

Changer d'ère ou changer d'air ?

Un contexte qui s'accélère...

et un terrain qui se dégrade

• Juin 2026



Sur le papier, les mots semblent simples...

adapter, performer, accélérer, aller vite !

Le rythme de travail s'intensifie : nouvelles technologies, pression accrue, objectifs élevés, urgences permanentes. Dans cette dynamique, l'écart grandit entre les attentes de la direction et ce que l'humain peut réellement supporter.

Le constat de la CAT Manpower est tout autre : derrière les indicateurs, ce sont des femmes et des hommes qui avancent, souvent à bout, et qui finissent parfois par démissionner, emportant avec eux leurs compétences.

Des talents pourtant essentiels... mais que Manpower laisse s'échapper, refusant d'entendre leurs demandes légitimes :

- ⇒ meilleures conditions de travail
- ⇒ meilleure rémunération, alors même que le coût de la vie ne cesse d'augmenter

► Des pertes pour l'entreprise, des profits pour les actionnaires ?

Alors que Manpower France n'a cessé d'exiger toujours plus d'efforts, de sacrifices et d'économies de la part des salariés, l'entreprise prend aujourd'hui des décisions à la fois incompréhensibles et profondément injustes.

Des projets lourds, comme *Chaîne de Valeur*, ont pourtant mobilisé une énergie considérable et nécessité des investissements importants au sein des centres de services. Cet engagement collectif, porté par le professionnalisme et la loyauté des équipes, devait permettre de consolider l'activité en France.

Pourtant, **une partie de l'activité liée aux contrats des grands comptes sera finalement délocalisée au Maroc.**

C'est une véritable claque pour l'ensemble des collègues qui se sont investis sans relâche dans ce projet.

Le 9 avril, à la suite de l'annonce de la direction Gestion, les efforts consentis et les bénéfices attendus de ces investissements réalisés en France semblent balayés d'un revers de main, suscitant de profonds sentiments d'inquiétude, de désarroi et d'incompréhension quant à l'avenir des Centres de Services.

En transférant une partie de la création des contrats vers une structure dédiée, Manpower adresse un désaveu clair du projet *Chaîne de Valeur*, puisqu'elle recrée, ni plus ni moins, un CSCD marocain.

Cette décision nourrit un profond sentiment de gâchis et d'abandon, et fait grandir une inquiétude légitime : celle de la perte d'emplois et du mépris du travail accompli.

Le 15 avril le CSEC concernant le projet Optima a voté une expertise.

Lire notre article : " Manpower France : productivité et efficacité de la relation client selon la CAT - projets de réorganisation de la direction" ⇒ <https://cat-manpower.fr/spip.php?article1306>

Le constat est similaire pour la Bid Team et le Support Commercial, dont une partie de l'activité sera délocalisée à Casablanca, au sein de la filiale Manpower Maroc (MBS).

Derrière l'étiquette de « cellule de renfort », une stratégie qui interroge : à qui cela profite-t-il vraiment ? Et surtout, qui sera le prochain à être délocalisé ?

Certainement pas aux salariés qui ont contribué, en France, au développement et à la réussite de ces services.

“ L'IA a tué l'inbound de masse ”



Quand Manpower comprendra que pour coller au marché il faut continuer à investir dans les équipes sur le terrain, au lieu de le faire dans la technologie et surtout l'IA (Hubert, l'Automatch, Voicebot...)

Pour la CAT Manpower l'IA est un outil de travail... mais elle ne doit en aucun cas remplacer l'expertise RH des collègues qui constituent la colonne vertébrale de notre ADN et qui nous a démarqué de la concurrence.

LA CAT MANPOWER revendique et défend l'HUMAIN au cœur des décisions et leur santé au travail n'est pas négociable !

Des objectifs équilibrés

Des moyens adaptés

Du dialogue et de la clarté

Un accompagnement bienveillant dans les changements

Une vigilance maximale sur les signaux de fragilité

Une politique salariale juste et cohérente



Le rôle de la CAT Manpower est là pour vous écouter, faire remonter à la direction vos interrogations avant que le mal-être ne s'installe, et vous accompagner

<https://cat-manpower.fr>

⇒ contact@cat-manpower.fr

L'HUMAIN n'est pas un slogan

- ⇒ C'est le moteur de l'entreprise.
- ⇒ C'est ce qui relie les équipes, les clients, les intérimaires.
- ⇒ C'est ce que la CAT Manpower défend, chaque jour.

Manpower veut faire rêver avec « **Act as One** » mais dès qu'il s'agit de rémunération, c'est « **chacun pour soi** ».

Une NAO au stade de l'aumône et pourtant la CAT décide de signer et interpelle aussi la Direction Générale sur le sujet.

La dernière proposition portée par l'intersyndicale, concernant une prime de 500€ versée en juin, incluant le niveau I et conditionnée à 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, a été refusée par la direction.

La proposition ultime de la direction est la suivante (concerne près de 3000 salariés de B à M) :

- 400 € versés en 2 fois pour différer sur des exercices comptables différents : 200€ au 1^{er} juillet 2026 et 200€ en janvier 2027,
- un budget promotion 0,3%.
- Également : 400€ CESU 75% pris par la direction / 100% pour les salariés reconnus handicap ou aidant.

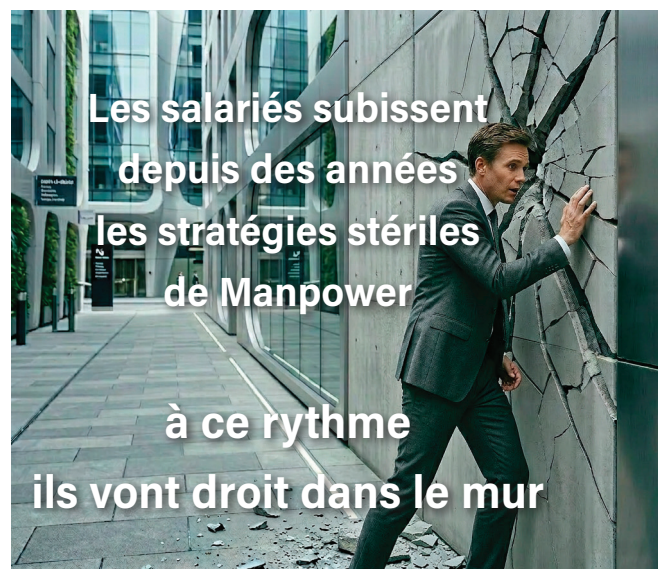
Sans accord majoritaire des syndicats, la direction aurait passé unilatéralement le budget de prime 400€ en augmentation individuelle à 1%, plus la mesure CESU.

“ Dans un contexte de crise qui frappe de plein fouet les salariés avec une inflation soudaine et importante, nous déplorons profondément que la direction Manpower ait fait visiblement le choix de privilégier ces derniers mois les salaires des dirigeants, bien qu'ils n'aient pas spécialement brillé en termes de résultat par rapport au marché, ainsi que les actionnaires, visiblement très satisfaits également. Ne laissant ainsi que des miettes aux salariés des équipes Manpower. Au passage, preuve que l'entreprise ne sait pas gérer les maigres enveloppes d'augmentation en rapport à l'équité et à la performance individuelle, contrairement aux prétentions et vains auto-satisfécits de la DRH. La poursuite de cette gestion totalement déconnectée des réalités et des équilibres économiques et sociaux, est perçue par les collègues comme un signal démobilisant et inquiétant. Nous réaffirmons que la reconnaissance ne doit pas être un privilège réservé à quelques-uns, de surcroît en contradiction avec une mauvaise performance face au marché dont ils ont pourtant l'entière responsabilité au niveau entreprise. Elle doit à contrario toucher, pour le moins, ceux qui s'investissent chaque jour pour la réussite de l'entreprise.

Dans ce contexte, un certain nombre de collègues nous ont interpellé via questionnaire pour favoriser une redistribution par prime, plutôt qu'une enveloppe d'augmentation minimaliste et inéquitable. Bien que cette option alternative reste quasiment au stade de l'aumône, elle reste la moins mauvaise de toutes. Ce n'est donc que pour limiter les errements, que la CAT sera signataire de la NAO. Il ne s'agit ni d'une approbation, ni surtout malheureusement d'une solution acceptable ”.

Étienne JACQUEAU

Délégué Syndical Central CAT-intérim Manpower



Des commerciaux longtemps mis à l'écart retrouvent une fonction identifiée au sein d'une organisation qui fait toutefois peser un risque de concurrence avec les agences.

Les Business Developers (BD) rattachés au directeur de marché PME doivent composer avec une multiplicité d'interlocuteurs, au risque de voir les commandes dépriorisées faute de lien opérationnel avec les agences, elles-mêmes fragilisées par des sous-effectifs.

Cette hiérarchie cloisonnée de type « silos » risque de vulnérabiliser davantage l'organisation entre les équipes et créant une fracture.

Enfin, les objectifs liés au CDI Access renforcent la concurrence directe avec les consultants, recréant un cloisonnement comparable à celui observé à l'époque d'Experts & Cadres.

Ensemble, imposons une juste reconnaissance

CAT-Intérim Manpower
un véritable moteur de progrès !
Rejoignez-nous

Si ce n'est pas encore fait,
commandez l'annexe du livret des permanents
avec les grilles de salaire à jour

contact@cat-manpower.fr

LES NOUVEAUTÉS À VENIR...

sur lesquelles la CAT Manpower reste vigilante :

- Transparence salariale – obligation d'ici juin 2026
La loi impose à toutes les entreprises de clarifier :
 - les critères de rémunération
 - les fourchettes salariales
 - les écarts injustifiés
- Attention :
 - Ce n'est pas une obligation d'aligner mécaniquement tous les salaires...
 - Mais une obligation d'équité, d'information et de transparence
- La CAT sera particulièrement vigilante :
 - pour éviter les injustices,
 - pour corriger les écarts inexplicables,
 - pour garantir une égalité femmes-hommes réelle



Pour plus d'informations,
contactez vos représentants régionaux ou
Étienne au 06 21 01 02 90
Antonella au 06 10 20 37 63