protection légale accordée aux IR

Ce que ne dit pas l'accord...

Ce que la CFTC a fait retirer du texte :

Lettre de licenciement

Le Medef, la CGPME et l'UPA auraient voulu profiter de cette négociation pour remettre en cause la jurisprudence selon laquelle l'énonciation des motifs fixe les limites du litige, et permettre ainsi aux employeurs d'énoncer d'autres motifs que ceux inscrits dans la lettre de licenciement.

La CFTC a obtenu que cet article soit supprimé.

Contrat de projet

Les organisations patronales souhaitent la création d'un CDI de projet qui n'aurait eu de CDI que le nom puisque le contrat de travail aurait correspondu au temps de réalisation du projet.

La CFTC a exigé le retrait de cet article, qui aurait instauré davantage de précarité.

Bloc de compétence

Après s'être opposé pendant de nombreuses années à l'autorisation administrative de licenciement, le patronat voulait que les contentieux relatifs au PSE relèvent de la compétence du tribunal administratif, moins expérimentés que les juges civils en matière économique.

Les négociateurs de la CFTC ont demandé et obtenu la suppression de cet article.



Adhérents, votre engagement à nos côtés vous ouvre des droits, profitez-en !!

Futurs Adhérents, rejoignez-nous, protégez-vous.

La CFTC s'engage tous les jours à défendre les intérêts matériels et moraux de tous les salariés, notamment en mettant à la disposition de ses adhérents des services privilégiés de qualité : une assurance professionnelle, une protection juridique, une plateforme d'assistance juridique pour la vie privée, une assurance perte d'emploi...

Détail des 3 principaux contrats qui couvrent tous les adhérents CFTC Manpower :

Protection juridique « vie professionnelle »

Ce contrat a pour objet de défendre l'adhérent CFTC lorsque sa responsabilité personnelle est mise en cause à la suite d'une faute, d'une erreur, d'une négligence...dans l'exercice de ses fonctions professionnelles devant une juridiction pénale, civile ou administrative.

Protection juridique « contrat de travail »

Il s'agit de garantir le soutien et la défense des adhérents qui justifient de plus de 2 années de cotisations, dans un litige qui pourrait les opposer à leur employeur : licenciement individuel ou mesure disciplinaire. Ce contrat prévoit la mise à disposition d'un avocat ou le défraiement de l'avocat de l'adhérent et la prise en charge des frais de justice.

Plateforme d'assistance juridique pour les litiges de votre vie privée

Des juristes experts sont à votre écoute pour répondre immédiatement par téléphone à toute question d'ordre privé : consommation, logement, fiscalité, loisirs, famille, voisinage... Pour une recherche approfondie, un délai de 48 heures peut être nécessaire. Ce service dont l'accès est sécurisé par l'utilisation d'un code personnel, est ouvert 6 jours sur 7, de 8 heures à 20 heures.



BULLETIN D'ADHESION A LA SECTION SYNDICALE CFTC-MANPOWER

M. Mme Mlle

Nom :

Prénom :

Adresse :

Qualification :

Téléphone :

Internet :

Les cotisations sont, pour une année, de 106 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 29 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 sous forme de crédit d'impôts.

La CFTC représentative

Il y a maintenant 4 ans, la loi du 20 août 2008 était promulguée et transposait dans le Code du travail les règles sur la représentativité et la négociation collective. En clair, cette loi fixait de nouvelles règles pour les syndicats avec comme objectif d'intégrer une notion jusque-là inconnue : la représentativité.

Aujourd'hui, les premières projections chiffrées viennent d'être communiquées et **nous sommes représentatifs avec 9,3% !**

Notre légitimité, nous l'avons de longue date éprouvée. Depuis maintenant plus de 90 ans, **notre syndicat contribue à la progression des conditions de travail et de vie de TOUS les salariés.**

Bien trop souvent dénigrée, notre Organisation Syndicale a toujours placé la Personne au cœur de ses actions et de son engagement.

Détachée de toute appartenance politique ou religieuse, la CFTC a largement contribué ou est directement à l'origine de multiples avancées sociales majeures : *les lois sur la généralisation des allocations familiales à l'ensemble des salariés, sur la formation professionnelle continue, sur la généralisation des retraites complémentaires à l'ensemble des salariés, la création de la Sécurité Sociale, du SMIG, de l'assurance chômage, de l'ANPE, des Chèques Vacances, de l'allocation parentale d'éducation...*

Autre preuve de notre légitimité, la confiance que les salarié(e)s nous ont témoignée et nous témoignent régulièrement dans le cadre des élections professionnelles. **Ces électeurs, nous souhaitons les remercier chaleureusement et les conforter dans leur choix.**

La CFTC est, et restera, à leurs côtés.

Félicitations également aux représentants et adhérents CFTC pour leur travail et leur investissement.

Durant ces dernières années, ils ont relevé, avec brio, le défi de la représentativité et n'ont jamais démerité malgré les nombreuses tentatives de déstabilisation et les projections pessimistes.

Le monde dans lequel nous évoluons change, mue et se transforme sans cesse. Dans une société où les repères bougent, il est vital d'avoir à ses côtés un partenaire de vie professionnelle en phase avec son temps, **capable de négocier et de défendre des notions universelles de Respect de la Personne, de Respect des Valeurs Humaines et de Respect du Salarié.**

Représentative, la CFTC l'est également dans la branche du travail temporaire où elle continuera à négocier les accords pour la branche du travail temporaire et chez MANPOWER, où elle a obtenu son meilleur score dans une ETT avec 16% des voix. Au siège social, elle représente la 1^{ère} organisation syndicale.

