Manpower intérim CAT

CONFÉDÉRATION AUTONOME DU TRAVAIL

La CAT Manpower est engagée à vos côtés pour

- vous **Informer**
- vous **Éclairer**
- → et **Défendre vos intérêts**

Une transformation à toute vitesse pour Manpower. Toujours plus d'efforts pour les salariés !

Réorganisations, nouveaux outils, nouvelles organisations commerciales, automatisation, Direct Desk demain, IA…

les projets s'enchaînent et, pour de nombreux salariés, le cap devient de plus en plus difficile à comprendre et parfois à assimiler.

⇨ **Le constat 2025 est difficile : le chiffre d'affaires est descendu sous les 3 milliards d'euros, le résultat d'exploitation a chuté de 69 % et la part de marché a régressé de 9 % à 8,8 %.**

En même temps, l'entreprise a profondément réorganisé les Grands Comptes et créé sa nouvelle Direction PME, présentée comme LA solution.
Les résultats, eux, semblent avoir un peu plus de mal à suivre.

Et si Manpower doit aujourd'hui reconquérir les PME, rappelons que l'entreprise avait elle-même décidé de délaisser ce marché. Défaire, refaire, puis présenter la reconstruction comme une nouvelle stratégie… il fallait y penser !

La CAT alerte sur les conséquences de toutes ces transformations et sur le temps individuel et collectif d'adaptation nécessaire à chacun avant de pouvoir véritablement en mesurer les résultats. Sans ce temps, les situations de stress pourraient augmenter et impacter la performance au risque d'assister à une perte de confiance dans le management et dans l'avenir même de l'entreprise !

La QVT doit se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail collectif et/ou individuel, qui regrouperait l'ambiance, l'intérêt et les conditions de travail, le degré d'autonomie et de responsabilité, le sentiment d'implication reconnu.



Transformer, encore, mais avec quels résultats ?
À chaque difficulté, une nouvelle organisation…
À chaque baisse, un nouveau projet…
À chaque transformation, on demande aux salariés de patienter !



Un nouveau sujet apparaît qui pour certains semble être la « solution miracle » :

La question de fond est déjà là : Renforcer les équipes… VRAIMENT ?
Créer une nouvelle organisation avec **Direct Desk** pouvait laisser espérer des moyens supplémentaires pour renforcer les équipes du réseau. Au lieu de cela, la direction crée encore une nouvelle organisation avec sa propre direction : si les moyens accordés aux uns sont simplement retirés aux autres, comprenez bien que vos représentants CAT Manpower restent quelque peu dubitatifs… Et visiblement, la CAT n'est pas la seule : les salariés sont nombreux à en parler.
Ils ont bien compris la mécanique et ne sont pas dupes… Déshabiller Paul pour habiller Jacques n'a jamais enrichi la garde-robe !

La question de la délocalisation existe bel et bien dans la mémoire de tous : avec la cellule de renfort pour les équipes = Bid Team, Support Commercial, OPTIMA, des emplois sont partis à Casablanca.
Difficile dès lors pour les salariés de ne pas s'interroger :
CE QUI EST TRANSFORMÉ AUJOURD'HUI SERA-T-IL ENCORE RÉALISÉ EN FRANCE DEMAIN ?

Après une année 2025 particulièrement difficile, demander toujours plus avec toujours moins semble devenir la règle. Moins de moyens. Davantage de restrictions. Des équipes sous pression.

Et malgré cela, les salariés doivent continuer à atteindre les objectifs, servir les clients et absorber les transformations successives.

Une formule qui devrait peut-être faire réfléchir les dirigeants de Manpower…



La CAT Manpower demande de la transparence, de la cohérence et de l'équité dans la répartition des efforts . Molière faisait dire à Harpagon dans L'Avare : « *Il faut manger pour vivre, et non pas vivre pour manger !* »

À force de vouloir économiser sur tout, attention à ne pas finir par économiser sur ce qui fait vivre l'entreprise : ses salariés, leurs compétences, leur expérience et leurs clients.
Dans cette forme de « permacrise », Manpower trouve les moyens d'investir dans la technologie, pour aller « plus vite », de transformer ses organisations ou de créer de nouvelles directions.
Mais lorsqu'il s'agit de donner des moyens supplémentaires aux salariés, eux-mêmes confrontés aux difficultés économiques et, pour certains, à des fins de mois compliquées, les possibilités semblent soudain beaucoup plus limitées.

La vraie modernité n'est pas de multiplier les transformations. C'est de démontrer qu'elles améliorent réellement l'entreprise et qu'elles sécurisent l'avenir de celles et ceux qui la font vivre.

Alors la CAT Manpower pose des questions simples :

- ⇨ Pourquoi investir toujours davantage dans les transformations si les résultats attendus ne suivent pas ?
- ⇨ Pourquoi réduire encore les moyens de développement sur le terrain alors que nos parts de marché reculent ?
- ⇨ Pourquoi délocaliser plutôt que renforcer les compétences et les emplois en France ?
- ⇨ Et surtout : Pourquoi les salariés devraient-ils supporter toujours plus de restrictions sans savoir si les efforts sont équitablement partagés ?

Si transformer l'entreprise semble un besoin, économiser sur ceux qui la font vivre, **la CAT Manpower dit NON !**



Salariés Manpower, vous allez apprendre à vous débrouiller tout seuls
lisez l'article sur notre site catmanpower.fr
« Carburants chers ? Peut-être bientôt indisponibles ? »

Sur le terrain, des initiatives commerciales existent pour faire face aux difficultés de déplacement des salariés intérimaires et permanents.
Si les compagnies aériennes vendent ou facturent des surcharges carburantes pour continuer à fonctionner, la direction Manpower plutôt a choisi la passivité : interpellée sur la hausse (tant qu'il y en a) puis prochainement probablement la pénurie, celle-ci n'a rien à faire ni à anticiper. Erreur selon nous : erreur sociale, erreur commerciale, et donc erreur économique et financière. Pourtant, quelques initiatives d'agences (nous en avons relevé pour exemple Adequat, Initial et même Manpower) sont visibles dans leurs publications d'annonces intérimaires (missions avec prime mensuelle carburant, prime mission carburant, cartes carburantes...). Ces initiatives mériteraient d'être analysées sur leur efficacité commerciale et de mise en œuvre, afin de caler des conditions permettant d'atteindre une efficacité économique partagée (salarié/entreprise). Sans parler d'autres initiatives non financières qui pourraient viser l'organisation des déplacements. Des expériences locales réussies et maîtrisées pourraient ainsi être étendues en politique d'entreprise (exemple mis en place : prime carburant 200 € en 2026 chez Adecco, vers leur public permanent et sous conditions).

Note : par respect diplomatique de nos interlocuteurs à la direction Manpower, nous ne publions pas ici le contenu de leur réponse, seulement notre proposition et l'analyse que nous leur avons rendue. Selon nous en effet, qu'il s'agisse des déplacements de trajet (pour se rendre au travail) ou professionnels (pendant le travail), une entreprise de travail temporaire qui se veut efficace doit un tant soit peu travailler sur des dispositifs calibrés et des adaptations de l'organisation du travail pour gagner en efficacité et préserver les salariés intérimaires et permanents.

Le 22/09/2026, le délégué syndical central CAT Manpower a saisi le DRH et le directeur des relations sociales sur la poursuite de la hausse et les prévisions de pénuries de carburants.
Nous avons demandé à nos interlocuteurs de bien vouloir organiser une discussion avec les différentes organisations syndicales, afin de trouver des dispositifs, des solutions pratiques visant à soulager la charge des frais de déplacement des salariés Manpower dans l'exercice de leur travail : trajets travail, déplacements professionnels.

Nous leur avons indiqué que les initiatives de l'employeur seraient toutes bienvenues, mais que sinon les solutions mobilisables pourraient notamment être : aides au déplacement, usage de véhicules entreprise, aménagement de l'organisation du travail et/ou des postes (télétravail, gestion des déplacements ...).

En effet :
1. le problème de la hausse du prix des carburants est devenu pérenne et les salariés se fatiguent,
2. de toute façon, il convient d'anticiper de très probables pénuries à venir : déplacements armés et dans les zones pétrolières, politiques d'isolement énergétique promue par l'UE coupant d'autres approvisionnements, capacité limitée des stocks stratégiques, etc.
Le 23/09/2026, après réponse de fin de non-recevoir de la direction, le délégué syndical central CAT Manpower retournait à ses interlocuteurs une analyse
Si la réponse de la direction Manpower fut courtoise, circonstanciée et rapide, voici ce que dès le lendemain nous avons demandé à nos interlocuteurs de bien vouloir noter, en les remerciant de leur réponse qu'il faut quand même considérer sur le fond comme une fin totale de non-recevoir :
Que la CAT Manpower aurait souhaité que plutôt que l'employeur n'en reste simplement au barème URSSAF 2023 d'il y a 3 ans, l'entreprise prenne aussi en considération les dispositifs publics complémentaires justement mis en place par les pouvoirs publics à disposition des entreprises pour aider les salariés à faire face :
Notamment le plafond prime carburant rehaussé récemment **https://www.urssaf.fr/accueil/actualites/prime-carburant-2026.html**, qui s'adresse justement à une grande partie des collègues du réseau opérationnel (L3261-3 du code du travail). Sachant qu'il n'y a aucune égalité à justifier s'agissant de critères légaux, également complétés le cas échéant par l'employeur (fixation d'un minimum de distance de trajet, de déplacements, de critères de revenus, etc) : pourquoi la direction Manpower ne serait-elle pas capable de travailler sur ces sujets ? Ils ne sont en effet normalement en rien étrangers à une

DRH. Et ces critères à mettre en place, pourraient être bien moins inéquitables que les seuls critères hiérarchiques que l'entreprise applique actuellement parfaitement librement et sans aucune gêne.
Que c'est bien justement ce réseau opérationnel qui est en pointe de la reconquête commerciale que la direction cite elle-même : Or, il appartient à l'employeur de donner aux salariés les moyens de travailler, qu'ils n'ont plus pour certains chez Manpower.
Que parce que gouverner c'est prévoir, nous aurions souhaité que l'entreprise fasse le choix d'anticiper, au moins en réflexion, les probables problèmes d'approvisionnement à venir.

Négociations....

Télétravail : La CAT demande plus de souplesse !

La CAT s'inscrit sur le renouvellement de l'accord télétravail mais l'accord doit s'adapter au travail réel, pas l'inverse.
Des règles plus souples, des décisions transparentes, une organisation efficace et une indemnisation adaptée aux coûts réellement supportés.

La CAT demande davantage de souplesse, des règles réellement appliquées par tous les managers et un dispositif capable de répondre aux réalités du quotidien : garde d'enfants, maladie, météo, difficultés énergétiques ou situations exceptionnelles.

67 % des salariés permanents ont bénéficié du dispositif, mais la moyenne reste limitée à 1,5 jour par mois en agence, 2,8 jours au recrutement et 5,6 jours au siège/CS.
La CAT continuera de défendre un télétravail accessible, équitable et adapté aux réalités des salariés permanents.

Des régimes sous pression : la CAT maintient son cap

Santé et prévoyance sont aujourd'hui en déficit. Les transferts progressifs de dépenses de la Sécurité sociale vers les complémentaires, la baisse des effectifs et donc des cotisations, ainsi que la hausse des arrêts maladie pèsent sur les régimes.

Le constat est clair : l'environnement réglementaire et financier évolue dans un sens qui risque de peser davantage sur les salariés.

Les bons résultats de notre assureur AG2R LA MONDIALE sont évidemment une bonne nouvelle, mais ceux-ci se font-ils au détriment des entreprises adhérentes ?
Avec notre gestionnaire actuel AON, une question demeure : lors des négociations, les intérêts des salariés sont-ils aussi bien défendus qu'avec Mercer face aux exigences demandées annuellement répétées par AG2R ?
La CAT Manpower avait déjà exprimé ses doutes sur sa capacité à défendre vos intérêts avec la même exigence que Mercer auparavant. Ce changement, imposé par la direction Manpower US renforce notre vigilance.

Jusqu'à là, les propositions de la CAT Manpower ont contribué à limiter certains effets négatifs de la réforme, comme sur la question des retraités.

Pour la prochaine négociation : nous garderons le même cap
Nos propositions resteront guidées par les mêmes principes : équilibre, justice et solidarité.
Pour la CAT, rétablir l'équilibre des régimes ne doit pas signifier faire des salariés la variable d'ajustement.
Notre ligne reste la même : maîtriser les déficits, répartir justement les efforts et préserver au maximum le pouvoir d'achat et la protection des salariés.

Jurisprudence :

Favorable aux salariés et que la CAT compte bien faire appliquer !

Conséquences directes de l'arrêt de cassation pour tous les salariés : l'employeur ne doit plus prendre la santé de l'individu à la légère, au risque d'une condamnation.
La Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence favorable aux salariés sur le sujet des préconisations du médecin du travail :

Arrêt n°25-11.901 FP-B+R du 09.09.2026 de la Cour de cassation - préjudice pour non-respect préconisations médecin du travail.

Le non-respect d'une préconisation individuelle du médecin du travail cause nécessairement un préjudice au salarié, mais aussi le travail pendant un arrêt maladie ou pendant un congé maternité
Dans son arrêt, la Cour de cassation affirme que désormais, le non-respect d'une préconisation du médecin du travail crée automatiquement : une faute de l'employeur, un préjudice au salarié :
« il y a lieu de juger désormais que le seul constat du non-respect par l'employeur des préconisations faites par le médecin du travail de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail, qui engendre inévitablement une atteinte à la sécurité et à la santé du salarié concerné, ouvre droit à réparation. »

Autre revirement favorable au salarié de la cour de cassation (Cour de cassation, deuxième chambre civile, 3 septembre 2026, n° 23-22.988), qui abandonne sa position de 2018 et qui accentue ainsi la pression judiciaire sur l'employeur fautif : en cas de faute inexcusable reconnue contre l'employeur (volonté délibérée ou négligence manifeste), le juge judiciaire chargé d'indemniser les préjudices non couverts par le régime des accidents du travail et maladies professionnelles n'est désormais plus lié par la date de consolidation ni par le taux d'incapacité permanente retenus par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Cette évolution de la Cour de cassation avait déjà commencé en 2023, en jugeant que le juge chargé d'apprécier le déficit fonctionnel permanent n'est plus lié par le taux d'incapacité permanente retenu par la caisse (Cour de cassation, Assemblée plénière, 20 janvier 2023, n° 20-23.673, n° 21-23.947)

Article sur le site catmanpower.fr « Retour des préjudices automatiques en cas de non-respect des règles de santé : quelles conséquences directes et indirectes dans le travail temporaire ? »

FLASH INFO CAT – Entretien professionnel : vos nouveaux droits

Un entretien professionnel tous les 4 ans pour faire le point sur votre évolution, vos compétences et vos besoins en formation.
Un bilan récapitulatif tous les 8 ans pour vérifier votre accès aux entretiens et à la formation.
Entretien possible en visioconférence, mais avec un compte rendu écrit obligatoire remis au salarié.
Entretien réalisé sur le temps de travail par un manager formé.
Entretien de mi-carrière vers 45 ans et entretien de fin de carrière avant 60 ans pour anticiper l'évolution du poste et prévenir l'usure professionnelle.
En cas de manquement de l'employeur, un abondement correctif de 3 000 € sur le CPF du salarié peut être imposé.

La CAT Manpower vous conseille :

Conservez systématiquement les comptes rendus de vos entretiens professionnels et signalez toute absence d'entretien ou tout retard important. la formation et l'évolution professionnelle ne doivent pas être des promesses, mais des droits effectivement garantis à tous les salariés.

Etienne Jacqueau :	DSC CAT Manpower	06 2101 02 90
Antonella ALOISE :	DSCA CAT Manpower	06 10 20 27 63

Manpower intérim CAT

CONFÉDÉRATION AUTONOME DU TRAVAIL

DEVENEZ ADHÉRENT !

Nom : .....

Prénom : .....

Matricule ou numéro d'intérimaire Manpower : .....

Adresse (numéro, rue, code postal, ville) : .....

.....

.....

Courriel : .....

Tél. : .....

Pour soutenir l'information libre et les actions de la CAT

RENVOYEZ CE BULLETIN

complété et accompagné du règlement
Par courriel à : contact@cat-manpower.fr
Par courrier à : CAT Manpower, 110 rue des Moines – 75017 Paris

Ou paiement par carte bancaire via HelloAsso : internet sur https://cat-manpower.fr/adhesion

Permanent Employés ou Assimilés Cadre : 90 €/an
Permanent Cadre : 129 €/an

Rappel : 66 % du montant de votre cotisation syndicale est déductible de vos impôts
Et si vous n'en payez pas, vous bénéficierez d'un crédit d'impôt égal à 66% de votre cotisation

Tu veux avoir l'accès à l'information, c'est gratuit !

⇨ **https://cat-manpower.fr/inscription**