

Septembre 2017

N° 54

Page 1
Éditorial

Pages 2 :
Qualité de vie au travail

Page 3
Accord sur la Loi Mathys

Page 4 :
**Pour un monde plus juste
et plus humain**

Bulletin d'adhésion

CFTC-MANPOWER
13 rue Dautancourt
75017 PARIS

Téléphone : 01.42.29.14.93

Fax : 01.42.29.14.97

Courriel :

cftc-manpower@wanadoo.fr

Sites internet :

<http://cftc.manpower.free.fr>

<http://syndicat-interim.com>

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'Accord National Interpro du 19 juin 2013 et la loi du 5 mars 2014 intègre un article prévoyant la possibilité d'une négociation unique sur la **qualité de vie au travail (QVT)** pour une mise en place en 2017 à caractère obligatoire.

Manpower connaît depuis plusieurs années des forts changements dans les organisations de travail, avec de vrais impacts sur les conditions de travail de tous les salariés.

La CFTC mobilisée au quotidien auprès de tous les salariés pour améliorer les conditions de travail, est consciente que les salariés attendent beaucoup de l'accord QVT.

Cependant, la CFTC demande plus que la mise en place d'un accord imposé par la loi.

La CFTC rejettera un accord qui ne tient pas compte des réelles conditions de travail, des réalités locales, de la « vraie vie » des salariés et dont un des buts est de rendre « impuissant » le principal acteur de la sécurité dans l'entreprise : **le CHSCT.**

Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est l'institution représentative du

personnel qui dispose de pouvoirs délibératifs pour l'ensemble des questions de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail.

Grâce à sa proximité le CHSCT connaît mieux l'environnement et le contexte local et chaque salarié peut le contacter en toute confidentialité et discrétion.

Pour vos représentants CFTC, la QVT doit être inscrite au cœur de la stratégie économique et sociale de Manpower, et nos dirigeants doivent être convaincus de son retour sur investissement.

Pour cela la CFTC se bat afin que le CHSCT de proximité soit au cœur des débats sur les conditions de travail, les troubles musculo squelettiques (TMS), les aménagements de poste, etc.

En l'état actuel des négociations, la CFTC ne sera pas signataire de l'accord proposé pour les raisons que nous développons dans les pages suivantes.

Vos représentants CFTC.

L'accord « Qualité de vie au travail » n'est pas signé par la CFTC :

Nos dirigeants trouvent dans cet accord un « idéalisme » concernant la qualité de vie au travail chez MANPOWER qui ne reflète pas la réalité que chacun ressent dans sa vie professionnelle.

Les nombreux départs non remplacés liés aux restructurations ont sérieusement détérioré nos conditions de travail et par la même, la qualité de vie au travail.

À cause du manque de moyens, nos collègues se voient refuser leurs demandes de congés (les compteurs de CP ou de RTT non pris sont de plus en plus remplis malgré la volonté des salariés de les prendre.

Les salarié(e) attendent de leur entreprise qu'elle soit humaine, attentionnée, respectueuse et sincère. Ce qui n'est évidemment pas le cas partout, au vu des témoignages de nos collègues.

Cependant, la qualité des échanges et l'écoute mutuelle a permis aux représentants CFTC de faire évoluer de nombreux points, y compris certains points de blocage, ce dont la CFTC ne peut que se féliciter.

Néanmoins, en l'état actuel de la proposition d'accord, la CFTC ne sera pas signataire pour les motifs suivants :

Si la CFTC apprécie le principe de mise en place d'une Commission d'Amélioration Paritaire (CAP), cette dernière ne

dispose que d'un rôle restreint. L'essentiel de la démarche de terrain et d'étude est dédiée aux différents groupes de travail, desquels sont **exclus les représentants du personnel, plus particulièrement les CHSCT.**

De plus, sa composition même rapporte le pouvoir dans les mains de l'employeur : la mise en place de groupes de travail étant composés exclusivement de membres nommés par l'employeur, revient à donner un premier blanc-seing à ce dernier hors de tout contexte de vos représentants du personnel. **Ce qui constitue pour nous un premier point de blocage.**

Le choix des thématiques à étudier est déjà gravé dans l'accord, sur la volonté unilatérale de l'employeur. Lors des échanges, nous avons réclamé, par exemple, la mise en place d'un groupe de travail sur l'aménagement des espaces ouvert, et plus particulièrement une étude auprès des salariés, sur le ressenti. **Cette demande est restée lettre morte et constitue pour la CFTC un deuxième point de blocage.**

Le traitement et la priorisation des thématiques envisagées ne nous apparaissent pas non plus d'une pertinence judicieuse.

La **prévention de l'addiction**, par exemple, ne semble pas être un problème majeur au sein de l'entreprise. Que dire de la restauration sur le lieu de travail, etc.

A contrario, la **prévention des RPS, du harcèlement moral** en particulier, nous semble relever plus de la déclaration d'intentions louables que de la vraie volonté d'y mettre fin.

La **prévention des risques routiers** est dénuée de tout plan d'action chiffré qui soit à la mesure des possibilités de l'entreprise

Quant à la **thématique sur l'encadrement levier de la performance**, elle semble relever tout simplement d'une volonté de pousser plus avant des doctrines telles le « *lean management* » et faire porter sur le salarié, la responsabilité exclusive des potentiels échecs à venir. **La définition même de cette thématique, telle que décrite, nous apparaît plus comme un facteur de risques que comme une solution.**

Le **droit à la déconnexion**, n'est que la matérialisation d'une obligation légale écrite *a minima* pour permettre la poursuite de situations d'abus, certes non systématiques.

Le **droit d'expression** ne se conçoit, pour l'employeur, que dans un cadre formel, hiérarchisé et dénué de toute liberté d'expression dans sa pratique.

Quant au **télétravail ou travail à distance**, il reste un vœu pieux, malgré les demandes faites par notre organisation depuis l'implantation du siège social sur Nanterre, et les avanies quasi quotidiennes subies par les salariés dans les transports.

L'accord « Don de jours de repos aux salariés permanents aidant un proche malade » est signé par la CFTC.

La loi « Mathys » est avant tout l'histoire triste d'un garçonnet de 10 ans qui pendant quatre ans a dû se battre contre un cancer du foie. Son père avait épuisé tous ses congés payés et même un congé maladie et était sans solution pour accompagner son fils.

Spontanément, ses collègues, avec l'accord de la direction de l'entreprise, lui avaient fait le don de 170 jours de RTT pour lui permettre de rester au chevet de son fils jusqu'à son décès en 2009.

Les parents décidèrent de prolonger ce combat pour rendre légale cette nouvelle forme de solidarité et contactèrent leur député qui déposera un texte de loi dans ce sens.

Le 9 mai 2014, la loi « Mathys » est enfin promulguée et mise en place au sein du Code du Travail.

Que prévoit cet accord

Tout d'abord, il faut noter que l'accord élargit l'accompagnement en l'étendant également aux parents et au conjoint du bénéficiaire du don, alors que la loi ne prévoit que l'accompagnement d'un enfant.

Le futur bénéficiaire des dons se devra d'avoir épuisé, pour faire sa demande, au moins 10 jours de Congés Payés, les 2 jours de Repos Supplémentaire, l'ensemble des Jours de Réduction du Temps de Travail acquis, épuisé son Compte Épargne

Temps et déjà bénéficié des jours conventionnels pour enfant malade.

Il devra en outre s'engager à ne pas porter de jours sur son Compte Épargne Temps pendant toute la durée de la période d'accompagnement de son proche.

Ces conditions remplies, il peut faire une demande qui sera validée, avec respect du secret médical, par une commission.

À l'issue d'une première campagne anonyme d'appel aux dons sera ouverte auprès des salariés permanents. D'autres campagnes pourront être ouvertes à l'issue, une fois les dons consommés et sous respect des limites de dons.

Le bénéficiaire ne pourra bénéficier de plus de 50 jours de dons de la part de ses collègues par an.

Les donateurs pourront faire un don à hauteur de 5 jours de congés payés acquis (y compris 1 ou 2 jours de Repos Supplémentaires) et ou de 10 jours de repos épargnés dans le Compte Épargne Temps.

Ce don sera abondé à hauteur de 10 % par l'entreprise, l'abondement venant en plus du seuil de 50 jours par an.

La CFTC se devait de signer cet accord...

La solidarité est une des bases des valeurs de la CFTC et ce texte ne pouvait pas ne pas recevoir notre aval de part

son principe, en particulier au vu du contexte triste de ce texte.

... mais regrette

- D'une part la limitation du recueil de dons à 50 jours par an, hors abondement de l'employeur,
- D'autre part que cette solidarité soit surtout portée par les seuls salariés, l'employeur se contentant d'un timide abondement à hauteur de 10 %,
- Que ne soient pas inclus dans l'accord le don de Jours de Réduction de Temps de Travail,
- Que soient exclus, tant du bénéfice des dons que de la possibilité de donner, nos collègues intérimaires.

Ce dernier point reste à nos yeux le plus dommageable en regard de la communauté d'intérêts qui nous lie tous, que l'on soit intérimaire ou permanent.

La CFTC appelle à la réouverture des négociations pour élargir le principe de cet accord aux salariés intérimaires sur la base de l'utilisation du Compte Épargne Temps Intérimaire.

Pour un monde plus juste et plus humain :

Début janvier la direction a décidé de fusionner en une seule et unique entité les CGA de Boulogne et de Compiègne.

Elle a ensuite annoncé dernièrement aux salariés du CGA de Boulogne qu'ils allaient devenir un SCD national en exerçant exactement les mêmes pressions que sur Toulouse. La fusion des entités permettra, selon la direction, de basculer la charge plus facilement sur le CGA de Compiègne.

Quel manque de respect pour ces salariés qui se sont dévoués corps et âme à leur entreprise et n'ont jamais compté leurs efforts ni leurs heures !

Compte tenu des impacts sur les conditions de travail et à la pression exercée par vos élus CFTC, la direction va lancer une information/consultation du CCE, des CE et des CHSCT impactés.

Le projet de la direction est de dégager les agences des tâches administratives pour pouvoir se concentrer encore davantage sur le détachement.

Pour cela, elle va proposer aux agences une prestation qui est la gestion des contrats (PFM) et des plannings hebdomadaires intérimaires par les SCD. Si l'agence fait ce choix, cette activité partira sur les SCD. En contrepartie, elle subira un prélèvement sur le C.A de ce client, qui servira à financer les structures SCD.

De l'avis des responsables de Manpower et dans un premier temps, les salariés du CGA de part leurs compétences administratives sont les plus à même pour prendre ces

fonctions et c'est pour cela qu'il est envisagé de fermer les CGA de Boulogne et Toulouse, afin de muter les salariés sur les structures SCD déjà existantes et dans les locaux de ces derniers. Pour les salariés concernés la direction a annoncé que pour ceux qui ne souhaitent pas être mutés, des solutions seraient trouvées au cas par cas.

Mais ne nous leurrons pas, nous connaissons les méthodes de management au « cas par cas » et il est clair que la CFTC demandera des engagements écrits à ce sujet et veillera à ce que tout se passe correctement.

Quant au report de charge de travail sur les autres CGA, la direction a pris l'engagement que chaque salarié muté en SCD serait physiquement remplacé par un autre dans le CGA où la charge de travail a été transférée.

Là encore vos représentants CFTC seront très vigilants.

Les Services Clients Dédiés Secteur vont grossir de plus en plus hélas au détriment des salariés qui y travaillent. Par exemple celui d'Opale Artois qui a récupéré l'activité du SCD Lorraine qui ferme, va encore se développer. Les SCD secteur ont été testés par secteur afin de valider uniquement dans un premier temps, le bon fonctionnement du système.

Mais n'en doutons pas, le but inavoué par la direction une fois les processus validés, est de diminuer au maximum la masse salariale au détriment des salariés et de la Qualité de Vie au Travail : **faire un maximum avec toujours moins de personnel !**

BULLETIN D'ADHÉSION A LA SECTION SYNDICALE CFTC-MANPOWER

M. Mme

Nom :

Prénom :

Adresse :

Qualification :

Téléphone :

Email :

Les cotisations sont, pour une année,

- De 85 euros pour les employés et assimilés cadres
- de 122 euros pour les cadres

. 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), 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.