

10/02/2006

**« Ce qui m'effraie, ce n'est pas l'oppression des méchants, c'est l'indifférence des bons.
A la fin, nous nous souviendrons non pas des mots de nos ennemis, mais des silences de nos amis ».**
Martin LUTHER KING.

Une réunion exceptionnelle du Comité Central d'Entreprise s'est tenue le 8 février. Celui-ci a décidé par 17 voix contre 3 (+ 1 blanc) de retirer son référé.

Une décision « étrange » puisque qu'aucun élément nouveau, notamment sur une amélioration du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, n'était intervenu depuis le précédent CCE.

Il ne nous appartient pas de commenter ou critiquer ce vote. Le CCE est une instance libre et souveraine dans ses décisions.

La CFTC (2 voix sur 25 au CCE !) a toujours voté contre ce plan et reste fidèle aux positions qu'elle a adoptées dès l'annonce du plan social.

La CFTC prévoyant cette issue avait pour sa part déposé la veille en son seul nom un nouveau référé (jugement prévu pour le 23 février).

Nous continuons donc seuls à nous opposer au PSE et aux licenciements qui vont suivre dans les prochains mois.

Quatre actions importantes sont ou vont être engagées par la CFTC dans les prochains jours :

1°- Nous avons demandé à Maître Fabrice AUBERT de déposer un référé portant notamment sur deux points :

- l'absence d'une définition claire et précise des catégories professionnelles touchées par le PSE ;
- l'attribution de 7 points pour les salariés possédant une compétence clé qui permet à la direction de choisir arbitrairement les personnes qu'elle entend intégrer dans son PSE.

2°- Nous allons charger Maître Philippe BRUN d'étudier et éventuellement de contester la raison d'être du plan social de Manpower dans son intégralité, procédure qui devrait se prolonger sur plusieurs années.

3°- Le Syndicat National CFTC du Travail Temporaire (SNTT) a demandé au cabinet d'avocats SOUSTIEL d'établir et d'envoyer un courrier destiné aux Commissaires aux comptes et au Procureur de la République afin d'attirer leur attention sur divers points financiers pouvant être à l'origine de prochaines difficultés économiques de l'entreprise comme par exemple la vente de la marque Manpower France à la holding pour 1000 euros et refacturée depuis par celle-ci pour environ 25 millions d'euros annuels ou le transfert de biens à la holding. Nous laisserons à la justice le soin d'établir si ces mesures sont conformes ou non à la loi.

4°- Nous avons décidé de créer une **association (loi 1901) « ENSEMBLE C'EST TOUT »**.

Cette association a pour but : le soutien moral et juridique aux salariés de Manpower luttant pour la sauvegarde de leur emploi.

Elle devra :

- Organiser régulièrement des réunions d'informations et de conseils de ses membres afin de permettre la mise en commun d'informations, d'échanger sur la situation de chacun, de suivre les dossiers individuels et collectifs à travers les reclassements internes et externes, de suivre les priorités de réembauche etc...
- Informer et conseiller ses membres sur leurs droits avec si possible la participation de professionnels aux réunions (avocats, inspecteur du travail...).
- Faciliter les démarches administratives et juridiques sur d'éventuels contentieux avec Manpower.

Cette association est ouverte à tous les salarié(e)s victimes ou non du plan social.

T.S.V.P.../...

Extraits de la déclaration de la CFTC lue lors du CCE du 8 février 2006.

... / ...

Nous souhaitons également protester sur la manière dont ont été tenus les entretiens d'information auprès des personnes désignées comme licenciables ou externalisables.

Ceux-ci se sont déroulés le jeudi mais aussi le vendredi, au mépris de toute précaution psychologique et du simple bon sens qui veut que l'on évite les fins de semaine pour ce genre d'annonce ! D'ailleurs nous venons d'apprendre, qu'un document réalisé par le cabinet Right qui faisait état entre autres, de cette précaution élémentaire, avait été distribué à l'attention des responsables.

Pourquoi solliciter des recommandations pour ne pas en tenir compte ?

Des salariés en sont sortis très affectés et se sont retrouvés en week-end quelques heures plus tard, parfois seuls et donc fragilisés. Nous avons vu beaucoup de nos collègues en pleurs dans les couloirs après l'annonce faite par leur chef de service.

A l'avenir, nous souhaitons que la direction fasse preuve d'un peu plus de sens des responsabilités et de psychologie lors de l'annonce, de l'envoi de certains courriers ou convocations adressés aux salariés concernés par le PSE et, surtout, d'éviter les fins de semaine pour les raisons que nous avons citées plus haut.

Par ailleurs, ces derniers mois l'action de la CFTC a été mal perçue par certains syndicats et par la Direction. Nous en voulons pour preuve les différents tracts et flashes distribués dans l'entreprise, mettant en cause de façon discriminatoire et diffamatoire notre syndicat.

Il nous paraît important de réexpliquer aux salariés nos prises de positions dans le contexte des valeurs sociales chrétiennes qui guident nos actions et notamment la plus fondamentale qui est : **LA LUTTE CONTRE L'INJUSTICE !**

Depuis toujours, nous plaçons l'homme et la famille au-dessus de toute considération purement financière.

Nous rappelons ici la devise de la CFTC « **La vie à défendre** » et celle de la section syndicale CFTC-MANPOWER « **Pour un monde plus juste et plus humain** » !

Il est inacceptable qu'une entreprise, la notre, qui réalise d'importants bénéfices, nous l'avons encore tous constaté lors des dernières déclarations dans la presse, inacceptable donc que Manpower supprime un quart des effectifs de son siège pour plaire aux fonds de pensions américains et à la bourse de NEW-YORK.

Dès le début la CFTC a annoncé qu'elle ferait tout pour que ce plan social soit annulé, nous resterons fidèles à cet engagement.

Néanmoins, en attendant une décision de justice, nous avons souhaité prendre une part active dans les négociations qui ont abouti à un certain nombre d'améliorations que nous jugeons malgré tout insuffisantes.

Nous laisserons donc les salariés constater eux-mêmes à travers la lecture des procès-verbaux du CCE que ceux qui se targuent d'être les seuls auteurs de ces améliorations sont en réalité restés muets comme des carpes.

.../...

Il semble que certains salarié(e)s du siège et probablement en DO aient reçu ces derniers temps des courriers recommandés (pourquoi ?) leur proposant de se porter candidat(e)s à un départ volontaire ou à une mobilité volontaire alors qu'ils ne sont à première vue pas concernés par le plan social.

Deux hypothèses peuvent être envisagées :

Il s'agit d'un appel au volontariat mais dans ce cas, tous les collaborateurs du siège auraient dû le recevoir, ou bien, il s'agit d'une pression inadmissible pour faire comprendre à un(e) salarié(e) que sa présence dans l'entreprise n'est plus souhaitée et que son intérêt est de partir afin de bénéficier des « largesses » du plan social.

Nous invitons tous les salarié(e)s ayant reçu ce courrier à se rapprocher s'ils le souhaitent de leurs élu(e)s afin d'obtenir des conseils et surtout de ne rien signer avant de nous avoir consulté.

Pour des informations complémentaires contactez :

Sébastien BARA 06.71.65.09.86
Etienne JACQUEAU 06.21.01.02.90

Alain BEC 06.76.44.04.02
Jean-Claude PILLU 06.84.72.06.10

Gérard DHALLUIN 06.71.40.70.78
Gilles RENAULD 06.09.02.25.83