



La CFTC sur tous les fronts

Depuis les dernières élections des représentants du personnel il y a un an, le **syndicat CFTC Manpower** s'est clairement positionné comme un partenaire incontournable dans les relations entre vous, salariés permanents, et la direction.

C'est en expliquant, de façon ininterrompue, qu'il existait autant d'organisations syndicales que de façons différentes de mener à bien la défense de vos intérêts que nous avons fini par acquérir cette crédibilité.

Pour entretenir ce partenariat basé sur la confiance, il nous semble important de toujours communiquer afin de vous expliquer les démarches que nous entreprenons, ainsi que nos futures intentions.

Le contenu de cette communication est peu habituel de la part d'une organisation syndicale tant elle fait preuve de transparence sur les situations que nous sommes amenés à traiter.

Bien qu'exceptionnelle, une telle rédaction n'en reste pas moins nécessaire afin que chacun(e) d'entre vous prenne conscience de ses droits dans l'entreprise et de la façon de les faire respecter.

Nous avons toujours privilégié la discussion et nous ne cesserons d'œuvrer dans ce sens.

Lorsque celle-ci ne suffit pas, et que toutes les voies de la conciliation ont été épuisées, alors nous poursuivons l'accompagnement des salariés jusqu'à la voie judiciaire.

Vos représentants **CFTC** seront toujours à vos côtés pour vous conseiller, et vous accompagner.

Nous vous souhaitons bon courage dans vos fonctions respectives.

Jean-Marie MEGE
Représentant syndical CFTC

Page 2 : **Inégalité de traitement entre Conseillers Emploi niveau 4 et 5.**

La CFTC soutient 2 salariées ex « Conseiller Emploi » aux prud'hommes.

Page 3 : **Autres affaires.**

Pages 4 et 5 : **Système de rémunération variable et objectif individuel : ce qu'il faut savoir.**

La CFTC multiplie les actions de régularisation de versement de primes.

Page 6 : **Bulletin d'adhésion – Coordonnées.**





Inégalité de Traitement entre Conseillers Emploi niveau 4 et 5.

Depuis le début du partenariat avec Pôle Emploi, en Septembre 2009, la CFTC a toujours accompagné les Conseillers Emploi dans l'amélioration de leurs conditions de travail.

Parmi les sujets âprement défendus figurent le système de rémunération variable spécifique aux conseillers emploi, l'application des mesures liées à la mobilité, l'attribution de locaux et de moyens informatiques en cohérence avec les volumes de demandeurs d'emploi gérés, la juste répartition des frais entre Manpower et MEDC, et bien d'autres encore.

En revanche, malgré les très nombreux échanges et beaucoup de patience, d'importantes divergences de points de vue sur **l'inégalité de traitement entre Conseillers Emploi de niveau 4 et ceux de niveau 5** n'ont pu aboutir à une solution conciliante.

Le **28 Juin 2013**, la CFTC accompagnait 2 salariés permanents ex-Conseillers Emploi afin de saisir les tribunaux de prud'hommes compétents en la matière.

Au cours du mois de **Septembre 2013**, la CFTC assistait ces 2 salariés lors de leur audience de conciliation. Les avocats de Manpower refusant de concilier, ces deux affaires seront plaidées au cours du mois de **Février 2014**.

Le fond de cette démarche repose sur notre détermination à faire respecter l'un des principes fondamentaux du droit du travail : « A travail égal, salaire égal ».

En effet, il nous est inconcevable que pendant plusieurs mois et années, les salariés de niveau 4 aient pu occuper le même poste de Conseiller Emploi que ceux de niveau 5, en effectuant les mêmes tâches, en atteignant les mêmes objectifs, en se voyant confier les mêmes responsabilités, mais en possédant des coefficients différents et des écarts de rémunération significatifs, allant jusqu'à 800 euros/mois. (hors rémunération variable)

La direction de Manpower a toujours eu beaucoup de difficulté à justifier cette inégalité de traitement, que ce soit lors des 2 conférences téléphoniques d'Anne DUCOULOMBIER (RRH), mais aussi lors de questions en CCE, en CE ou lors de réclamations des Délégués du Personnel.

Désormais, il appartient aux juges de statuer sur le fondement de nos demandes.

**Vous avez occupé un poste de Conseiller Emploi et souhaitez défendre vos droits ?
Il est impératif de saisir rapidement le Conseil de Prud'hommes dont vous dépendez.**

Pour tous renseignements : contacter Jean-Marie MEGE - Tél : 06.83.49.04.60



Demande de requalification d'un salarié permanent en CDD en CDI :

La CFTC accompagne et représente en justice un salarié face à Manpower.

Le 21 Octobre 2013, la CFTC a plaidé devant le tribunal de prud'homme de Creil(60), afin de défendre les intérêts d'un salarié permanent victime d'une inquiétante gestion RH.

CDD à répétition, non-respect du délai de carence, utilisation de motifs aux justifications hasardeuses (comme un surcroît d'activité lié à...des prospects), multiples promesses de CDI non honorées : nombreux sont les motifs de requalification en CDI des CDD successifs de ce salarié.

Cette affaire n'est pas qu'un éventail de manquements juridiques de la part de l'entreprise, elle met en lumière, de façon évidente, le traitement fortement discutable des salariés qui ont tout donné pour l'entreprise et qui sont injustement « remerciés ».

Pour comprendre la motivation de la CFTC à se saisir de cette affaire, il convient de préciser que ce salarié, après plusieurs stages effectués au sein de l'entreprise, a mis fin de façon anticipée à son année de licence en contrat de professionnalisation, afin de subvenir aux besoins de son agence...en vue d'un CDI.

Malgré le soutien de sa responsable d'agence et autres collègues, et en dépit de notre appel à trouver un moyen de concilier, l'entreprise a préféré opter pour le conflit.

Le rendu de jugement sera connu à la fin du mois de Janvier 2014.

La CFTC victorieuse pour une expression syndicale libre.

Manpower perd son procès en diffamation.

Après avoir été débouté par la Cour d'appel, puis récemment par la Cour de cassation, Manpower et Françoise GRI viennent de perdre définitivement leur procès en diffamation contre la CFTC.

Dans cette affaire, l'ex-présidente n'avait pas supporté le fait que la CFTC communique sur certains éléments que nous jugeons incohérents avec l'éthique affichée par l'entreprise tels que les liens familiaux qui subsistaient lors de la passation des contrats fournisseurs, ou les menaces proférées à l'encontre des élus...

Il est regrettable de voir, dans ce genre de procédure, l'entreprise attaquer un syndicat qui a simplement relaté des faits, sans même prendre en considération ce que cela peut lui coûter en terme d'honoraires d'avocats, et de dégradation de son image.

Tous les détails de cette affaire, ainsi que l'arrêt de la Cour de cassation sont disponibles sur notre site internet : cftc.manpower.free.fr



Rémunération variable et objectif individuel rémunéré :

La CFTC multiplie les cas de régularisation.

Un objectif comprend un indicateur qui permet de mesurer la performance individuelle et/ou collective. Cet indicateur de performance doit être mesurable, atteignable et réaliste.

Enfin, l'objectif définit un résultat à atteindre dans un contexte donné.

Une fois ces critères respectés, l'objectif doit être assorti de moyens et de délais.

Dans les conditions de forme, la cour de cassation a récemment rappelé que les objectifs fixés par l'employeur doivent être communiqués au salarié au début de l'exercice où ils devront être réalisés.

C'est principalement sur ce dernier aspect que nous avons axé nos démarches de régularisation.

En effet, la fixation tardive des objectifs (cas classique chez Manpower) entraîne une véritable frustration des salariés qui culpabilisent de ne pas avoir réussi à les atteindre.

Lors de l'analyse de plusieurs dossiers, la CFTC a relevé un nombre conséquent d'anomalies dans la méthode de fixation d'objectif rémunéré, ce qui atténue fortement la notion d'échec lié aux capacités de chacun.

Les chiffres pour l'année 2012 démontrent clairement la grande difficulté pour Manpower de fixer des objectifs atteignables. (Chiffres pour la France)

Fonctions	Obj Atteint	Obj Part Atteint	Obj Non Atteint	Non évaluables
Directeurs d'Agence	42%	14%	42%	2%
Responsables d'Agence	26%	15%	53%	6%
Responsables Emploi	11%	29%	60%	0%
Attachés Co et Chargés d'Affaires	16%	13%	64%	6%
Attachés et Chargés de Recr	42%	25%	21%	12%
Assistants Ccial et de Recherche	33%	28%	29%	10%

Sur la France, seulement 12% des Responsables Emploi, 16% des Commerciaux et 26% des Responsables d'Agence ont atteint leur objectif individuel rémunéré.

Le non-respect des critères de fixation d'objectif, le manque de discussion sur leur nature et quantité, ainsi que ce bilan catastrophique ont donné lieu à d'importantes demandes de régularisations par le syndicat CFTC sur le périmètre du CE Nord.



A ce jour, tous les dossiers communiqués par des salariés permanents aux représentants CFTC ont trouvé une issue favorable.

Chaque salarié qui s'est vu notifier son objectif individuel tardivement (tolérance jusqu'à mi-janvier 2013) peut prétendre à la régularisation de tout ou partie du versement trimestriel correspondant.

En cas d'absence de fixation d'un objectif, il est dû dans son intégralité au salarié.

A titre informatif, les régularisations portent habituellement sur plusieurs centaines d'euros.

Afin de clarifier certaines positions fluctuantes de la direction sur le sujet, les élus CFTC du CE Nord sont longuement intervenus lors de la réunion de CE du 29 Août 2013, comme vous pourrez le constater sur le procès-verbal reçu en agence, et ont demandé des engagements à la direction via la présidente de CE : Corinne ALLIDIÈRE.

Ce qu'il faut retenir de ces engagements :

- 1) Régularisation de tous les objectifs primables des salariés à temps partiel pour lesquels la durée du temps de travail n'a pas été prise en compte dans la fixation de ceux-ci.
(71 salariés à fin Juin 2013)

Explication : Le temps de travail est une composante directe de la fixation et de la mesure des objectifs. A ce titre, et par exemple, si vous êtes à 80%, alors vous devez avoir 80% de l'objectif fixé à un salarié qui serait présent 35h/sem.

- 2) Engagement de prévenir et/ou de rappeler par mail aux managers les 2 points suivants :

- Prise en compte obligatoire du temps de travail pour la fixation des objectifs (primables ou non) pour les salariés à temps partiel. (Durant l'entretien annuel)
- Prise en compte obligatoire du temps de travail **effectif** lors de la mesure des objectifs (primables ou non) pour les salariés permanents ayant été absents de leur poste de travail.

Explication : les arrêts maladie, le temps de formation, les journées pour événements familiaux, les heures de délégation et réunion, ainsi que toutes autres absences rémunérées ou non doivent être déduites lors de chaque mesure trimestrielle/annuelle de vos objectifs.





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 Nom :

Prénom :

Adresse :

Téléphone :

e-mail :

Poste occupé :

La cotisation est de 116 euros pour une année. Celle-ci se fait au prorata des trimestres écoulés.

Le bulletin d'adhésion est à envoyer à : **CFTC-MANPOWER - 13, rue Dautancourt - 75017 Paris**, accompagné de votre règlement. Le chèque étant à rédiger à l'ordre de « CFTC ».

Nouveau : 66 % du montant de vos cotisations syndicales sont déductibles de vos impôts l'année suivante, par crédit d'impôt.
(Vous concerne même si vous n'êtes pas imposable.)



CFTC Manpower
13, rue Dautancourt
75017 Paris

Mail : cftc-manpower@wanadoo.fr
Site : www.cftc.manpower.free.fr