

OCTOBRE 2014

N° 47

Page 1 : Éditorial.

Page 2 à 5 : Nouvelle classification.

Page 5 : nouveaux droits pour les salariés.

Page 6 : Bulletin d'adhésion.



CFTC-MANPOWER
13, rue Dautancourt
75017 PARIS

Téléphone : 06.21.01.02.90

Courriel :
cftc-manpower@wanadoo.fr

Site Internet :
www.cftc-manpower.fr

Une nouvelle classification :

La C.F.T.C. est signataire de cet accord qui certes n'est pas parfait mais qui présente l'avantage de clarifier certaines situations et d'offrir des opportunités aux salariés permanents.

Tout d'abord la transposition automatique peut être favorable à un salarié et « bien » le classer dans la nouvelle grille.

Ensuite et surtout chaque salarié aura la possibilité via la commission de recours de faire reconnaître son expertise et d'accéder à un niveau supérieur.

Exemple : Le cas d'une assistante avec une forte ancienneté et une réelle expertise sur son métier pourra atteindre le niveau E correspondant au statut d'assimilé cadres ce qui n'est pas possible actuellement !

L'accompagnement expert de la C.F.T.C. :

Plusieurs représentants du Personnel affiliés C.F.T.C. ont participé à cette négociation qui a abouti à la signature de cet accord.

Nous sommes par conséquent en maîtrise du sujet et pouvons utilement répondre à toutes les questions que se poseraient des salariés permanents. De même, nous pouvons aider chaque salarié s'il le souhaite, à apprécier si le niveau obtenu dans la cadre de la transposition automatique correspond bien au poste qu'il occupe.

En cas de désaccord, nous pourrions l'accompagner à saisir la commission de recours sachant qu'en cas d'égalité de voix, ce sera la commission de branche qui sera saisie. Ce que ne souhaite absolument pas Manpower ! Une opportunité à saisir ?

Les droits des femmes en entreprise enfin promus !

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 prévoit de nouvelles mesures pour mieux assurer l'égalité professionnelle et salariale et permettre un partage plus équilibré des responsabilités parentales.

Parmi ces mesures, de nouveaux droits pour les couples et les parents :

- un congé de quatre jours, comme pour le mariage, lors de la conclusion d'un Pacs ;
- une protection du second parent salarié contre le licenciement durant les quatre semaines suivant la naissance de son enfant ;
- des autorisations d'absence permettant au conjoint salarié d'une femme enceinte de se rendre aux trois échographies obligatoires.

Vous retrouverez en page 5 de ce bulletin, les textes et références complètes de ces mesures.

Vos représentants C.F.T.C.



web

POURQUOI UNE NOUVELLE CLASSIFICATION DE BRANCHE ?

L'évolution du travail temporaire ces dernières années sur les plans juridique, économique et social a amené les organisations syndicales et le Prisme à revoir le système de classification. Cette évolution a abouti à un accord national en date du 15 février 2013 « relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire portant modernisation du cadre conventionnel ».

L'objectif de ce nouvel accord est d'introduire, dans une nouvelle cartographie, une vingtaine de métiers repères les plus caractéristiques de la profession, avec une logique de passerelle d'un métier à l'autre.

En effet, aujourd'hui, un métier est égal à un niveau. Avec le nouvel accord, un métier sera égal à plusieurs niveaux.

Ceux-ci seront regroupés par filière :

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| • Commercial | • Recrutement |
| • Emploi | • Gestion Opérationnelle |
| • Management Opérationnel | • Fonctions support |

Les cinq critères suivants permettront de déterminer le niveau d'entrée et le niveau maximal de chaque emploi repère :

- | | |
|--|--------------|
| • Formation / Expérience | • Complexité |
| • Dimension relationnelle | • Autonomie |
| • Impact des décisions / responsabilités | |

Les 7 niveaux de positionnement actuels (1 à 7) vont disparaître au profit de 13 niveaux (A à M).

Chaque métier sera doté de niveaux de maîtrise du poste :

* niveau « **junior** » : pendant 12 à 24 mois, le salarié est en apprentissage du métier et des compétences,

* niveau « **confirmé – maîtrise** » : période plus longue de maîtrise du poste, le salarié développe des compétences nécessaires pour exercer ses fonctions,

* niveau « **réfèrent** » : niveau d'excellence/d'exemplarité sur la fonction. Le salarié représente une référence dans le métier qu'il exerce, son parcours est remarquable dans des environnements différents.

ET VOTRE NIVEAU SERA....

Dans le tableau ci-dessous, vous trouverez votre positionnement lié à la transposition automatique de la nouvelle classification.

- Le statut « **Employés** » correspond aux niveaux **A à D**,
- Le statut « **Assimilés Cadres** » correspond aux niveaux **E et F**,
- Le statut « **Cadres** » correspond aux niveaux **G à M**.

Pour exemple :

- Le poste d'Assistant(e) Commercial(e) correspond, aujourd'hui, à un niveau 3. Au 1^{er} janvier 2015, l'ensemble des Assistants Commerciaux seront positionnés en niveau C.

A noter que vos représentants CFTC ont obtenu un niveau E, correspondant au statut d'Assimilé Cadre pour les Assistants Commerciaux afin de reconnaître leur expertise.

Filières Branche	Emploi repère Manpower	EMPLOYES				ASSIMILES		CADRES						
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Commercial	Assistant Cial			3										
	Att. Cial - Ch affaire					4		5A						
	Resp Gd Comptes En Région								5B	6A				
	Resp Gd Comptes Nationaux									6A		6B		
Recrutement	Assistant Recherche			3										
	Chargé de Recrutement					4		5A						
	Consultant Recrutement						4	5A	5B					
	Responsable Emploi							5A	5B					
Management Opérationnel	RA - DA								5B					
	Dir Secteur									6A		6B		
	DDV - DR												7A	
Gestion Opérationnelle	Gestionnaire Admin		2	3										
	Expert Admin				3	4								
	Resp. Admin							5A						
	Resp. CGA								5B					
Fonctions Support	Assistant	A1	2	3										
	Chargé de Mission					4		5A						
	Resp. de Mission - Chef de Projet									5B	6A		6B	
	Chef de Groupe - Chef de Service									5B	6A			
	Chef de Département - Directeur Siège											6B	7A	

Source Manpower France

INCIDENCES SUR VOTRE RÉMUNÉRATION, VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL,...

Il n'y aura aucune incidence sur votre rémunération ni sur votre contrat de travail, hormis pour les Attachés Commerciaux et les Attachés de recrutement.

En effet, ces deux métiers disparaissent au profit d'un seul et même intitulé de poste, à savoir : Chargé d'Affaires et Chargé de Recrutement. Les salariés conserveront leur statut actuel d'Assimilé Cadre.

Vous trouverez ci-dessous la grille des montants des salaires minimums conventionnels par niveau avant et après la mise en place de cette nouvelle classification.

AVANT

Niveaux	Montants au 1 ^{er} mars 2013
Niveau 2	1 442 €
Niveau 3	1 470 €
Niveau 4	1 600 €
Niveau 5A	2 048 €
Niveau 5B	2 573 €
Niveau 6A	3 097 €
Niveau 6B	3 654 €
Niveau 7A	4 212 €

APRES

Niveaux	Montants au 1 ^{er} janvier 2014
Niveau A	1 470 €
Niveau B	1 500 €
Niveau C	1 530 €
Niveau D	1 590 €
Niveau E	1 630 €
Niveau F	1 860 €
Niveau G	2 100 €
Niveau H	2 440 €
Niveau I	2 790 €

Niveau J	3 130 €
Niveau K	3 690 €
Niveau L	4 250 €
Niveau M	4 700 €

Vos représentants CFTC ont demandé à la direction de Manpower France l'application du plafond de la Sécurité Sociale pour le niveau G (Cadre), à savoir 3 129€ => refus de l'employeur.

VOS DROITS, VOTRE PROTECTION,...

Vous allez recevoir, courant octobre, un courrier de la part de Manpower France vous informant de votre rattachement à votre emploi repère et de votre nouveau niveau de classification.

Important : Une Commission paritaire interne de recours est créée, afin de traiter toute réclamation émanant d'un salarié qui serait en désaccord avec son positionnement dans la nouvelle grille et/ou son emploi repère.

Cette commission se tiendra autant de fois que nécessaire pour examiner les demandes.

Vous pourrez la saisir jusqu'au 30 juin 2015.

Aucune sanction ne pourra être infligée au salarié qui fera appel à cette dernière.

Premier recours possible :

Lors de votre entretien annuel qui se tiendra au cours du 1^{er} trimestre 2015, vous pourrez échanger avec votre manager sur votre souhait de réévaluation de votre niveau.

Votre demande sera étudiée lors des revues de performance entre votre Responsable Ressources Humaines, votre Directeur de secteur et votre Manager.

En cas d'accord, la mise en application de votre nouveau niveau se fera en mai 2015.

En cas de refus, vous pourrez saisir la Commission interne de Recours.

Comment faire appel à celle-ci ?

En cas de désaccord de votre part :

1/ vous disposerez d'un délai de 3 mois pour former votre recours par courrier recommandé avec accusé réception, et ce à compter de la date de réception de votre information de positionnement.

Il est à adresser au Directeur des Ressources Humaines, Jean-François Tousche, ainsi qu'à votre manager et Responsable Ressources Humaines.

Il vous faudra également envoyer une copie par mail à l'adresse :

commission.de.recours@manpower.fr

2/ Le contenu de cette lettre devra comporter :

- * votre qualification ainsi que les fonctions que vous exercez,
- * votre ancienne et nouvelle classification,
- * mais également, et surtout, vos motivations concernant votre saisine.

3/ Il se peut que vous soyez entendu lors de cette commission, sans toutefois pouvoir participer à l'ensemble des échanges.

4/ La direction vous informera de la décision de la commission par courrier recommandé sous un mois suivant votre recours.

5/ A défaut d'accord entre les membres de la Commission interne de Recours, vous pourrez vous adresser à la CPPNTT (Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire).

POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS CE CHANGEMENT, L'EXPERTISE DE VOS REPRÉSENTANTS CFTC :

Vos représentants CFTC ont participé à cette négociation et ont signé cet accord.



De nouveaux droits pour les salariés :

- Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne liée à elle par un Pacs ou encore la personne vivant maritalement avec elle, bénéficie désormais d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires maximum (code du travail article L1225.16).
- Le PACS rejoint le mariage dans la liste des événements familiaux ouvrant droit à congés (code du travail article L.3142-1). L'employeur doit ainsi accorder 4 jours au salarié concluant un PACS.
- Désormais, le père de l'enfant venant de naître bénéficie d'une nouvelle protection. En effet, il ne peut être licencié pendant les 4 semaines suivant la naissance, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant (Code du travail art. L.1225-4-1).

Adhérents, votre engagement à nos côtés vous ouvre des droits.

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 122 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 30,5 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.